

# EMPLEO, INNOVACIÓN E INCLUSIÓN EN LA ECONOMÍA SOCIAL

## PROBLEMÁTICA JURÍDICA Y SOCIAL

Coordina: Gemma Fajardo García

VNIVERSITAT  
ID VALÈNCIA 

IUDESCOOP  
Institut Universitari d'Investigació en Economia  
Social, Cooperativisme i Emprenedoria



PATROCINA  
**GENERALITAT VALENCIANA**

CONSELLERIA DE ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL

EDITA

 **CIRIEC**  
españa



# EMPLEO, INNOVACIÓN E INCLUSIÓN EN LA ECONOMÍA SOCIAL. PROBLEMÁTICA JURÍDICA Y SOCIAL (2017)

## COORDINA

Gemma Fajardo García  
Profesora Titular de Derecho Mercantil  
Investigadora del IUDESCOOP  
Universitat de València

Patrocina



VNIVERSITAT  
ID VALÈNCIA (U·V)  
IUDESCOOP  
Institut Universitari d'Investigació en Economia  
Social, Cooperativisme i Emprenedoria

Edita



**Edita**

© CIRIEC-España, Centro Internacional de Investigación e Información  
sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa  
Avda. Los Naranjos. Facultad de Economía. 46022 Valencia  
Tel.: 96/356.22.48 - Fax: 96/382.84.92  
ciriec@uv.es  
www.ciriec.es

**Maquetación**

Sergio Rubio

**Portada**

Visualco  
Guillem de Castro, 65-26  
46008 Valencia

**Impresión**

LLORÉNS Servicios Gráficos  
VALENCIA - Tel. 902 154 305, 963 655 990

**ISBN**

978-84-944774-3-0

**Depósito legal**

V-2333-2017

Impreso en España – Printed in Spain

# ÍNDICE

La contribución de la Economía Social a una sociedad innovadora, inclusiva y responsable, como objeto de investigación universitaria. Por **Gemma Fajardo García**. . . . . 7

Acta del Encuentro Estatal sobre *Empleo, Innovación e Inclusión en la Economía Social. Problemática jurídica y social* (Valencia, 7 de octubre de 2016). Por **María José Senent Vidal** . . . . . 17

## INNOVANDO EN LA CREACIÓN DE EMPLEO DESDE LAS COOPERATIVAS

Innovando en la creación de empleo desde las cooperativas. Por **Paloma Arroyo Sánchez**. . . . . 31

Junior Cooperativas: una herramienta para la promoción del emprendimiento desde la universidad. Por **Izaskun Alzola Berriozabalgoitia** y **Silbia Sarasola Gorriti**. . . . . 51

Innovando en la creación de empleo desde las cooperativas. Perspectiva de la Comunidad Valenciana. Por **Paloma Tarazona** . . . . . 65

## LA ECONOMÍA SOCIAL Y LA INCLUSIÓN SOCIAL

El empleo de las personas con discapacidad: régimen jurídico básico y algunos apuntes sobre la problemática latente. Por **Aitor Bengoetxea Alkorta** . . . . . 73

Rasgos distintivos de las empresas de inserción: su implantación y sus actuales retos. Por **Nieves Ramos Rosario**. . . . . 85

La inserción sociolaboral de colectivos en situación o riesgo de exclusión social a través de las empresas de inserción. La experiencia de Reciplana Recuperacions S.L. Por **Xaro Castelló Alfaro** . . . . . 89

Inclusión social y formalización de iniciativas de economía social en Argentina. El caso del monotributo social. Por **Miguel Agustín Torres**. . . . . 97

La revalorización de los datos personales – ¡una genuina tarea de las cooperativas! Por **Hagen Henry** . . . . . 109

## **CRISIS DE EMPRESA Y SALVAMENTO POR SUS TRABAJADORES**

Crisis de empresas y salvamento por sus trabajadores: problemática laboral. Por <b>Héctor Illueca Ballester</b> . . . . .	115
La continuidad de la actividad de la empresa por los trabajadores. Por <b>Emilio Lamas Galarza</b> . . . . .	137
La recuperación de empresas a través de cooperativas. Por <b>Pepe Albers Orengo</b> . . . . .	141
Crisis de empresas y salvamento por sus trabajadores. Por <b>Miguel Millana Sansaturio</b> . . . . .	149

## **LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA**

La participación de los trabajadores en la empresa. Una visión europea y española. Por <b>Manuel García Jiménez</b> . . . . .	155
¿Qué aspectos se definen bajo el término “participación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa”? Por <b>Vicente López Martínez</b> . . . . .	169
La participación de los trabajadores en la empresa. Una visión europea y española desde las organizaciones. Por <b>Francesc Abad Rigla</b> . . . . .	175

# **La contribución de la Economía Social a una sociedad innovadora, inclusiva y responsable, como objeto de investigación universitaria**

**Gemma Fajardo García**

Prof. Titular de Derecho Mercantil

Universitat de València-IUDESCOOP

1. Este libro que presentamos recoge las aportaciones realizadas en un encuentro de investigadores y profesionales que tuvo lugar en la Universitat de València el pasado 7 de octubre de 2016 bajo el título de "Empleo, innovación e inclusión en la Economía Social. Problemática jurídica y social".

La investigación fue financiada por la Agencia Estatal de Investigación y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER). Por su interés para los estudiantes de grado y de postgrado de la Universitat de València, el Instituto Universitario de Investigación en Economía Social, Cooperativismo y Emprendimiento (IUDESCOOP) ha decidido difundir entre los mismos, a través de este libro, los resultados de la investigación gracias al patrocinio de la Generalitat Valenciana.

2. Según la Estrategia Europa 2020: Un crecimiento inteligente requiere de una economía basada en el conocimiento y en la innovación. Hay que innovar para crear nuevos productos y servicios, que generen empleo y ayuden a afrontar los desafíos sociales. La innovación necesita a su vez investigación y promoción del espíritu emprendedor.

Un crecimiento sostenible exige que la economía haga un uso más eficaz de los recursos y que sea compatible con la sostenibilidad ecológica.

Un crecimiento integrador favorece la cohesión económica, social y territorial; pero para ello hay que reducir el desempleo, la pobreza y la exclusión social.

La generación de más empleo y de mejores puestos de trabajo ha sido una prioridad constante en la Unión Europea<sup>1</sup> (UE en lo sucesivo), pero la Estrategia Europa 2020 apuesta además por el emprendimiento y el trabajo por cuenta propia como vías que conducen a la creación de empleo y en particular, para que las personas desfavorecidas y sin empleo tengan la oportunidad de participar plenamente en la economía y la sociedad.

**3.** Esta doble finalidad (emprendimiento e inserción socio-laboral) está presente en dos importantes iniciativas de la Unión Europea: la iniciativa de la Comisión a favor del emprendimiento social<sup>2</sup> y el Plan de acción sobre emprendimiento 2020<sup>3</sup>.

En el primer documento la Comisión parte reconociendo la necesidad de un nuevo crecimiento inclusivo, orientado hacia el empleo de todos, y sitúa la economía social y la innovación social en el centro de sus iniciativas, tanto en lo que concierne a la cohesión territorial como a la búsqueda de soluciones originales para resolver los problemas sociales y en concreto, la lucha contra la pobreza y la exclusión. Un emprendedor social –dice- proporciona bienes y servicios de manera empresarial e innovadora y utiliza sus excedentes principalmente para fines sociales. La llamada “empresa social” se concibe por la Comisión como aquella cuyo objetivo social de interés común, es la razón de ser de la acción comercial, cuyos beneficios se reinvierten principalmente en la realización de ese objetivo social y cuyo modo de organización o régimen de propiedad se basa en principios democráticos, participativos u orientados a la justicia social<sup>4</sup>. Estas empresas son consideradas agentes de la Economía Social por la Comisión, porque suelen constituirse como cooperativas, fundaciones, asociaciones, y en España

1. Véase la aprobación en 1997 de la Estrategia Europea del Empleo (actualmente integrada en la Estrategia Europa 2020), o la aprobación en 2012 de un paquete de medidas para promover el mantenimiento y la creación de nuevos empleos (*Employment package*) y otro paquete para promover el empleo de los jóvenes (*Youth employment package*).

2. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. *Iniciativa en favor del emprendimiento social. Construir un ecosistema para promover las empresas sociales en el centro de la economía y la innovación sociales*. Comisión Europea. Bruselas, 25.10.2011 COM(2011) 682 final.

3. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. *Plan de Acción sobre Emprendimiento 2020. Relanzar el espíritu emprendedor en Europa*. Comisión Europea. Bruselas, 9.1.2013 COM (2012) 795 final.

4. En la iniciativa a favor del emprendimiento social la Comisión identifica dos modelos de empresa social: a) Empresas que prestan servicios sociales o suministran bienes y servicios destinados a un público vulnerable (acceso a la vivienda, a los cuidados, ayuda a personas de edad o con discapacidad, inclusión de grupos vul-

además, como sociedades laborales, empresas de inserción y centros especiales de empleo, que constituyen lo que la Ley de Economía Social 5/2011, de 29 de marzo, denomina Entidades de la Economía Social (art. 5).

El Plan de acción sobre emprendimiento 2020 por su parte, tiene como objetivo relanzar el espíritu emprendedor en Europa. En dicho Plan se afirma que para recuperar el crecimiento y un alto nivel de empleo, Europa necesita más emprendedores. Por ello el Plan contempla un programa de acciones para eliminar obstáculos al emprendimiento, facilitar la creación de empresas y crear un entorno más favorable para que los emprendedores actuales puedan prosperar y crecer. Pero también debe facilitarse la creación de empresas por parte de los desempleados, los jóvenes, los emprendedores inmigrantes en situación regular y los llamados emprendedores sociales. La creación de empresas va a requerir que los Estados adopten medidas para favorecer la formación empresarial, la asistencia técnica y la micro-financiación.

4. La aptitud del emprendimiento social y la economía social para hacer frente en la lucha contra el desempleo también ha sido puesta de manifiesto por el Parlamento Europeo en recientes resoluciones<sup>5</sup>. El Parlamento admite que la UE dista mucho de alcanzar los objetivos marcados en la Estrategia Europa 2020, en especial los relacionados con el empleo, la innovación y la reducción de la pobreza y la exclusión social; y observa que la economía social y solidaria contribuye no sólo a un modelo económico más sostenible, inteligente e incluyente, sino también a un modelo social europeo, por lo que debería tomarse en mayor consideración cuando se revise esta Estrategia. También pide a los Estados miembros que integren mejor a las empresas de la economía social y solidaria en los planes de acción para el empleo y la integración social, así como en sus programas nacionales de reforma, con el fin de aprovechar su potencial de creación de empleo y la contribución que pueden aportar a la consecución de los objetivos principales de la Estrategia Europa 2020. Para promover las empresas de Economía Social el Parlamento propone una serie de medidas como: facilitar su participación en los procedimientos de licitación de contratos públicos; facilitar su acceso a la financiación y a las ayudas públicas, fomentar la cultura del emprendimiento social y el modelo de empresa cooperativa en los planes de estudio, entre otras medidas.

nerables, guardería infantil, acceso al empleo y a la formación, gestión de la dependencia, etc.); y b) Empresas que producen cualquier tipo de bienes y servicios pero con un fin de tipo social como es la integración social y profesional mediante el acceso al trabajo de personas desfavorecidas.

5. Resoluciones del Parlamento Europeo de 10 de septiembre de 2015, sobre *emprendimiento social e innovación social en la lucha contra el desempleo* (2014/2236(INI)); de 19 de enero de 2016 sobre *políticas de competencias para combatir el desempleo juvenil* (2015/2088 (INI)) y de 19 de enero de 2017, sobre *un pilar europeo de derechos sociales* (2016/2095(INI)).

En cuanto a la contribución de la economía social en la lucha contra el desempleo juvenil, el Parlamento considera que el emprendimiento puede contribuir a reducir el desempleo juvenil, por lo que anima a “valorar los sectores reales de desarrollo laboral” como “la economía social y la economía ecológica”. El Parlamento pide a los Estados miembros y a la Comisión que creen “condiciones favorables para la economía social a fin de combinar la creación de empleo para jóvenes y el desarrollo de capital social; pide una mejor inclusión de las empresas de la economía social y la solidaridad en los planes de acción nacionales y europeos en materia de empleo, desarrollo de competencias e integración social, con el fin de liberar y explotar su potencial de creación de empleo y su contribución a la consecución de los objetivos principales de la Estrategia Europea 2020”, y que “se preste un apoyo eficaz a los proyectos empresariales socialmente responsables, ecológicos y sostenibles, y se promuevan modelos alternativos sostenibles como las cooperativas, que se basan en un proceso de decisión democrático e intentan generar efectos en la comunidad local”.

5. También el Consejo de la Unión Europea se ha pronunciado recientemente sobre la Economía Social como motor clave del desarrollo económico y social en Europa<sup>6</sup>, y el Comité Europeo de las Regiones sobre el papel de la Economía Social en la reactivación del crecimiento económico y la lucha contra el desempleo<sup>7</sup>.

El Consejo destaca que la economía social combina actividades económicas sostenibles con un impacto social positivo, ajustando al mismo tiempo los bienes y servicios a las necesidades; y también, que desempeña un papel importante en la transformación y evolución de las sociedades contemporáneas, los sistemas de bienestar social y las economías y, por ende, contribuye sustancialmente al desarrollo económico, social y humano de Europa.

Según el Consejo, la economía social es clave para lograr los objetivos de la Estrategia Europa 2020, porque contribuye al logro de varios objetivos clave de la Unión Europea: un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, empleo de alta calidad, cohesión social, bienestar de las personas, innovación social y desarrollo local y regional. Además, destaca que la economía social es un sector que ha capeado la crisis económica mucho mejor que otros sectores y cada vez se reconoce más su papel a nivel europeo. Por todo la Comisión invita a los Estados miembros y a la Comisión a que adopten diversas medidas apoyando la economía social en diversos ámbitos: de la concienciación, el reconocimiento y la educación; la innovación social; el marco nor-

6. *La promoción de la economía social como motor clave del desarrollo económico y social en Europa*. Conclusiones del Consejo, de 7 de diciembre de 2015. Consejo de la Unión Europea, Bruselas, 7 de diciembre de 2015 SOC 711/EMPL 464.

7. Dictamen del Comité de las Regiones Europeo- *El papel de la economía social en la reactivación del crecimiento económico y la lucha contra el desempleo*, Bruselas, 3 de diciembre de 2015 (2016/C 051/05).

mativo, o el acceso a la financiación, y concluye recomendando una mayor contribución de la economía social en la Agenda 2030 sobre desarrollo sostenible.

**6.** El Gobierno de España también reconoce el papel fundamental que la economía social tiene para hacer frente a los principales retos con los que se enfrenta el país, y por ello en 2011 y siguiendo las recomendaciones del Parlamento Europeo (Resolución 2 de julio de 2009 sobre la economía social), aprobó la Ley 5/2011 de 29 de marzo de Economía Social (LES) con el fin de establecer un marco jurídico de apoyo y reconocimiento de la economía social como actividad económica diferenciada que requiere de acciones sustantivas de apoyo y fomento público.

Esta Ley denomina economía social al conjunto de las actividades económicas y empresariales que llevan a cabo determinadas entidades que, conforme con ciertos principios (principios de la economía social) persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general, económico o social, o ambos (art. 2 LES). La ley enumera los principios orientadores de la economía social<sup>8</sup> (art. 4 LES) e identifica las entidades que forman parte de la economía social en nuestro Estado<sup>9</sup> (art. 5 LES), pero remite a un futuro Catálogo la concreción de las mismas (art. 6 LES). La ley, que entró en vigor el 30 de abril de 2011, debía ser desarrollada en varias de sus normas. La ley sigue pendiente de desarrollo, pero el 20 de julio de 2015 se publicó el Programa de Fomento e Impulso de la Economía Social 2015-2016, y el 9 de septiembre, la Ley 31/2015 que adopta medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.

**7.** El Programa de Fomento e Impulso de la Economía Social (Programa FIES) reconoce que la economía social es un yacimiento de oportunidades y un motor de empleo

8. Según el artículo 4 de la Ley, las entidades de la economía social actúan en base a los siguientes principios orientadores: a) Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social; b) Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad; c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad, y d) Independencia respecto a los poderes públicos.

9. Así, se señala que forman parte de la economía social las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación y las entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios establecidos en el artículo anterior. Y asimismo, podrán formar parte de la economía social aquellas entidades que realicen actividad económica y empresarial, cuyas reglas de funcionamiento respondan a los principios enumerados en el artículo 4, y que sean incluidas en el catálogo de entidades de la economía social.

necesario para la recuperación de nuestro país, porque *“favorece la creación de empleo estable y de calidad, refuerza el espíritu empresarial y promueve el crecimiento a través de la creación y consolidación de empresas, sobre todo, a nivel local y territorial”*. Por otra parte, señala que *“no hay que pasar por alto la importancia que el fomento del emprendimiento cobra en el ámbito de la economía social”*, pues ésta *“se basa en la capacidad de emprender de manera colectiva. De esta forma constituye un entorno idóneo para estimular y desarrollar la capacidad creativa y emprendedora de personas que, en colectivo, se atreven a asumir riesgos que, de forma aislada, serían más complejos, sobre todo en el caso de personas que se hallan en riesgo de exclusión social. Así, la economía social además de fomentar la cultura emprendedora, ofrece soporte para la puesta en marcha de iniciativas emprendedoras y de autoempleo a los colectivos vulnerables”*. Y por último destaca que *“la innovación social es una de las notas características fundamentales de la economía social”*. En efecto, como ya puso de manifiesto la Comisión Europea, las iniciativas de la economía social dan respuestas innovadoras a las necesidades sociales emergentes y a los problemas que ni el Estado ni los mercados son capaces de solucionar<sup>10</sup>.

Justificada la necesidad de fomentar la economía social, el Programa tiene como objetivo general contribuir al desarrollo de la economía social en España y como objetivos específicos entre otros: mejorar las condiciones en las que desarrollan su actividad las entidades de la economía social (EES); aumentar su protagonismo, e impulsar la responsabilidad social en la economía social. La realización de estos objetivos requiere la adopción de 32 medidas que se insertan en 7 ejes de actuación. Estos ejes son:

- 1º. Impulsar la creación y fortalecimiento de las empresas y entidades de la economía social, mediante incentivos a la incorporación de socios a las empresas de economía social, el impulso del empleo protegido en EES, el desarrollo de reservas de participación y cláusulas sociales en la contratación pública o fomentando el emprendimiento colectivo de los jóvenes en empresas de economía social.
- 2º. Revisar y actualizar el marco jurídico con el objeto de eliminar las limitaciones a las EES, simplificar trámites y armonizar regímenes. Ello implica desarrollar y clarificar la normativa vigente o eliminar las trabas a la creación, crecimiento o desarrollo de la actividad que realizan las distintas EES, para ello se proponen varias actuaciones como: desarrollar la Ley de Economía Social o revisar la normativa reguladora de las distintas EES; modernizar la normativa sobre Sociedades Laborales; implantar el “Documento Único Electrónico” en el ámbito de la economía social o elaborar el Catálogo de EES.

10. Comunicación *Plataforma Europea contra la Pobreza y la Exclusión Social: Un marco europeo para la cohesión social y territorial*, COM (2010) 758 final, y *Guía para la innovación social*, Comisión Europea, 2013, p. 27.

- 3º. Apoyar la internalización e innovación de la economía social.
- 4º. Desarrollar la economía social en el marco de la agenda europea y mediterránea, con el fin de darle mayor visibilidad y realizar actuaciones conjuntas con los países de nuestro entorno para fortalecer la actividad que desarrollan las distintas entidades que la conforman. Entre las actuaciones puestas en marcha con tal fin se destaca el Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social del Fondo Social Europeo 2014-2020, programa que, con una asignación financiera superior a los 800 millones de euros tiene como uno de sus principales objetivos el fomento de la Economía Social, como elemento clave para generar actividad económica y reforzar la cohesión económica y social. Entre las prioridades de inversión de este Programa merece destacarse la 8.3 y 9.5. La primera prioridad es promover el trabajo por cuenta propia, el espíritu empresarial y la creación de empresas en el ámbito de la economía social; y la segunda, fomentar el emprendimiento social y la integración profesional en empresas sociales, así como de la economía social y solidaria, a fin de facilitar el acceso al empleo<sup>11</sup>.
- 5º. Fomentar y fortalecer la participación institucional en el marco de la economía social.
- 6º. Promover y difundir la economía social.
- 7º. Aplicar a las EES los principios y criterios de buen gobierno corporativo y de la responsabilidad social; respondiendo así a lo previsto en la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) 2014-2020, en cuyo capítulo 6.1 se propone extender la cultura de la RSE al conjunto de la sociedad y destaca expresamente su aplicación a las empresas de la economía social. Este último eje pretende extender a las EES el marco de gobierno corporativo previsto en la Ley 31/2014 de 3 de diciembre de reforma de la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, y a las EES financieras, el previsto para este tipo de entidades.

**8.** Las anteriores son las propuestas realizadas por el Gobierno de España para impulsar la economía social y contribuir con ello al crecimiento inteligente, sostenible e integrador de nuestra sociedad. Y desde la universidad nos preguntamos si las medidas adoptadas son las adecuadas y si son suficientes.

En primer lugar nos planteamos si el marco jurídico aplicable a las empresas de la economía social que más contribuyen a la creación de empleo y a la integración social es apropiado, y si las políticas públicas aplicadas fomentan realmente estas entidades. Las cooperativas de trabajo asociado como las sociedades laborales son empresas gestionadas por sus trabajadores. Esta realidad plantea diversos problemas al integrar en

11. [http://www.empleo.gob.es/uafse/es/fse\\_2014-2020/doc/PO\\_FSE\\_2014-2020\\_de\\_Inclusi%20n\\_Social\\_y\\_de\\_la\\_Econom%20a\\_Social.pdf](http://www.empleo.gob.es/uafse/es/fse_2014-2020/doc/PO_FSE_2014-2020_de_Inclusi%20n_Social_y_de_la_Econom%20a_Social.pdf)

una misma persona la condición de empresario y trabajador. Además, las cooperativas se regulan por una amplia pluralidad de leyes que, en el caso de las cooperativas de trabajadores ofrecen soluciones diferentes y en ocasiones poco satisfactorias. Ello genera conflictividad social e inseguridad jurídica, lo que no favorece la gestión de estas entidades ni promueve su constitución. Se hace por ello necesario mejorar su marco normativo.

También nos planteamos si las entidades de la economía social son en estos momentos modelos adecuados para salvar empresas en dificultades en España, como lo son en otros países y como lo han sido en el nuestro en otros tiempos. La falta de incentivos y sobre todo una legislación concursal que desincentiva la sucesión de empresa por sus trabajadores, favorece el cierre empresarial y con ello el crecimiento del desempleo. De nuevo, nuestra legislación debe ser revisada para evitar la constante destrucción de empleo que venimos padeciendo y promover las empresas de la economía social.

Las empresas de inserción y los centros especiales de empleo han mejorado recientemente su condición. Por una parte, con la aprobación de la Ley de Fomento de la Economía Social 31/2015 que las declara entidades prestadoras de Servicios de Interés Económico General, y les reconoce en su favor determinados derechos en la contratación pública; y por otra, con la aprobación del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social del Fondo Social Europeo 2014-2020 que contribuye a su fomento. Pero el régimen jurídico tributario de estas entidades sigue sin ser el adecuado atendiendo a sus fines y características. Si realmente se quiere promover la inclusión social de los colectivos más desfavorecidos, deberá mejorarse su marco jurídico.

Y también nos interesa conocer hasta qué punto la economía social está innovando en la creación de empleo. La realidad nos muestra como las personas están adoptando fórmulas como la asociación o la cooperativa para resolver nuevos problemas que se plantean, creando nuevos modelos tanto por su objeto social como por su forma de organización. Estos nuevos modelos, como las cooperativas de emprendedores, de integración, de profesionales o de jóvenes, están planteando problemas de adaptación al marco jurídico general de las cooperativas. Esta realidad exige estudiar estos nuevos modelos, sus características, y las normas que deberían contemplarse para regular adecuadamente su organización y funcionamiento.

**9.** Al análisis de la anterior problemática jurídica y social hemos dedicado nuestro esfuerzo los miembros de este proyecto de investigación, que tiene su sede en la Universitat de València pero que integra investigadores de otras universidades españolas como las de Córdoba, Loyola, Valladolid, País Vasco, Jaume I de Castellón o Mondragón.

Entre las actividades desarrolladas hasta el momento merecen destacarse los encuentros (nacionales e internacionales) de investigadores y de profesionales celebrados en los últimos años, y la publicación de libros colectivos como: *Empresas gestiona-*

*das por sus trabajadores. Problemática jurídica y social (CIRIEC, 2015); Cooperativa de Trabajo Asociado y Estatuto jurídico de sus socios trabajadores (Tirant lo Blanch, 2016);* o el que el lector tiene en sus manos. Es de esperar que tras el análisis de la realidad, y una vez detectada la problemática jurídica que plantea, seamos capaces de hacer propuestas que permitan superarla para que la economía social pueda contribuir más eficientemente al empleo, a la creación de empresas y a la inclusión social.



# **Acta del Encuentro Estatal sobre *Empleo, Innovación e Inclusión en la Economía Social. Problemática jurídica y social***

(Valencia, 7 de octubre de 2016)

**María José Senent Vidal**

Departamento de Derecho mercantil

Universitat Jaume I

El Comité científico del Encuentro estuvo compuesto por Gemma Fajardo García (Derecho mercantil, Universitat de València); María José Senent Vidal (Derecho mercantil, Universitat Jaume I); Mario Schujman (AIDEMESS); Federico López Mora (Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat de València); María Belén Cardona Rubert (Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat de València); Rafael Chaves Ávila (Economía aplicada, Universitat de València); Pilar Alguacil Marí (Derecho financiero, Universitat de València); y Ana Martínez Benlliure (CIDEA, Universitat de València). Patricia Santacruz Herreros colaboró en la grabación de las intervenciones y en su transcripción, así como en la redacción de esta Acta.

A las 9:00, dio comienzo la Presentación del Encuentro, con las intervenciones del director de IUDESCOOP, José Luis Monzón Campos y de la coordinadora del Encuentro, Gemma Fajardo García. El profesor Monzón hizo referencia a la oportunidad del Encuentro y aprovechó para destacar el interés de reflexionar sobre las cooperativas y otras entidades de la Economía social, tanto en sus potencialidades para la creación de empleo de calidad como en aquellas de sus características que las convierten en instrumentos idóneos de democracia económica, de transformación social y de la economía en su conjunto.

Por su parte, la profesora Fajardo hizo la presentación del Encuentro, organizado por la Sección española del Programa Internacional de Investigación “Estatuto jurídico de los trabajadores – socios de cooperativas y otras organizaciones de la Economía Social y Solidaria”, y que centraba su atención principalmente en la participación de los trabajadores en la empresa y en la inclusión social a través de la economía social.

A las 9:40, dió comienzo la primera sesión de trabajo sesión, en la que María Belén Cardona Rubert (Derecho del trabajo, Universitat de València) presentó a Izaskun Alzola Berriozabalgaitia, profesora de Derecho mercantil de la Universidad de Mondragón y directora del proyecto Junior Cooperativa en dicha Universidad.

La profesora Alzola hizo una exposición sobre el proyecto de Juniors cooperativas, que cuenta con subvención del Gobierno Vasco. El proyecto consiste en la constitución de las denominadas “junior cooperativas” por estudiantado del Grado de Liderazgo Emprendedor e Innovación (LEINN) impartido por la Facultad de Empresariales de Mondragon Unibertsitatea. Dicho grado se basa en la metodología *learning by doing*, trasladando la experiencia de la Escuela de Emprendizaje de la Universidad de Ciencias Aplicadas de Jyväskylä (Finlandia). Se trata de un modelo y de un método “en los que los y las estudiantes son los y las protagonistas en el proceso de adquisición y desarrollo de las competencias de una persona emprendedora. En concreto, el modelo educativo se basa en cinco pilares fundamentales: la lectura de la bibliografía más reciente y adecuada a las necesidades de los y las estudiantes, el trabajo en equipo, el desarrollo de proyectos reales (a saber, no simulados) en el mercado, la autogestión como marco de funcionamiento y la creación de empresas reales (no simuladas) como herramienta de aprendizaje”.

El objetivo del proyecto es que, en la medida de lo posible, las empresas creadas durante el Grado adopten la forma cooperativa y que se mantengan más allá de la realización de los estudios. Para ello, se analizaron las opciones que ofrece la legislación cooperativa vasca actualmente vigente (la Ley 4/1993, de 24 de junio, de Cooperativas de Euskadi), concluyéndose que las junior cooperativas podían adoptar tres modalidades: la de cooperativa de enseñanza, la de cooperativa de trabajo asociado, o la creación de una cooperativa específica; todas ellas presentaban aspectos positivos y dificultades. Así, la cooperativa de enseñanza convertiría a la persona estudiante en socia usuaria, por lo que no se otorgaría cobertura a la prestación de trabajo. Por contra, la cooperativa de trabajo asociado (opción preferida por el Gobierno Vasco), plantea el problema de que el estudiantado no siempre está trabajando en la cooperativa y que su trabajo tiene como objetivo principal el aprendizaje. Ambas opciones requerirían, pues, de una modificación legal que permitiera ajustar las especialidades de la Junior cooperativa. Si, en otro caso, se optase por la creación de un tipo específico de cooperativa, su regulación debería incluir la existencia, por una parte, de personas socias activas o usuarias, “consumidoras” y de trabajo, cuyo objetivo principal sea el aprendizaje, no la prestación de trabajo; y otra categoría de personas socias colaboradoras.

El apoyo y participación del Gobierno Vasco en el fomento de las Junior cooperativas se ha concretado en varios aspectos. Por una parte, facilita, a través del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi el Servicio de Personas Asesoras Senior, consistente en la prestación de asesoramiento por parte de profesionales con amplia experiencia en el ámbito de la alta dirección de cooperativas. Por otra parte, facilita el acceso al Registro de cooperativas, en tanto que “cooperativas de la clase de trabajo asociado integradas por estudiantes universitarios que desarrollen una empresa, con la forma y cumplimiento de los principios cooperativos, como parte de su formación académica, bajo tutela universitaria”. Además, concede diversas ayudas y subvenciones específicas para este tipo de cooperativas; entre ellas, cabe destacar la de “formación”, mediante la cual se asume el 85% del coste neto de la actividad, hasta 5000 euros por entidad, durante un año. Además, el Anteproyecto de Ley de Cooperativas de Euskadi, aprobado en 2016, ya incorpora el reconocimiento legal explícito de las junior cooperativas.

La valoración por parte del profesorado responsable del proyecto es muy positiva, considerando que las junior cooperativas son una excelente herramienta de aprendizaje, que genera, además, una gran motivación en el estudiantado. Entre los aspectos pendientes de resolver se destaca, no obstante, la asunción del coste de la cotización a la Seguridad Social de las personas socias “activas” o “usuarias”. Frente a ello se ha planteado la posibilidad de substituir dicha cobertura por la del Seguro escolar. Además, se cuestiona la consideración de las junior cooperativas como cooperativas de trabajo asociado, dado que las personas socias no reciben remuneración por su trabajo.

En la segunda sesión del Encuentro, María José Senent Vidal (profesora T. U. de Derecho mercantil de la Universitat Jaume I) presentó a las ponentes, Paloma Arroyo Sánchez, Directora de la Confederación de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA) y Paloma Tarazona Cano, Directora General de la Federació Valenciana d'Empreses Cooperatives de Treball Associat (FEVECTA).

Paloma Arroyo, en su intervención, titulada “Innovando en la creación de empleo desde las cooperativas” comenzó por definir la denominada “innovación social”, elemento clave de la Estrategia Europa 2020. Se trata de “encontrar nuevas formas de satisfacer las necesidades sociales, que no están adecuadamente cubiertas por el mercado o el sector público... o en producir los cambios de comportamiento necesarios para resolver los grandes retos de la sociedad... capacitando a la ciudadanía y generando nuevas relaciones sociales y nuevos modelos de colaboración. Son, por tanto, al mismo tiempo innovadoras en sí mismas y útiles para capacitar a la sociedad a innovar...” (INNOVATION UNION, European Commission 6/10/2010).

Así definida la innovación social, es fácil establecer relaciones entre sus metas y el cooperativismo: no todas las cooperativas son innovadoras sociales, pero su estructura y su legislación incorporan características comunes con aquélla. Las cooperativas son empresas éticas orientadas a dar respuesta a demandas tanto sociales como económicas y medioambientales; tienen como objetivo principal la generación de empleo, sosteni-

ble y ligado al territorio; tienen objetivos sociales, diferentes al ánimo de lucro y dan respuesta a colectivos en riesgo de exclusión, servicios de cuidados a las personas...

En este contexto es en el que cabe situar la innovación que supone la introducción en diversas leyes cooperativas del Estado de nuevas figuras cooperativas que, no obstante su reconocimiento legal siguen necesitadas de estudio y desarrollo. La señora Arroyo se refirió, en particular, a las cooperativas “mixtas”, las de “impulso empresarial”, las de “servicios públicos y las de “emprendedores/as”.

En relación con las cooperativas mixtas, cabe destacar su diversa configuración legal. En diversas leyes autonómicas de cooperativas que las recogen, se trata de cooperativas de primer grado en cuyo seno se realizan varias actividades cooperativizadas diferentes y en ellas pueden coexistir personas socias de trabajo y socias consumidoras; consiguientemente, se hace necesario regular estatutariamente el desarrollo armónico de las diferentes actividades y la equitativa participación en ellas de las personas socias.

La cooperativa mixta regulada en el artículo 107 de la Ley 27/1999, de cooperativas, estatal, es diferente: en ella coexisten “elementos propios de la cooperativa y de la sociedad mercantil”. En opinión de COCETA, constituye esta modalidad cooperativa “una innovación que no ha sabido ser vista en su plenitud ni por la doctrina ni por una buena parte de las personas que constituyen cooperativas, pudiendo significar un avance muy importante para la obtención de financiación de determinados proyectos cooperativos”. Por ello, desde la Confederación se promueve su constitución, frente a la “escasa doctrina” en su estudio y desarrollo, la “pasividad” por parte de otr@s prescriptor@s y del propio Registro de cooperativas.

En cuanto a las cooperativas de impulso empresarial “tienen como objeto social prioritario canalizar, en el ámbito de su organización, la iniciativa emprendedora de sus socios y socias mediante la orientación profesional, la provisión de habilidades empresariales precisas para el desarrollo de cada una de sus actividades, la autorización de dichas actividades en los primeros años de su ejercicio y la prestación de determinados servicios comunes”. Se trata de cooperativas de trabajo y, a un tiempo, de servicios, a fin de dar cobertura a trabajos no continuos (periodismo, actividades artísticas, trabajos artesanales, estacionales...). Se consideran factores de innovación social de estas cooperativas la “respuesta ágil y equitativa” para la organización de personas trabajadoras en actividades económicas; el acceso que permiten a economías de escala; y la incorporación como socias de todas las personas trabajadoras.

Han incorporado la regulación legal de estas cooperativas la Ley 14/2011 de Sociedades Cooperativas Andaluzas y su Reglamento; la Ley 6/2013, de 6 de noviembre, de Cooperativas de Cantabria; y la Ley 12/2015, de 9 de julio, de cooperativas de Cataluña. Entre las principales dudas que genera su régimen jurídico es su encaje en la Seguridad Social y en la tributación del IVA. La escueta información con que se cuenta respecto de las cooperativas de impulso empresarial implantadas en Andalucía indica

que alrededor de 1/3 de las personas socias continúa en la cooperativa de manera indefinida, otro 1/3 continúa en la actividad empresarial de manera independiente, y el 1/3 restante abandona la actividad.

Por su parte, las cooperativas de servicio público, reguladas en la Ley de Sociedades Cooperativas Andaluzas, tiene como actividad la prestación de servicios públicos por medio de una cooperativa de trabajo asociado con peculiaridades. En ella participan como personas socias promotoras la entidad o entidades públicas competentes y, en su caso, entidades privadas con experiencia demostrada en el sector; asimismo, podrán participar las personas usuarias de los servicios que sean objeto de la sociedad cooperativa, así como las personas socias trabajadoras que presten su trabajo personal en la sociedad, en este último caso hasta alcanzar el veinticinco por ciento del capital de la misma. Serán las entidades públicas promotoras las que conservarán el control en cuanto a las condiciones de prestación de los servicios públicos". Se consideran socialmente innovadoras, entre otros motivos, por los siguientes: persiguen la prestación de servicios públicos de calidad; al menos una entidad pública será socia; representan una nueva forma de gobernanza público-privada, democrática, con voto ponderado y respeto a la diversidad y las minorías. Entre los interrogantes que plantean se citan, también aquí, las dudas respecto a su consideración respecto de la Seguridad Social.

Finalmente, las cooperativas de emprendedores/as comenzaron a desarrollarse en Navarra, a través de ANEL (Asociación de Empresas de Economía Social de Navarra), por lo que su regulación se incorporó a la Ley Foral 14/2006, de 11 de diciembre de Cooperativas de Navarra. Esta modalidad "permite a las personas emprendedoras poner en marcha su idea de negocio y vivir una experiencia de aprendizaje de emprendimiento como miembros de una cooperativa durante un tiempo determinado, sin necesidad de crear su propia empresa, bajo un marco legal, que les permite buscar clientes y facturar, todo ello, con el asesoramiento de un equipo de profesionales. A través de esta fórmula los emprendedores pueden comprobar de forma real si su proyecto funciona y como puede ser viable, pero asumiendo menor riesgo y a un coste ajustado". Los resultados positivos que comienzan a generar han llevado a su experimentación en otras comunidades autónomas como la Valenciana.

Por su parte, Paloma Tarazona expuso el proceso que ha llevado a FEVECTA (Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado) a debatir sobre la opción entre el modelo de cooperativa de impulso empresarial o cooperativa de emprendedores/as a la hora de dar satisfacción a las demandas (individuales y de asociaciones empresariales) que venían recibiendo, desde hace tres años, a fin de constituir cooperativas que faciliten la afiliación a la Seguridad Social de sus personas socias.

Frente a tales demandas, FEVECTA se formuló tres preguntas: ¿es legal lo que se demanda?; ¿es trabajo asociado?; ¿es conveniente que el cooperativismo dé respuesta a ello?. Las respuestas que se generaron evidenciaban diversas ilicitudes. En primer

lugar, la Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana no contempla un modelo específico para ello; se trataría, por tanto, de una cooperativa de trabajo asociado. Por ello, cuando la persona socia no trabaje, o debe formalizarse una suspensión de su prestación de trabajo (ERE) o ha de tramitarse y documentarse su baja, a petición de la propia persona socia; en cualquier caso, el incumplimiento de alguna de las opciones puede dar lugar a multa y descalificación de la cooperativa.

Respecto a la cuestión de si lo que se pretende obtener con las cooperativas de impulso empresarial es realmente “trabajo asociado”, se encuentra relacionado, entre otros aspectos, con el largamente debatido problema de definir la naturaleza de la prestación de trabajo en la cooperativa; pero también con la mutualidad y la participación propias del modelo cooperativo. En cualquier caso, se considera por FEVECTA que no tendría sentido forzar la interpretación o incluso cambiar la norma reguladora para dar naturaleza de “trabajo asociado” a las denominadas “cooperativas de facturación”, “economía de bolos”, “economía colaborativa”,...etc., que únicamente tendrían como finalidad dar cobertura legal a la pluridedicación precaria, hasta ahora sin cobertura.

En cuanto al interrogante sobre si es cooperativismo y de qué tipo, se considera que únicamente lo es en los proyectos que agrupan a personas que necesitan acompañamiento para acceder al mercado de trabajo. Pero en ellos el objetivo principal no es el acceso al trabajo sino a la formación. Y de igual manera a lo que sucede en las junior cooperativas, se ha de cuestionar en tales casos si dicha actividad ha de cotizar a la Seguridad Social.

Por todo ello, desde FEVECTA se ha optado por la realización de proyectos de autoayuda, con horizonte temporal, que sirvan para intentar entrar y mantenerse en la actividad empresarial. Se pretende con ellos que las personas socias no tengan que crear desde cero la cooperativa, sino incorporarse a una cooperativa de emprendedores/as que facilite, durante año y medio, el intento. En la actualidad, FEVECTA y el Ayuntamiento de Castellón promueven la puesta en marcha de “Beta, Coop. V.”, la primera cooperativa de emprendedores/as de la Comunidad Valenciana. Entre las dificultades con que se encuentra, destaca la inexistencia de un reconocimiento explícito por parte de la Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana, lo que genera problemas registrales.

La tercera sesión del Encuentro llevaba por título “La Economía social al servicio de la inclusión social” y estuvo moderada por la profesora Amalia Rodríguez González (Derecho mercantil, Universidad de Valladolid), quien presentó a Xaro Castelló Alfaro, gerente de la Fundació Tots Units y de Reciplana Recuperacions; Nieves Ramos Rosario, presidenta de la Federación de Asociaciones de Empresas de Inserción (FAEDEI) y de European Network of Social Integration Enterprises (ENSIE); y Aitor Bengoetxea Alkorta (Derecho del trabajo, Universidad del País Vasco).

La primera intervención fue la de Xaro Castelló quien, además de presentar la experiencia práctica de la empresa de inserción que dirige aportó las que, en su opinión son las características comunes y los retos a los que se enfrentan este tipo de entidades.

Reciplana Recuperacions, creada en el año 1999, produce bienes y servicios en diversos ámbitos que van desde la jardinería y carpintería hasta la limpieza y la gestión de residuos, así como el cuidado de personas; no obstante, consideran que su verdadero objeto social es la inserción laboral de las personas, aunque se realice mediante una actividad mercantil. Recientemente se ha integrado en la red KOOPERA (Red de Innovación social y ambiental) a fin de mejorar la prestación de servicios, a tener una interlocución más clara en el mercado y ante las administraciones públicas.

En relación con éste último aspecto, Reciplana mantiene un convenio de colaboración con el Ayuntamiento de Villarreal, en virtud del cual se cuenta con la cesión de terreno público para el almacenamiento y gestión de residuos. La experiencia adquirida con esta y otras administraciones y empresas públicas incluye el desarrollo de cláusulas sociales en la contratación pública.

En cuanto a los aspectos más significativos de la práctica común de las empresas de inserción, señaló, entre otros, el relativo a que, para el desarrollo de su objeto social, entre el treinta y el cincuenta por ciento de sus plantillas han de ser personas en situación o riesgo de exclusión social, lo que se ha de acreditar por los correspondientes servicios sociales públicos, tanto generales como especiales. En algunos supuestos, dicha acreditación plantea problemas de competencia, sobre todo en materia de discapacidad, que cuenta con una regulación anterior a las Empresas de inserción, la destinada a los Centros especiales de empleo.

Por otra parte, la estigmatización social de las personas en exclusión social genera con frecuencia tópicos sobre la supuesta falta de productividad o de calidad de los servicios de las empresas de inserción, lo que obliga a un sobreesfuerzo, tanto en la mejora de las prestaciones como en la difusión de las características de su labor, profesional y social. Por lo demás, los excedentes disponibles en cada ejercicio se han de aplicar a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas o a la promoción de actividades relacionadas con la inserción socio-laboral, sin que pueda haber reparto de beneficios. Esta característica de ausencia de ánimo de lucro genera cierta problemática con los Registros mercantiles.

La intervención de Nieves Ramos Rosario abordó los rasgos distintivos y los retos que afrontan las empresas de inserción, tanto desde su vinculación a proyectos concretos en la provincia de Alicante como desde la perspectiva que le da ser Presidenta de AVEI (Asociación Valenciana de Empresas de Inserción), de FAEDEI (Federación de Asociaciones de Empresas de Inserción) y de ENSIE (European Network of Social Integration Enterprises).

Entre los aspectos más destacables de su intervención podemos reseñar los hitos legislativos que han servido para que las empresas de inserción vayan evolucionando. Así, la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, fue una conquista del propio sector, mediante la que se pudo resolver,

entre otros aspectos de su funcionamiento, el del contrato específico para las personas en tránsito al mercado laboral “ordinario”, vinculado a cada itinerario personalizado. Una cuestión pendiente, vinculada a dicho contrato, es la relativa a la financiación del 20% del horario de trabajo que debe dedicarse a la realización del itinerario de inserción. La reivindicación del sector es que sean las administraciones públicas las que asuman ese “sobrecoste de la inserción”, así como el del personal técnico que ha de verificar el proceso.

La Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social supuso otro hito, fundamentalmente político, al definir los principios y las entidades que la componen. Aunque señaló la falta de cumplimiento de algunos de sus presupuestos, valoró positivamente su desarrollo parcial posterior, mediante la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.

Ésta última norma ha incluido algunos aspectos de gran interés para las empresas de inserción. En ella se declara expresamente el carácter de “entidades prestadoras de Servicios de Interés Económico General”, lo que viene a resolver problemas previos que se les planteaban en relación con la recepción de las “ayudas de Estado” y abre la puerta a la posibilidad de solicitar la no imputación de los sobrecostos de la inserción a la hora de calcular la cuantía máxima de ayudas públicas a percibir.

Otro aspecto de gran importancia que ha incorporado la Ley 31/2015 ha sido la modificación de la Disposición adicional Quinta de la Ley de Contratos del Sector Público (Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido) a fin de que el Gobierno, estatal o autonómico, establezca una “reserva de mercado” para las empresas de inserción.

Aitor Bengoetxea Alkorta, profesor T. U. de Derecho del trabajo de la Universidad del País Vasco, completó las intervenciones de la tercera sesión desarrollando el régimen jurídico del empleo de las personas con discapacidad al tiempo que iba señalando aspectos de su “problemática latente”. El profesor Bengoetxea señaló, entre otros aspectos, cómo el concepto de persona con discapacidad presente en la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre) y que se identifica como personas “que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás” ha ido evolucionando, desde un concepto histórico, donde se considera un problema individual, hacia un modelo social, en el que se ha de procurar adaptar el entorno a la persona con discapacidad, “porque es la propia sociedad la que provoca la situación social desfavorable de esas personas. El problema es de la sociedad”.

En relación con su empleo, las personas con discapacidad son titulares del derecho al trabajo (art. 35.1 CE) y, además, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato. Puede acceder a dos tipos de empleo: ordinario y protegido; el protegido se desarrolla en centros especiales de empleo, con el objetivo de intentar la transición al empleo ordinario. Además, las personas no aptas para acceder al empleo, ni ordinario ni protegido, cuentan con la fórmula de los centros ocupacionales, cuya terapia ocupacional no es una relación laboral sino un servicio social.

En el ámbito del empleo ordinario, las políticas activas de empleo para las personas con discapacidad se refleja en medidas de diverso carácter, entre las que destaca la reserva legal del 2% de los puestos de trabajo en empresas cuya plantilla supere las 50 personas trabajadoras. Esta medida presenta un altísimo grado de incumplimiento; si, por el contrario, se cumpliera, se estima que el 90% de las personas con discapacidad estarían ocupadas. Además, tales empresas pueden obtener la exención de la obligación, en cuyo caso deberían aplicar alguna medida alternativa, tales como la contratación de suministros o servicios con centros especiales de empleo; donaciones o patrocinio (lo que parece poco coherente con el fomento del empleo; o los denominados “enclaves laborales”, poco utilizados por su régimen jurídico poco flexible. Otras medidas de fomento para la contratación de personas con discapacidad toman forma de subvenciones directas, bonificaciones en la cotización a la Seguridad social y deducciones en el Impuesto de sociedades.

En el empleo ordinario público la principal medida legislativa es la reserva de “un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad... siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública”. Sin embargo, un problema práctico frecuente es que tales pruebas de acceso no están preparadas/adaptadas para las personas con discapacidad, aunque se van produciendo algunos avances en la materia en Andalucía y Extremadura. Por lo demás, tanto en el ámbito público como privado la parte empleadora tiene la obligación de adaptar los puestos de trabajo a las personas trabajadoras con discapacidad.

El empleo protegido se desarrolla en los centros especiales de empleo (CEE), que pueden ser de naturaleza pública o privada, y tener ánimo de lucro o no. Uno de sus requisitos esenciales es que un mínimo del 70% de la plantilla han de ser personas con discapacidad, con una relación laboral especial.

La cuarta sesión del Encuentro, moderada por el profesor Frederic López Mora (Derecho del trabajo, Universidad de Valencia), versó sobre “Crisis de empresas y salvamento por sus trabajadores” y en ella participaron Héctor Illueca Ballester, Inspector de trabajo y profesor asociado de la Universidad de Valencia; Pepe Albors Orengo, técnico de la Federació Valenciana d’Empreses Cooperatives de Treball Associat; y Emilio Lamas Galarza, de CCOO PV.

Héctor Illueca Ballester centró su intervención en la problemática laboral afecta al salvamento de empresas en crisis, aunque con especial incidencia en la que se deriva de la posible reconversión en una cooperativa de trabajo asociado. Señaló cuáles son a su entender los tres principales aspectos problemáticos. Por una parte, se da una deficiente información a las personas trabajadoras de las posibilidades de adquisición de la empresa en crisis. A diferencia de lo previsto en la Ley francesa de economía social y solidaria, en la que se recoge la obligación de información cada 3 años (lo que permite una antelación suficiente para presentar una oferta por parte de las personas trabajadoras), la legislación laboral española únicamente está preparada para tutelar a las personas trabajadoras, no para fomentar la información que les permita decidir sobre una eventual adquisición de la empresa en situaciones de crisis. En segundo lugar, se da un problema en cuanto a la financiación, ya que el pago único de la prestación por desempleo no se permite cuando no se haga la transmisión directa a la cooperativa. Y en tercer lugar, considera el señor Illueca que en la actual regulación de la sucesión de empresas en la Ley concursal (149.4 LConc.) las normas de protección de las personas trabajadoras acaban convirtiéndose en un obstáculo, al poder exonerar el juez de lo mercantil a la persona adquirente de la deuda salarial y con la Seguridad Social.

Entre las propuestas que formuló el profesor Illueca destacan la de regular un derecho de adquisición preferente de la empresa en crisis por parte de las personas trabajadoras; la de posibilitar la dación en pago por las deudas salariales; y la concesión de fraccionamientos y aplazamientos de la deuda de la Seguridad Social.

Pepe Albors intervino para aportar la experiencia de los últimos treinta años de FEVECTA, trabajando en muchos y diversos casos de recuperación de empresas en crisis y su transformación en cooperativas de trabajo asociado. Albors identifica cuatro motivos principales para el cambio en la titularidad empresarial: el fracaso empresarial (que está en el origen de casi el 60% de las cooperativas provenientes de empresas recuperadas); la sucesión de empresas (20%); raons polítiques (7%, fundamentalmente debidas a restricciones presupuestarias y/o procesos de privatización); y estrategias empresariales (13%) tales como los procesos de deslocalización.

En cuanto a los factores de éxito para el proceso de transformación, distinguió entre aquellos que se consideran necesarios y los que pueden favorecerlo. Entre los primeros, claves para el éxito o fracaso del proceso, señaló el asesoramiento externo (de sindicatos, agentes de desarrollo local, la propia FEVECTA...), que no suelen prestar los Servicios de empleo; la claridad en el objetivo a alcanzar: la autogestión; el trabajo en equipo; y la financiación adecuada de partida.

Entre los factores que pueden favorecer el proceso citó los siguientes: producto o servicio introducido en el mercado; continuidad empresarial; y apoyos, de las agencias de desarrollo local, de los sindicatos, de las administraciones públicas y de la clientela.

Emilio Lamas Galarza, secretario de empleo y formación en las Comarcas del Interior de CCOO PV, se manifestó crítico con la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan dar continuidad a la actividad de las empresas en crisis, señalando siete “puntos críticos”: la caída importante de las ventas que las situaciones concursales suelen producir; el hecho de que los proveedores “estratégicos”, de factores de producción esenciales, se encuentren a menudo tan perjudicados por el concurso que no sean fáciles de convencer para que den su apoyo; los créditos y contratos vigentes tras la transmisión de la unidad productiva; la escasa o nula cultura asociativa de las personas trabajadoras; el momento en que se haga la oferta de adquisición de la unidad productiva; la normativa de Seguridad Social y la Ley concursal, susceptibles de interpretaciones diversas; y la dificultad de que las personas trabajadoras, todavía en activo, realicen una oferta de adquisición sin poder capitalizar su despido.

Frente a todo ello, apuntó propuestas para su superación: realización de estudios de mercado que valoren la oportunidad de adquirir la unidad productiva; legislación favorecedora del crédito para las iniciativas de rescate de empresas por sus trabajadores; introducción de materias en la enseñanza reglada para el fomento del trabajo asociado; y reforma radical de la legislación concursal y de la Seguridad Social.

La quinta sesión del Encuentro, moderada por el profesor Manuel García Jiménez (Derecho del trabajo, Universidad de Córdoba), se dedicó a “La participación de los trabajadores en la empresa. Una visión europea y española” y contó con las intervenciones de Vicente López Martínez, economista, director del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de CCOO; Francesc Abad Rigla, gerente de la Confederación Empresarial de Sociedades Laborales, CONFESAL; y María Pilar Alguacil Marí (Derecho financiero y tributario, Universitat de València).

El profesor García Jiménez introdujo la sesión en la que, entre otros aspectos, puso de relieve la carencia de una regulación completa y estructurada de la participación de las personas trabajadoras y de sus interlocutores sociales.

Vicente López Martínez (ISTAS, CCOO) destacó que la participación de las personas trabajadoras se ha de conceptualizar en un entorno espacio-temporal determinado, fruto de un proceso histórico, y que su desarrollo se produce dentro de un modelo de relaciones laborales concreto. Por otra parte reflexionó sobre el hecho que, siendo eficiente y eficaz la participación de las personas trabajadoras al hacer más rentable a la empresa, el problema para su desarrollo radica en que “participación también es poder”.

Se da, a su entender, una brecha entre participación formal y participación real, derivada de diferentes causas: “un modelo productivo atomizado, con baja dotación de capital, escasa inversión en I+D+i, y unas estrategias empresariales defensivas, que conllevan prácticas de gestión de la mano de obra precarizadoras, donde el control del coste laboral se convierte en elemento básico de la competitividad empresarial. Un modelo productivo que se desarrolla en un marco de relaciones laborales en el que los

empresarios han ido ganando, por distintos motivos, poder contractual frente a los trabajadores y trabajadoras y los sindicatos que los representan”.

En cualquier caso, para evaluar la calidad de la participación de las personas trabajadoras, propuso la conveniencia de analizar las diferentes formas participativas según varias “dimensiones”: “Cabe preguntarse por el origen de la participación (propuesta por la dirección o los trabajadores y trabajadoras, o a partir de un marco normativo); por sus objetivos y razones (qué se pretende con la participación); las formas y dispositivos de la misma (cómo se realiza esta participación, qué agentes están implicados...); las materias y la intensidad participativa (dónde se puede participar, en qué materias y ámbitos de la empresa,...); el ámbito temporal (en qué momento de la toma de decisiones de puede participar); y el éxito o fracaso de la misma (cómo se interpreta por los actores sociales intervinientes)”.

Para Francesc Abad Rigla, gerente de CONFESAL, la participación de las personas trabajadoras no debe circunscribirse a los supuestos en que sus empresas tengan un funcionamiento deficiente. A tal respecto, se consideran necesarias, entre otras actuaciones, la promoción de la participación por parte del Gobierno; su puesta en valor mediante el fomento de experiencias y buenas prácticas; la modificación de sus estructuras impositivas y de sus marcos regulatorios.

En su intervención también reflexionó, entre otros aspectos, en la delimitación del concepto de sociedad participada recogido en la Ley 44/2015. Para ello refirió cómo desde CONFESAL se había ido observando que diferentes sociedades laborales “empezaban a descalificarse [...] por haber perdido su condición en procesos de cambio generacional, o de necesidad de mayor inversión”. A su entender, el hecho de que las sociedades laborales “pierdan la «l» [de “laboral”] no debe ser valorado negativamente, en la medida en que siguen manteniendo los puestos de trabajo. Fue así que se comenzó a trabajar en el concepto de “empresa participada”, para poder dar respuesta a estas empresas, que mantienen algún modo de participación de sus personas trabajadoras.

Finalmente, la profesora Pilar Alguacil refirió cómo las medidas de incentivación fiscal propuestas por CONFESAL en el Informe para la reforma de la Ley de sociedades laborales y participadas de 2015 fueron lo primero que se descartó en el proceso de su negociación. En ese sentido señaló la falta de cultura de participación financiera en España, a diferencia de lo que ocurre en otros Estados europeos, principalmente Francia e Inglaterra; así lo han puesto de manifiesto los informes PEPPER, y ello “sin que se perjudique la libre competencia”.

La clausura del Encuentro corrió a cargo de Jesús Olavarría Iglesia, director del Departamento de Derecho mercantil de la Universitat de València; José M.<sup>a</sup> Pérez de Uralde, presidente de CIRIEC-España; Gemma Fajardo García y María José Senent Vidal, coordinadoras de la jornada.

---

**INNOVANDO EN LA  
CREACIÓN DE EMPLEO DESDE  
LAS COOPERATIVAS**

---



# Innovando en la creación de empleo desde las cooperativas

**Paloma Arroyo Sánchez**

Directora de la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA)

*Sean mis primeras palabras para agradecer a la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia, a CIDEA, a IUSDESCOOP y personalmente a las Profesoras Gemma Fajardo y María José Senent la invitación cursada a la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado COCETA para intervenir en esta Jornada.*

Innovando en la creación de empleo desde las Cooperativas de Trabajo es el título de esta intervención y comenzaré, por considerar a qué aludimos cuando decimos de Innovación y más concretamente Innovación Social.

La Comisión Europea, enmarcada en su **Estrategia Europa 2020**, lanzó en el año 2010 la iniciativa emblemática **“Unión por la Innovación”**, en la que la **“Apuesta por la Innovación Social”** se cita como **elemento clave**.

Dicha iniciativa define el concepto de Innovación Social de la siguiente manera:

*La Innovación Social consiste en encontrar **nuevas formas de satisfacer las necesidades sociales**, que no están adecuadamente cubiertas por el mercado o el sector público... o en **producir los cambios de comportamiento necesarios** para resolver los grandes retos de la sociedad... **capacitando a la ciudadanía y generando nuevas relaciones sociales y nuevos modelos de colaboración**. Son, por tanto, al mismo tiempo innovadoras en sí mismas y **útiles para capacitar a la sociedad a innovar...***

*(INNOVATION UNION (European Commission 6/10/2010))*

La innovación social tiene por objeto la introducción de cambios relacionados con nuevas formas organizativas y de gestión dentro de la organización y entre sus principales objetivos figuran la inserción sociolaboral de personas, principalmente con mayor riesgo de exclusión, y la protección y el respecto al medioambiente mediante el crecimiento sostenible.

En este sentido, el concepto de innovación social conecta directamente con otros conceptos de gran actualidad como la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), el Balance Social, el Gobierno Corporativo y el Codesarrollo o Desarrollo Ecológico.

Así, se puede decir que las **Cooperativas surgen**, en gran medida, como resultado de **una innovación social**, ya que conllevan nuevas formas de organización del trabajo basadas en el establecimiento de fuertes relaciones sociales, tanto con sus clientes como con sus trabajadores.

Una vez analizado el concepto de Innovación Social es fácil establecer relaciones entre el Cooperativismo y las metas que plantea la Innovación social, está claro que no todas las empresas cooperativas son innovadoras sociales pero si poseen, de forma estructural (mediante su legislación y comportamiento), características comunes con la Innovación Social.

Las empresas cooperativas:

- Son **empresas éticas**, que poseen valores y principios, donde existe una primacía de las personas frente al capital.
- Tienen como objetivo principal la **generación de empleo** y su funcionamiento económico es sostenible y enfocado al territorio.
- Son empresas que nacen de la sociedad civil, es decir **empresas que nacen de “abajo hacia arriba”**.
- Son empresas que tienen interiorizada la necesidad de dar respuesta a lo social, lo económico y lo ambiental, siendo recogido en el Balance Social Cooperativo, donde se analizan estas tres variables y el impacto de la cooperativa en el territorio.
- Muchas de las empresas son estructuras micro, con **capacidad de adaptación a las necesidades sociales cambiantes**.
- Las empresas cooperativas son empresas de cercanía, que implican a diferentes personas de la cadena de valor.
- Son empresas que en muchos casos tienen **objetivos sociales**, se presentan **sin ánimo de lucro** y dan respuesta a **colectivos en riesgo de exclusión**.
- Son empresas comprometidas con el **desarrollo local y un reparto equitativo de la riqueza**.

**Desde el cooperativismo pensamos que son las personas quienes innovan, por lo que deben situarse en el centro siendo la energía del modelo de INNOVACIÓN.**

Por ello, queremos:

- Desarrollar una cultura de la Innovación: fomentar el cambio hacia una cultura de la innovación que potencie VALORES como la creatividad, la asunción de riesgos, la curiosidad, el espíritu emprendedor, la aceptación del fracaso, etc. y generar un COMPROMISO del conjunto de la ciencia y la innovación.
- Capacitar a las personas en nuevos conocimientos y habilidades.

De este modo, los procesos involucrados en la innovación social dan como resultado **aprendizajes, compromisos y transformaciones** que impactan fuertemente a nivel local y deben construirse sobre la participación de los agentes locales, el empoderamiento y el compromiso ciudadano.

### ¿Qué Innovación presentan las Cooperativas de Trabajo?

- **Distribución equitativa de la riqueza:** uno de los valores del modelo cooperativo es la distribución equitativa de la riqueza, hecho que favorece la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y promueve la salvaguarda del empleo. La calidad de los socios y socias de la empresa como socios trabajadores y trabajadoras hace que el factor determinante y diferenciador sea el trabajo y no el capital. Los resultados de la actividad cooperativizada (el trabajo) son distribuidos en función del trabajo realizado y no del capital aportado a la empresa. Asimismo, el funcionamiento de la actividad empresarial cooperativa en base al principio de interés por la comunidad, redundando en un beneficio directo en el entorno en el que desarrolla su actividad, creando empleo, actividad y a una mejora cualitativa y equitativa de distribución de la riqueza.
- **Flexibilidad:** apertura de nuevas líneas de trabajo que les permiten abrir nuevos mercados y reorientar su estrategia.
- **Empleo estable:** en situaciones de crisis las cooperativas defienden el mantenimiento de los empleos, huyen de los despidos, apostando por el mantenimiento de los puestos de trabajo a través de un empleo digno. Las personas están por encima de los resultados económicos, destacando que en las cooperativas de trabajo se apuesta por crear y distribuir riqueza duradera que también revierta en la ciudadanía.
- **Afianzamiento en el territorio:** las cooperativas fomentan la cohesión territorial y social frente a la deslocalización. Actúan directamente en la zona donde se ubican, dinamizando la economía local a través de la creación de empleo estable y del aprovechamiento de los recursos endógenos.

Las cooperativas de trabajo están enfocadas:

- A conseguir el bienestar de la ciudadanía, transformando la competitividad en cooperación y en compromiso con el entorno;
- Hacia el capital humano y este principio es el que permite a estas empresas seguir marcando el camino para conseguir una sociedad más justa.

En esta dinámica se introduce el concepto de Innovación Social, como “proceso” que busca la transformación de las entidades hacia modelos de negocio sostenibles cien por cien. El reto consiste en emplear la Innovación, como herramienta para conseguir el impacto social que se busca, tanto en el qué (nuevo producto/servicio), como en el cómo (la manera en que se implementa y se lleva a cabo).

La Innovación Social debe detectar oportunidades de innovación centradas en las personas, que puedan suponer una importante ventaja competitiva y sostenible a la empresa, así, es una herramienta estratégica y operativa de creación de valor centrada en las personas. Desde las propias experiencias innovadoras realizadas por las cooperativas de trabajo, se pone de relieve el impacto social positivo del cooperativismo a nivel de generación de empleo y respuestas a necesidades de la ciudadanía, novedosas y que colaboran con el desarrollo sostenible y equitativo del territorio.

Esta realidad permite poner en valor la vinculación entre **innovación social y cooperativismo**, convirtiéndose el modelo cooperativo, sus valores, principios y ejercicio de democracia económica y empoderamiento de la ciudadanía, en una herramienta clave hoy día para la creación de empleo y la innovación social.

Además de las modificaciones, reformas e incorporaciones que facilitan y posibilitan la innovación social desde las empresas cooperativas, hay que destacar la gran innovación que supone la introducción de **nuevas figuras cooperativas** que ofrecen ya algunas legislaciones cooperativas autonómicas y estatal.

- **Cooperativas Mixtas**
- **Cooperativas de Impulso Empresarial**
- **Cooperativas de Servicios Públicos**
- **Cooperativas de Emprendedores**

## Cooperativas Mixtas

Figura recogida tanto en la legislación estatal como en las legislaciones autonómicas.

En primer lugar haremos referencia a la Cooperativa Mixta que responde a aquella cooperativa en cuya actividad cooperativizada concurren características propias de distintas sociedades cooperativas de primer grado: **Cooperativas de trabajo; Cooperativas de consumo; Cooperativas de servicios; y Cooperativas especiales**. Los estatutos de

estas empresas serán los que fijarán los criterios de relación equitativa y proporcional entre los socios y socias que desarrollen cada una de las actividades, determinando, en su caso, los derechos y obligaciones de cada clase. Este tipo de entidades **realizará más de una actividad cooperativizada**, cumpliendo las finalidades propias de las diferentes clases de sociedades cooperativas, en una sola cooperativa de primer grado. En los órganos sociales de estas entidades deberá existir una **representación de cada una de las actividades cooperativizadas integradas en la sociedad** y, estatutariamente, se podrán reservar la presidencia y vicepresidencia a socios y socias que desarrollen una determinada actividad. En los estatutos sociales además constarán, en su caso, específicamente los derechos y obligaciones, tanto políticos, como económicos, correspondientes a las diferentes clases de personas socias, atendiendo a su cualidad y a la actividad que desarrollan en la empresa, debiendo ajustarse a unos criterios de relación equitativa y proporcional entre los socios y socias que desarrollen cada una de dichas actividades.

Las aportaciones a la innovación social que suponen las cooperativas mixtas son:

- **Permiten la convivencia**, en una única cooperativa, **de múltiples objetos sociales**.
- **Son cooperativas de primer grado**, su gestión y control contemplan todas las ventajas de esa fórmula jurídica.
- **Es innovadora en la gestión democrática**, permite el voto ponderado y fija reservas orgánicas asegurando el respeto a la diversidad y las minorías.
- Su objetivo, **integrar las cadenas de valor de sus grupos de interés**.
- **A través de los Estatutos Sociales y el Reglamento de Régimen Interno** regulan perfectamente los derechos y obligaciones de cada una de las personas socias de cada tipología, asegurando relación equitativa y proporcional entre los socios y socias que desarrollen cada una de dichas actividades.

Además de esta tipología de Cooperativa, existe la **Cooperativa Mixta regulada en la Ley 27/1999, de Cooperativas, en su artículo 107**. Artículo que viene a establecer como Cooperativa Mixta aquella en la que coexisten elementos propios de la sociedad cooperativa y de la sociedad mercantil, constituyendo una innovación que no ha sabido ser vista en su plenitud ni por la doctrina ni por una buena parte de las personas que constituyen cooperativas, pudiendo significar un avance muy importante para la obtención de financiación de determinados proyectos cooperativos.

La sociedad cooperativa se registrará por lo dispuesto en los Estatutos Sociales y la Ley de Cooperativas. Al tiempo se regulará la aportación de capital a través de los Estatutos y en su defecto por la Ley de Sociedades de Capital.



**Concepto (Art.107- apartado 1-)**

Para identificar una cooperativa como mixta tiene que haber socios que aporten actividad cooperativizada y su participación en la Asamblea se rige por los principios cooperativos: un hombre-un voto;

Junto a estos socios, existen otros Socios, que aportan CAPITAL, que en vez de llamarse Acciones o Participaciones se denomina "aportaciones sociales"- Se rige por los Pactos establecidos en los Estatutos Sociales y en su defecto por la Legislación Mercantil.



El régimen legal de la Cooperativa Mixta no sólo se establece en el citado Artículo 107, ya que hay que aplicar, primero los artículos correspondientes a la clase de cooperativa de que se trate, por ejemplo, si es de Trabajo Asociado del 80 en adelante. Así como la restante normativa cooperativa, para los socios sólo es de aplicación la Ley de cooperativas y los Estatutos sociales.

Para los socios que aporten CAPITAL, la ley de cooperativas no es de aplicación, por lo que hay que tener presente, para su Estatuto Jurídico, los Pactos que se establezcan en los Estatutos Sociales, y, en el supuesto de que los Estatutos no regulen ningún aspecto, lo que establezca la Ley de Sociedades Anónimas.



### **Derechos y obligaciones, en general, de los colectivos de SOCIOS**

Los Estatutos Sociales han de regular los derechos y obligaciones de los socios que aporten capital a la cooperativa, en lo que no esté regulado en dicho Estatuto Jurídico, se ha de aplicar lo dispuesto por la Ley de Sociedades Anónimas, incluso por lo dispuesto en el Código de Comercio. Por ello, es muy importante el desarrollo estatutario de los PACTOS con los socios que aportan capital.

Cada Clase de SOCIOS han de aprobar, POR MAYORIA, la parte de los Estatutos que regulen sus Derechos y Obligaciones, mediante la correspondiente Asamblea o Junta.

Si los Derechos y Obligaciones conllevan modificaciones de los Estatutos Sociales, hay que respetar la Ley de Cooperativas respecto de este apartado.



## Derecho de VOTO

- A) Un 51% de los Votos Totales de la Asamblea han de estar en poder de los SOCIOS.
- B) Un 49% de los Votos Totales de la Asamblea estarán en poder los SOCIOS COLABORADORES Y LOS TITULARES DE PARTES SOCIALES.
- C) El derecho de votos de los SOCIOS se regula Art.26-Ley de Cooperativas. Un hombre- Un voto.(Salvo voto ponderado si lo establecen los Estatutos Sociales).
- D) Si los Estatutos Sociales permitieran la libre negociación de las Aportaciones Sociales en el Mercado, los Socios tendrán derecho preferente a su adquisición.
- E) Los Estatutos Sociales han de prever la cuota de votos que corresponden a los socios de aportaciones sociales (límite 49%)



## Número mínimo de socios

La Ley no establece el número mínimo de socios para constituir la cooperativa mixta, siendo aplicable por tanto el Artículo 8 de la propia Ley, que establece:

- 3 socios para las cooperativas de primer grado
- 2 socios (cooperativas) para las de segundo grado

Hay que interpretar que los socios de las aportaciones sociales no entran en el cómputo de este número mínimo de socios.

Es más conforme al apartado 2 b) Artículo 107, si los Estatutos Sociales establecen la libre negociación en el mercado de las partes sociales con voto, los socios tienen un derecho de preferencia para su adquisición.

Así el socio puede votar en la Asamblea General como socio de la cooperativa, al tiempo que como socio con aportaciones sociales.



## Órganos Sociales

Dado que el Artículo 107 no establece cómo elegir el Consejo Rector, hay que tener presente lo establecido en el Artículo 34 de la misma ley, eligiéndose los cargos del Consejo en la Asamblea General por el mayor número de votos.

Los cargos del Consejo Rector deberían de recaer entre los socios, si bien, en aplicación del Artículo 33, se pueden reservar puestos como vocales o consejeros a otro tipo de socios. (Los cargos de Presidente, Vicepresidente o Secretario han de recaer en los socios), pudiendo reservarse puestos a los socios titulares de partes sociales.



## Reparto de Excedentes

Manteniendo que la cooperativa mixta ha de tener un régimen económico unitario, los excedentes se determinarán una vez efectuadas todas las operaciones contables de la cooperativa. A partir de aquí, respecto del Reparto de Excedentes hay que tener presente dos reglas:

- 1) Distinguir dos grupos: el de los socios

el de los titulares de partes sociales

Los excedentes se distribuirán en proporción al porcentaje de votos que cada uno de los dos grupos tenga atribuidos.

- 2) Una vez repartidos los excedentes (negativos o positivos) entre los dos grupos, los titulares de las partes sociales los distribuirán en proporción al capital desembolsado por cada uno, los socios conforme a los criterios previstos en la ley de cooperativas.



### Reparto de Excedentes (continuación)

**Socios:** el sistema de reparto y compensación de los posibles excedentes negativos o pérdidas, se regirá por los Artículos 58 y 59 de la Ley. Es decir, el reparto se realiza en función de su actividad cooperativizada.

Respecto de su imputación o compensación cabe aplicarlas a una cuenta especial para su amortización con cargo a beneficios futuros dentro de un plazo máximo de 7 años. Agotadas las posibilidades de compensación – los estatutos pueden prever con cargo al fondo de reserva voluntario y con ciertos límites al FRO- los socios tendrán que satisfacer el importe de las pérdidas que les son imputados, bien con su abono directo o con deducciones de sus aportaciones al capital o a otras inversiones financieras de la cooperativa.



### Reparto de Excedentes (continuación)

**Socios titulares de partes sociales:** Una vez realizada la determinación de los excedentes, si estos fueren negativos, la compensación de las pérdidas ha de establecerse como uno de los Pactos en los Estatutos Sociales, tal y como señala el Artículo 107 en su apartado 3, siendo de aplicación supletoria la Ley de Sociedades Anónimas.

Así se podría prever en los Estatutos Sociales que las pérdidas de esta clase de socios se mantuvieran en Balance para compensar con futuros excedentes positivos.

Ahora bien si las pérdidas acumuladas fueran superiores al capital social mínimo de la cooperativa y si dicha situación se mantuviera al menos durante un año- sería necesario reducir el capital social.



## Dotación de Fondos Obligatorios

El Artículo 107 en su apartado 6, indica que la dotación a los Fondos Obligatorios en la Cooperativa Mixta se realizará conforme a la legislación cooperativa.

Se dotará el FRO y el FEP según establece la normativa cooperativa, sin existir diferencia alguna en cuanto a las clases de socios con que cuente la Cooperativa Mixta.

Una vez determinados los resultados (sean cooperativos, extracooperativos o extraordinarios), se dotarán los Fondos. Una vez dotados, los excedentes serán los que se distribuyan conforme a la clase de socios que tenga la Cooperativa Mixta, según ya se ha indicado. NO es factible que los socios titulares de partes sociales no contribuyan a la dotación de los Fondos Obligatorios.

En la Cooperativa Mixta pueden no contabilizarse separadamente los resultados extracooperativos, (Art.57-4)

Como ya se ha indicado, hasta el momento presente es escasa la doctrina que ha estudiado y desarrollado la figura de la Cooperativa Mixta, lo que unido a una cierta pasividad por parte de los prescriptores de Cooperativas así como del propio Registro de Cooperativas hace que sea una figura escasamente desarrollada.

## Cooperativas de Impulso Empresarial

Son sociedades cooperativas de impulso empresarial las que tienen como objeto social prioritario **canalizar**, en el ámbito de su organización, **la iniciativa emprendedora de sus socios y socias** mediante la orientación profesional, la provisión de habilidades empresariales precisas para el desarrollo de cada una de sus actividades, la autorización de dichas actividades en los primeros años de su ejercicio y la prestación de determinados servicios comunes, para que a las personas socias se les **proporcione un ámbito donde desempeñar regularmente su actividad profesional**.

Los estatutos sociales de estas cooperativas especificarán, en el apartado relativo a su objeto social, el desarrollo de una actividad u otra, o la realización de ambas.

La orientación, formación, tutoría o prestación de servicios que la cooperativa pro-

porciona a sus personas socias **podrá adoptar un carácter temporal**, relacionadas con el lanzamiento de determinados proyectos empresariales; o un **carácter estable**, unidas al acompañamiento duradero de la actividad emprendedora; pudiendo asimismo la entidad armonizar ambas modalidades.

Es una entidad sin ánimo de lucro y con una doble naturaleza:

- **Por un lado, es una cooperativa de trabajo:** aquellas en las que un grupo de personas físicas ponen en común su trabajo para producir bienes o servicios para terceros.
- **Por otro lado, es una cooperativa de servicios:** asocian a personas físicas o jurídicas, titulares de algún derecho que lleve aparejado el uso o disfrute de explotaciones industriales o de servicios y a profesionales que ejerzan su actividad por cuenta propia y tengan por objeto la realización de operaciones encaminadas al mejoramiento económico y técnico de las actividades profesionales o de las explotaciones de sus socios.

Los beneficios generados por su actividad se reinvierten en la organización con el fin de ofrecer más y mejores servicios a los socios cooperativistas.

Las cooperativas de impulso empresarial suponen una innovación social porque:

- **Son un subtipo de cooperativas de trabajo**, su gestión y control está sujeto a las mismas especificaciones que esta tipología cooperativa, atendiendo a un número elevado de personas emprendedoras que pasan a ser socias trabajadoras.
- **Crear y consolidar el mayor número de empleos posibles con la mayor calidad y estabilidad posibles** es su objetivo primordial.
- **Actúan como estructura paraguas**, mutualizando servicios y dando cobertura legal a todas y todos sus socios, conciliando así iniciativas individuales con un enfoque colectivo, cooperativo y mutualista.
- **La Ley permite a estas cooperativas tener el carácter de interés social**, aumentando su compromiso por la promoción y plena integración sociolaboral de determinados sectores de la ciudadanía.
- **Facilitar el acceso a las cooperativas de su grupo a recursos y herramientas** necesarias para el desarrollo y crecimiento de las cooperativas: financiación y ayudas.
- **Incorporación progresiva y constante de personas socias** a las cooperativas.
- **Influir y participar en la elaboración y modificación de la normativa legal**, para poder llevar a cabo algunas actividades del grupo bajo la fórmula jurídica de cooperativa.
- **Incorporación al grupo de cooperativas pertenecientes a todos los sectores** de actividad: de servicios, agrarias, de usuarios, de trabajo,...

- Ofrecer a las cooperativas miembros del grupo **servicios mancomunados de calidad**, prestados por cooperativas que pertenezcan al mismo: prevención de riesgos laborales, formación, fiscal, contable, financiero, de coordinación,...
- Creación de una **plataforma de comunicación** en la que todas las personas socias puedan tener acceso a la información de lo que hace el grupo y de los servicios que presta.

Los factores que aporta la Cooperativa de Impulso Empresarial a la Innovación Social son:

- Da una **respuesta ágil y equitativa** a formas de organización de personas trabajadoras en actividades económicas, que convencionalmente, no están normalizadas, facilitando la labor de sus entidades y personas asociadas.
- Permite a estas empresas **acceder a economías de escala**, sumando y mutualizando las potencialidades de cada entidad miembro.
- Las empresas cooperativas del grupo tienen como objetivo cooperativo **hacer personas socias a todas las personas trabajadoras de sus cooperativas; siendo pioneras en su actividad económica bajo fórmula de sociedad cooperativa.**

**Su regulación legal se encuentra en legislaciones autonómicas, así:**

#### **REGULACIÓN EN ANDALUCÍA**

La Ley 14/2011 de Sociedades Cooperativas Andaluzas aprobada en diciembre de 2011 introdujo esta nueva tipología de cooperativa

##### **Artículo 93 Cooperativas de impulso empresarial**

1. Son sociedades cooperativas de impulso empresarial las que tienen como objeto social prioritario canalizar, en el ámbito de su organización, la iniciativa emprendedora de sus socios y socias, mediante la orientación profesional, la provisión de habilidades empresariales precisas para el desarrollo de cada una de sus actividades, la tutorización de dichas actividades en los primeros años de su ejercicio o la prestación de determinados servicios comunes a las personas socias que les proporcione un ámbito donde desempeñar regularmente su actividad profesional.

2. En estas entidades pueden coexistir dos tipos de personas socias: las que prestan orientación, formación, tutoría o servicios complementarios, en cuyo caso, su condición societaria se ajustará a los requisitos establecidos, con carácter general, en el artículo 13.1, y quienes resultan beneficiarias de dichas prestaciones, que habrán de ser personas físicas. Ambas condiciones podrán recaer, según los casos, en cualquiera de los socios o socias, prevaleciendo a estos efectos, la condición de persona física.

3. Reglamentariamente, se regularán determinados aspectos de esta modalidad cooperativa, especialmente en lo relativo a su objeto, duración de la prestación de trabajo, estatuto de la persona socia y ejercicio de derechos y deberes sociales.

**Reglamento de la Ley 14/2011, de 23 de Diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas. BOJA. 23 de Septiembre 2014**

**Subsección 2.ª Cooperativas de impulso empresarial**

**Artículo 81. Denominación y objeto social.**

1. En la denominación de este tipo de cooperativas deberá aparecer la expresión «de impulso empresarial».

Las cooperativas de impulso empresarial podrán tener el carácter de interés social, en cuyo caso deberán incluir en su denominación la expresión «de impulso empresarial e interés social».

2. De acuerdo con lo previsto en el artículo 93.1 de la Ley 14/2011, de 23 de diciembre, con el fin de canalizar la iniciativa emprendedora de las personas socias, la actividad de las sociedades cooperativas de impulso empresarial consistirá en la orientación, formación, tutoría o prestación de servicios a sus socios y socias o en la realización de tareas de intermediación entre éstos y las terceras personas a las que prestan sus servicios.

Los estatutos sociales de estas cooperativas especificarán en el apartado relativo a su objeto social el desarrollo de una actividad u otra, o la realización de ambas.

La orientación, formación, tutoría o prestación de servicios que la cooperativa proporciona a sus personas socias podrá adoptar un carácter temporal, relacionadas con el lanzamiento de determinados proyectos empresariales, o un carácter estable, unidas al acompañamiento duradero de la actividad emprendedora; pudiendo asimismo la entidad armonizar ambas modalidades.

**Artículo 82. Persona socia de estructura y persona socia usuaria.**

1. En las cooperativas de impulso empresarial podrán existir dos tipos de personas socias, las presadoras de orientación, formación, tutoría o servicios complementarios, que se denominan socios y socias de estructura, y las beneficiarias de dichas prestaciones, que reciben la calificación de socios y socias usuarios.

Si los estatutos sociales así lo prevén y hasta el porcentaje máximo que respecto a este tipo de personas socias se establezca, los socios y socias usuarios podrán tener un carácter intermitente cuando desarrollen la actividad cooperativizada de manera esporádica.

2. A las personas socias de estructura les corresponderá el porcentaje de votos que estatutariamente se determine, sin que, en ningún caso, pueda superar el cincuenta y uno por ciento de los votos sociales, siendo necesario para la adopción de acuerdos en todas aquellas materias previstas en el artículo 33.2 de la Ley 14/2011, de 23 de diciembre, sin perjuicio de la mayoría cualificada exigida en dicho artículo para todos los socios y socias, el voto favorable de, al menos, los tres quintos de las personas socias usuarias asistentes, presentes o representadas.

Cuando haya en la sociedad cooperativa personas socias que reúnen la doble condición de socio o socia de estructura y usuario, con arreglo a lo establecido en el artículo 93.2 de la Ley 14/2011, de 23 de diciembre y en el apartado 3.a) de este artículo, ejercerán, exclusivamente, el derecho al voto de aquella clase que proporcionalmente resulte mayor.

3. Las sociedades cooperativas de impulso empresarial deberán regular en el reglamento de régimen interior, al menos, los siguientes extremos:

a) Supuestos en que se podrá compatibilizar la condición de persona socia de estructura y persona socia usuaria, según lo previsto en el artículo 93.2 de la Ley 14/2011, de 23 de diciembre.

b) Fijación, en su caso, de un estatuto económico diferenciado para ambas clases de personas socias, de acuerdo con lo establecido en el artículo 84.3.

c) Trabajos que las personas socias de estructura deben prestar a los socios y socias usuarios, identificando, como mínimo, cuáles son, en qué consisten, las condiciones técnicas de su prestación y su grado de permanencia.

d) Determinación del periodo de duración del acompañamiento a la actividad emprendedora.

e) Características específicas que deberán establecerse en los convenios de acompañamiento que, en su caso, suscriba la sociedad cooperativa con cada persona socia usuaria.

#### **Artículo 83. Exclusión.**

Las cooperativas de impulso empresarial podrán establecer estatutariamente como causa específica de exclusión de las personas socias usuarias no alcanzar durante tres meses consecutivos, o durante cinco meses en cómputo anual, un volumen de facturación igual o superior al salario mínimo interprofesional, correspondiente a dichos períodos.

### **REGULACIÓN EN CANTABRIA**

**Ley 6/2013, de 6 de noviembre, de Cooperativas de Cantabria.**

**Sección XIV. De las cooperativas de impulso empresarial**

#### **Artículo 130. Objeto y normas aplicables.**

1. Son sociedades cooperativas de impulso empresarial las que tienen como objeto canalizar la iniciativa emprendedora de sus socios, mediante la orientación profesional, la provisión de habilidades empresariales, o la prestación de servicios comunes. También podrán tener por objeto la intermediación laboral, a través de la normalización y regularización de actividades económicas informales.

2. En estas cooperativas pueden existir dos tipos de socios:

a) Los socios prestadores de servicios o de estructura, que podrán ser personas físicas o jurídicas, públicas o privadas. Son los responsables del correcto funcionamiento social, económico y financiero de la cooperativa.

b) Los socios ordinarios o receptores de servicios, que podrán ser únicamente personas físicas, y prestarán su trabajo a través de la cooperativa.

3. Reglamentariamente, se regularán determinados aspectos de esta modalidad de cooperativa, especialmente lo relativo a su objeto, duración de la prestación de trabajo, estatuto del socio y ejercicio de derechos y deberes.

**El reglamento todavía no ha sido desarrollado.**

### **REGULACIÓN EN CATALUÑA**

**Ley 12/2015, de 9 de julio, de cooperativas.**

**Disposición adicional tercera. Cooperativas de fomento empresarial.**

1. Las cooperativas de fomento empresarial son las que tienen por objeto social prioritario el apoyo a la creación y al crecimiento de actividades económicas y sociales desarrolladas por nuevos emprendedores.

2. Las cooperativas de fomento empresarial deben fijar como prioridad, en el marco de la actividad cooperativizada, la iniciativa emprendedora de los socios y promover por medio de actividades como la orientación profesional, la facilitación de habilidades empresariales precisas para el desarrollo de cada una de sus actividades, la tutorización de estas actividades en los primeros años de ejercicio o la prestación de determinados servicios comunes a los socios que les proporcione un ámbito donde desarrollar su actividad profesional.

3. La clase de cooperativa de fomento empresarial debe regularse por reglamento.

**El reglamento todavía no ha sido desarrollado**

## Cooperativas de Servicios Públicos

Es esta una figura de cooperativa que se recoge en la Ley de Cooperativas de Andalucía (Ley 14/2011, de 23 de diciembre), cuyo artículo 107 remite a la regulación reglamentaria de este modelo de sociedad cooperativa.

Esta nueva modalidad de sociedad cooperativa tiene como actividad la prestación de servicios públicos. La regulación reglamentaria de esta clase de cooperativa es escasa: el art. 101 del reglamento (Decreto 123/2014) apenas le dedica cinco párrafos a la misma. Tanto la Administración de la Junta de Andalucía, como Administraciones de ámbito territorial inferior (Diputación, Municipios) pueden establecer que la prestación de determinados servicios públicos se haga mediante la constitución de Sociedades Cooperativas de Servicios Públicos (art. 101.1 RSCA).

La constitución de este tipo de sociedades nace de la voluntad por parte de la Administración de la Junta de Andalucía, así como de las Administraciones locales andaluzas, de **asegurar la existencia de servicios públicos de calidad**.

El concepto de servicios públicos utilizado por la LSCA y el RSCA se corresponde con la noción tradicional del término, equivalente al “conjunto de competencias y funciones que las Administraciones Públicas tienen encomendadas por el ordenamiento jurídico, tanto de carácter de prestaciones como patrimonial, para satisfacer con sus actividades y bienes los intereses generales”.

Participarán como personas socias promotoras la entidad o entidades públicas competentes y, en su caso, **entidades privadas con experiencia demostrada en el sector**; asimismo, podrán participar **las personas usuarias** de los servicios que sean objeto de la sociedad cooperativa, así como, las **personas socias trabajadoras** que presten su trabajo personal en la sociedad, en este último caso hasta alcanzar el veinticinco por ciento del capital de la misma. Serán las entidades públicas promotoras las que conservarán el control en cuanto a las condiciones de prestación de los servicios públicos.

Existen dos vías principales para constituir una Sociedad Cooperativa de Servicios Públicos:

- a) La entidad pública promueve la sociedad cooperativa y busca socios para su incorporación.
- b) La entidad pública ofrece incorporarse como socio en una cooperativa ya constituida (de servicios, trabajo o mixta).

Las cooperativas de servicios públicos son innovadoras socialmente porque:

- **Prestan servicios públicos de calidad.**
- **Al menos una entidad pública será socia de la empresa.**

- **Representan una nueva forma de gobernanza público-privada**, es innovadora en la gestión democrática, permite el voto ponderado y fija reservas orgánicas asegurando el respeto a la diversidad y las minorías.
- **A través de los Estatutos Sociales y el Reglamento de Régimen Interno** regulan perfectamente los derechos y obligaciones de cada una de las personas socias, asegurando relación equitativa y proporcional entre los socios y socias.
- **Podrán considerarse medios propios de las entidades públicas.**

A continuación se incluye el link de un vídeo explicativo de la Cooperativa de Servicios Públicos, elaborado por la organización confederada de Andalucía, FAECTA.

<https://youtu.be/oNI-7tEt3mI>

## Cooperativa de Emprendedores

Es una modalidad de cooperativa, que comenzó a desarrollarse en Navarra, a través de la entidad confederada ANEL, alcanzando resultados positivos, lo que ha llevado a que actualmente se esté implantando en otras Comunidades Autónomas, como Valencia.

La Cooperativa de Emprendedores se regula conforme a la Ley Foral 14/2006, de 11 de diciembre de Cooperativas de Navarra.

Impulsada por ANEL, permite a las personas emprendedoras **poner en marcha su idea de negocio y vivir una experiencia de aprendizaje de emprendimiento como miembros de una cooperativa durante un tiempo determinado, sin necesidad de crear su propia empresa**, bajo un marco legal, que les permite buscar clientes y facturar, todo ello, con el asesoramiento de un equipo de profesionales. A través de esta fórmula los emprendedores pueden comprobar de forma real si su proyecto funciona y como puede ser viable, pero asumiendo menor riesgo y a un coste ajustado.

Las ventajas que tiene para el emprendedor son:

- **Reducción del riesgo:**
  - Contrastar el modelo de negocio en el mercado para hacerlo más consistente antes de la puesta en marcha de la empresa.
  - Compatibilidad de la situación laboral actual con el trabajo en la Cooperativa.
  - Emprendedores centrados en el desarrollo de su modelo de negocio, apoyo en la gestión del día a día.
- **Reducción del coste:**
  - Servicios comunes a los proyectos (espacio común, seguro responsabilidad civil, plan prevención riesgos, lopl, etc.)
  - No incurrir en gastos de constitución de la empresa de manera inicial.
- **Rapidez de puesta en marcha del negocio.**
  - Entrada y salida de la Cooperativa muy sencilla e inmediata.
- **Vivir una experiencia de aprendizaje en emprendimiento.**
- **Conocimiento previo de las personas con las que se pretende montar una empresa.**

Los Proyectos que pueden obtener éxito responden al perfil siguiente:

- **Proyectos colectivos** (2 o más personas).
- **Actividades de servicios principalmente.**
- Que **no** supongan una **inversión elevada de inicio para comenzar la actividad.**
- Que **no** requieran la **apertura de un local comercial** para su puesta en marcha inicial.
- Que quieran vivir previamente una **experiencia cooperativa**, tiempo para conocimiento de futuros socios y de funcionamiento de empresa.

¿Qué ofrece la Cooperativa de Emprendedores?

Se trata de una Cooperativa de Servicios, que presta a los emprendedores...

1º- ACOMPAÑAMIENTO PERSONALIZADO EN EL TEST DE MERCADO: **Orientación** para la definición y puesta en marcha de la acción comercial, servicio adaptado a las necesidades del proyecto:

- Proceso Comercial.
- Propuesta de Mercado:
  - \* Producto (¿Qué vendemos?)
  - \* Precio (¿A qué precio?)
  - \* Difusión (¿Cómo lo vamos a hacer llegar?)
  - \* Puesta a disposición (¿Cómo lo hacemos llegar al cliente?).
- Discurso comercial en base al mensaje a trasladar al cliente.
- Guión entrevista.
- Plan de visitas.

2º- APOYO A LA REDEFINICIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO Y LA VIABILIDAD.

3º- GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA ACTIVIDAD: Protección jurídica y contable.

1º. Jurídicamente: los emprendedores del proyecto desarrollan su actividad con el CIF de la Cooperativa. La Cooperativa cumple con los requisitos exigidos a todas las empresas de Riesgos Laborales, LOPD, etc. y dispone de un seguro de responsabilidad para la actividad que realiza.

2º. Contabilidad llevada por y a nombre de la Cooperativa, con liquidación al emprendedor en función de los ingresos y gastos generados por la actividad que desarrolla.

4º- RESOLUCIÓN DE CONSULTAS: En materia contable, fiscal, jurídico-mercantil...

5º- UBICACIÓN FÍSICA Y RECURSOS COMUNES: Oficina compartida, salas de reuniones, disponibilidad de equipos informáticos y reprografía, acceso a internet, impresora, fotocopidora,...

Hasta aquí la breve descripción de los Modelos Innovadores que están surgiendo en el Cooperativismo, nuevas fórmulas cooperativas que conservan los Principios y Valores cooperativos, nuevos tiempos que piden respuestas a través de nuevos modelos sin perder la raíz de este modelo empresarial que basado en una gobernanza y gestión democrática, hace que la PERSONA sea la PROTAGONISTA.

Gracias por su atención.



# **Junior Cooperativas: una herramienta para la promoción del emprendimiento desde la universidad**

**Izaskun Alzola Berriozabalgoitia**

**Silbia Sarasola Gorriti**

Profesoras del Área de Derecho

Facultad de Empresariales de Mondragon Unibertsitatea

Investigadoras de MIK

Mondragon Ikerketa Kudeaketan - Mondragon Investigación en Gestión

En julio de 2013, con el apoyo de la Dirección de Economía Social del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco, se constituyeron las primeras junior cooperativas integradas por estudiantes que cursaban el Grado en Liderazgo Emprendedor e Innovación (en adelante, LEINN) impartido por la Facultad de Empresariales de Mondragon Unibertsitatea, única titulación que a nivel estatal imparte esta materia en formato de grado universitario.

A pesar de que en Mondragon Unibertsitatea se cuenta con cierta experiencia en la creación y gestión de estas junior cooperativas, lo cierto es que este proyecto resulta a día de hoy en cierta medida novedoso, por tanto, consideramos que existen varios aspectos o temáticas que son susceptibles de un estudio y desarrollo más profundo.

En las próximas páginas trataremos de describir las características de estas cooperativas y explicaremos que, en realidad, las junior cooperativas constituyen un instrumento de aprendizaje que puede ser utilizado no sólo por los alumnos y alumnas de LEINN, sino también por los estudiantes de muchos de los centros educativos que existen en España en la actualidad, en cualquiera de las ramas del saber o de la formación.

## 1. Introducción

En el curso 2009-2010 la Facultad de Empresariales de Mondragon Unibertsitatea puso en marcha un grado universitario con el objetivo de “formar profesionales capacitados para crear empresas y gestionar eficazmente equipos autogestionados”. Se trata del Grado en Liderazgo Emprendedor e Innovación, también denominado LEINN, y que ha sido pionero en España<sup>1</sup>.

Para el diseño de LEINN se tomó como referencia el Grado denominado “Bachelor of Business Administration in Entrepreneurship Development” impartido por *Team Academy* (“Academia de Equipos”), nombre que recibe la Unidad de Emprendimiento de la Universidad de Ciencias Aplicadas de Jyväskylä (Finlandia)<sup>2</sup>. Esta decisión se adoptó, entre otras razones, por las características del modelo educativo y de los métodos de aprendizaje utilizados en el grado finlandés.

Se trata de un modelo y de unos métodos realmente innovadores, en los que los estudiantes son los protagonistas en el proceso de adquisición y desarrollo de las competencias de una persona emprendedora. Con carácter general, el modelo educativo se basa en el trabajo en equipo, la lectura de la bibliografía más reciente y adecuada a las necesidades de los estudiantes, el desarrollo de proyectos reales (a saber, no simulados) en el mercado, la creación de empresas reales (no simuladas) como herramienta de aprendizaje y la autogestión como marco de funcionamiento.

Uno de los métodos de aprendizaje es el denominado “Learning by Doing” (“Aprender haciendo” o “Aprender con la práctica”), mediante el cual el alumnado va adquiriendo y desarrollando las competencias básicas de una persona emprendedora, poniendo en práctica los conocimientos adquiridos en un entorno real. En este sentido, la formación que reciben los estudiantes, más que teórica o simulada se desarrolla a través de una práctica real, mediante el diseño de proyectos y su lanzamiento al mer-

1. Mondragon Unibertsitatea, Facultad de Empresariales (2009). *Comienza el grado en Liderazgo Emprendedor e Innovación*. Disponible en: <http://www.mondragon.edu/es/empresariales/noticias/mondragon-unibertsitatea-imparte-en-su-campus-de-irun-el-grado-en-liderazgo-emprendedor-e-innovacion-el-unico-del-estado-basado-en-el-modelo-educativo-finlandes> [consulta: 21/11/2016]; Mondragon Unibertsitatea (2017). *Grado en Liderazgo Emprendedor e Innovación, Programa Formativo, Objetivos y Competencias*. Disponible en: <http://www.mondragon.edu/es/estudios/grados/grado-en-liderazgo-emprendedor-e-innovacion/> [consulta: 22/01/2017].

2. Para conocer mejor la historia de *Team Academy* y sus inicios, recomendamos la lectura de Leinonen, N., Partanen, J. y Palviainen, P. (2004). *The Team Academy. A True Story of a Community That Learns by Doing*. Jyväskylä (Finlandia): PS-kustannus; Vainio-Pekka, H. y Hassinen, J. (2011). “El emprendimiento, una nueva ola de aprendizaje. La experiencia de la Team Academy en Finlandia”. *Economía Industrial*, nº 381, pp. 54-57. Disponible en: <http://www.minetad.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/381/Heidi%20Vainio%20Pekka.pdf> [consulta: 23/11/2016]; Tiimiakatemia (2016): *History*. Disponible en <http://www.tiimiakatemia.fi/en/tiimiakatemia/hist/> [consulta: 23/11/2016].

cado a través de una empresa denominada “Team Company” o “Team Learning Company”<sup>3</sup>.

A pesar de que en sus inicios las “Team Companies” finlandesas adoptaron la forma jurídica de una asociación, a partir de 1996 se constituyen como cooperativas (“Team Learning Cooperatives”). Existen varias razones por las que *Team Academy* opta por esta forma jurídica: en primer lugar, en Finlandia el proceso de creación de una cooperativa es bastante sencillo; en segundo lugar, para constituir una cooperativa no resulta necesario realizar una inversión de capital importante; en tercer lugar, si se comparan con otras formas jurídicas, las cooperativas constituyen el instrumento adecuado para que los alumnos y alumnas de *Team Academy* puedan desarrollar la competencia de trabajo en equipo de forma equitativa, igualitaria y democrática (en virtud del principio “un miembro, un voto”)<sup>4</sup>.

Mondragon Unibertsitatea quiso trasladar el método “Learning by Doing” a su nuevo grado e impulsar la constitución por su alumnado del Grado en LEINN de una cooperativa, siguiendo el modelo de las “Team Learning Cooperatives”, pero no encontró en la legislación un modelo cooperativo adecuado<sup>5</sup>. La Ley 4/1993, de 24 de junio, de Cooperativas de Euskadi no contempla una figura que se ajuste a las características de las “Team Learning Cooperatives” finlandesas.

Para tratar de abordar este problema, un equipo de la Facultad de Empresariales de Mondragon Unibertsitatea desarrolló un proyecto de investigación para conocer de primera mano el modelo de las “Team Learning Cooperatives” de Finlandia y para analizar

3. Vainio-Pekka y Hassinen (2011, p. 58) resumen en seis puntos el sistema de aprendizaje de Team Academy: (1) los “alumnos-empresarios” trabajan en equipos; (2) cada equipo funciona como una empresa; (3) los alumnos aprenden con la práctica; realizan proyectos a través de los que aprenden y desarrollan sus propias empresas; (4) los alumnos aprenden en equipo; intercambian ideas, experiencias y conocimientos en las sesiones de capacitación, así como a partir de situaciones laborales cotidianas; (5) al combinar la práctica y el trabajo en equipo, el ciclo de enseñanza se completa y, de esta manera, se acelera el proceso de aprendizaje; (6) los alumnos aprenden los aspectos teóricos mediante un programa teórico flexible.

Para conocer mejor los métodos de aprendizaje de Team Academy recomendamos la lectura de Vainio-Pekka, H. y Hassinen, J. (2011, p. 57 y siguientes).

4. Leinonen, N., Partanen, J. y Palviainen, P. (2004, pp. 71-73); Vainio-Pekka, H. y Hassinen, J. (2011, p. 57). Vainio-Pekka y Hassinen explican que estas cooperativas no son ejercicios de simulación, sino empresas reales. La idea clave es que una persona solamente puede aprender a ser empresario ejerciendo como tal. Hacerse cargo de su empresa y ocuparse de todos los asuntos administrativos, jurídicos, financieros y contractuales de la misma proporciona al alumnado una experiencia real de lo que significa ser empresario. Explicado de forma sencilla, aprender con la práctica significa aprender llevando a cabo distintos tipos de proyectos para los clientes de la empresa.

5. Asimismo, debe tenerse en cuenta que Mondragon Unibertsitatea es una universidad cooperativa, y que forma parte de Corporación Mondragon, grupo empresarial formado por 261 entidades, de las cuales 101 son sociedades cooperativas, en las que trabajan más de 74.000 personas (74.335 en el año 2015). Las actividades que desarrollan las entidades que la integran se encuadran en cuatro áreas: Finanzas, Industria, Distribución y Conocimiento. Para obtener más información sobre Corporación Mondragon recomendamos visitar su página web: [www.mondragon-corporation.com](http://www.mondragon-corporation.com) [consulta: 17/01/2017].

las distintas posibilidades que ofrecía la legislación cooperativa vasca para trasladar dicho modelo a Euskadi<sup>6</sup>.

Si la legislación cooperativa contemplara un modelo adecuado, similar al de las “Team Learning Cooperatives” finlandesas, reportaría importantes beneficios para el sistema educativo y para la economía. Para el primero porque el alumnado de cualquier centro de enseñanza de nuestro sistema educativo dispondría de un instrumento para aprender cómo se organizan, funcionan y gestionan en la práctica las empresas en general y las cooperativas en particular. La economía se beneficiaría porque, además de crear nuevas empresas durante su periodo de aprendizaje, es probable que al finalizar sus estudios, estos estudiantes constituyan una nueva empresa (previsiblemente, una cooperativa) o continúen su carrera profesional en la cooperativa creada previamente, lo que ayudaría a paliar uno de los principales problemas de la sociedad: el problema del desempleo, y más concretamente, el problema del desempleo juvenil.

## 2. El modelo de las “Team Learning Cooperatives” de Finlandia y su posible encaje en la legislación vasca

*Team Academy* es una comunidad de aprendizaje, y sus alumnos y alumnas pertenecen a un equipo desde el comienzo hasta el final de sus estudios. Cada equipo está formado por 15-20 personas (aproximadamente) y al inicio del primer curso lectivo constituyen una cooperativa. Tal y como se ha explicado, el objetivo de esta empresa es que sus socios y socias adquieran las competencias de una persona emprendedora, poniendo en práctica los conocimientos adquiridos en un entorno real, mediante la creación, organización y gestión de una cooperativa y el desarrollo de proyectos en equipo de forma cooperativa y colaborativa.

Las “Team Learning Cooperatives” (en adelante, TLCoop) son empresas que gozan de autonomía respecto de la Universidad y de su Unidad de Emprendimiento (*Team Academy*). Ésta, no participa en calidad de persona socia, sino que facilita a los estudiantes los conocimientos teóricos que necesitan para la gestión de su empresa, designa la persona que les guiará en su proceso de aprendizaje (“team coach”) y les autoriza a usar la marca de “*Team Academy*”<sup>7</sup>.

6. Se trata del proyecto “Team Learning Cooperatives - Estudio de la transferencia del modelo Finlandés a la legislación cooperativa vasca”, financiado por el Programa de Ayudas para la Formación en la Economía Social (*Orden de 17 de junio de 2009, de la Consejera de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se establecen las ayudas para la Formación en la Economía Social*. BOPV N.º 129 - 8 de julio de 2009). En este proyecto se contó con la ayuda de Elkar-Lan, S. Coop., sociedad para la promoción de cooperativas.

7. Team Academy (2010). *Creating Team Entrepreneurs! Introducing Team Academy Approach*. Disponible en: <http://es.slideshare.net/alizartza/introducing-team-academy-finland> [consulta: 23/11/2016]; Team Academy, Jyväskylä University of Applied Sciences, Finland (2011). *Creating Team Entrepreneurs*. Disponible en: <http://es.slideshare.net/Academy4Change/team-academy-creating-team-entrepreneurs>. [consulta: 23/11/2016].

Una vez constituida la TLCoop, los estudiantes deben designar a sus respectivos líderes y a los miembros del órgano de administración de forma democrática. Asimismo, deben trabajar en equipo para llevar a cabo cuanto sea necesario para diseñar, desarrollar y gestionar sus proyectos (la actividad económica de su empresa).

La mayoría de los proyectos están relacionados con el marketing, como por ejemplo, la organización de eventos o la planificación y puesta en marcha de campañas promocionales; también resulta habitual que reciban encargos de trabajo y proyectos que consisten en la comercialización de un nuevo producto o servicio, en la elaboración de investigaciones de mercado y en el desarrollo de programas formativos<sup>8</sup>.

Los beneficios generados por cada TLCoop pertenecen a la empresa, que también debe hacerse cargo de los gastos (por ejemplo, el alquiler de la oficina)<sup>9</sup>, cotizar a la Seguridad Social, contratar una póliza de responsabilidad civil o cumplir con las obligaciones tributarias correspondientes, teniendo en cuenta que las TLCoop no disponen de un tratamiento fiscal favorable<sup>10</sup>.

Una vez estudiadas las características generales del modelo de las TLCoop de Finlandia, nos preguntamos cómo podría ser trasladado a la legislación vasca. Tras analizar las distintas clases de cooperativas que regula la Ley 4/1993, de 24 de junio, de Cooperativas de Euskadi, en nuestra opinión, las TLCoop podrían tener encaje legal en las siguientes:

- a) Cooperativas de enseñanza.
- b) Cooperativas de trabajo asociado.
- c) Otra clase de cooperativa, no especificada en la legislación vasca.

En el caso de que se considerara que las TLCoop pueden tener encaje en la figura de las cooperativas de enseñanza o en la de las cooperativas de trabajo asociado, la Ley debería ser modificada para recoger y contemplar las especialidades del modelo finlandés. Por el contrario, si se estimara que deben constituir una clase específica de cooperativa distinta de las contempladas en la Ley, procedería regular dicha clase por el Gobierno Vasco, a propuesta del Consejero de Trabajo y Seguridad Social, y previo informe preceptivo del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi (Disposición Final Tercera).

8. Vainio-Pekka, H. y Hassinen, J. (2011, pp. 55 y 57); Team Academy (2010); Team Academy, Jyväskylä University of Applied Sciences, Finland (2011).

Según Vainio-Pekka y Hassinen (2011, p. 55), la mayoría de los proyectos son de pequeña cuantía, con una media de 10.000-15.000 euros, para que el riesgo que asumen los alumnos y alumnas sea manejable.

9. Por el alquiler de la oficina se abona por persona al mes una cantidad que oscila entre los 10 y 30 euros. Team Academy (2010).

10. Holopainen, T. (2009). *Establishing and doing Business in Finland*. Helsinki (Finlandia): Edita Publishing, p. 142.

### 3. Del proyecto a la realidad: la creación de las primeras junior cooperativas

Las primeras junior cooperativas creadas por estudiantes del Grado en LEINN se constituyeron en julio de 2013, en el marco del Programa de Reactivación del Empleo 2013-2016 del Gobierno Vasco. En concreto, uno de los objetivos de este Programa consistía en “Ofrecer oportunidades de empleo juvenil” y se contemplaban 65 iniciativas englobadas en 6 programas operativos. Uno de estos programas era el denominado “Fomento del empleo juvenil” en el que se incluían las junior cooperativas. Asimismo, las junior cooperativas han recibido el apoyo de varias instituciones públicas y han sido objeto de expreso reconocimiento y regulación en el Proyecto de Ley de Cooperativas de Euskadi aprobado por el Gobierno Vasco en 2016.

A continuación, trataremos de explicar cada una de estas iniciativas y veremos algunos ejemplos de las junior cooperativas que se han constituido en Mondragon Unibertsitatea.

#### 3.1. El Programa de Reactivación del Empleo 2013-2016 del Gobierno Vasco

El Programa de Reactivación del Empleo 2013-2016 del Gobierno Vasco dedica su tercer Programa Operativo al Fomento del Empleo Juvenil, con diversos ejes de ayuda a la formación, colocación y emprendimiento de jóvenes; y dentro de este último se establece entre las medidas de incentiación: el Programa Junior Cooperativa (3.1.5)<sup>11</sup>.

11. Gobierno Vasco (2013): Programa de Reactivación del Empleo 2013-2016. Disponible en: [https://www.irekia.euskadi.eus/assets/attachments/2901/Plan\\_Reactivacion\\_Empleo\\_prensa\\_es.pdf?13636115](https://www.irekia.euskadi.eus/assets/attachments/2901/Plan_Reactivacion_Empleo_prensa_es.pdf?13636115) [consulta: 06/03/17]; y Gobierno Vasco (2013): Programa de Reactivación del Empleo 2013-2016. Documento de trabajo abierto a aportaciones, \*p. 82\*. \*Disponible en: [https://www.irekia.euskadi.eus/assets/attachments/3615/plan\\_empleo\\_es.pdf?1381847058](https://www.irekia.euskadi.eus/assets/attachments/3615/plan_empleo_es.pdf?1381847058) [consulta: 06/03/17].

Posteriormente, el Programa de Reactivación del Empleo 2013-016 queda integrado en el Plan de Empleo 2014-2016. Disponible en: [http://www.euskadi.eus/contenidos/plan\\_gubernamental/xleg\\_plangub\\_02/es\\_plang\\_02/adjuntos/PLAN%20DE%20EMPLEO%202014-2016%20ACG%2028-01-2014\\_es.pdf](http://www.euskadi.eus/contenidos/plan_gubernamental/xleg_plangub_02/es_plang_02/adjuntos/PLAN%20DE%20EMPLEO%202014-2016%20ACG%2028-01-2014_es.pdf) [consulta: 08/03/2017]. Para obtener más información sobre el texto del Plan, sus características, las fases de elaboración, su evaluación y programa anual recomendamos la consulta de GOBIERNO VASCO, PRESIDENCIA Y COORDINACIÓN (2016). 2\*. Plan de Empleo 2014-2016 (Programa de Reactivación del Empleo). \*Disponible en: [http://www.euskadi.eus/plana\\_programa\\_proiektua/02-enplegu-plana-2014-2016-enplegua-sustatzeko-programa/web01-s1leheko/es/](http://www.euskadi.eus/plana_programa_proiektua/02-enplegu-plana-2014-2016-enplegua-sustatzeko-programa/web01-s1leheko/es/) [consulta: 08/03/2017].

En el Plan de Empleo 2014-2016 (p. 4) se explica que “Sin embargo, la urgencia de la situación exigía combinar intervención directa y búsqueda de consenso. Por ello, en paralelo a la consecución de este consenso, el Gobierno ha ido implementando las iniciativas contempladas en su primera propuesta, a la vez que iba incorporando las derivadas de los acuerdos. En concreto, durante 2013 el Gobierno ha ido poniendo en marcha diversas iniciativas dirigidas a apoyar la creación y el mantenimiento del empleo” y, entre ellas destaca: “Programa Junior Cooperativas. Apoyo a la creación de cooperativas en el ámbito educativo, desarrollando y canalizando el espíritu emprendedor de los jóvenes que compaginan sus actividades formativas con el desarrollo de trabajos reales”.

Este programa ofrece diversas ayudas a las junior cooperativas mediante distintos programas de la Dirección de Economía Social<sup>12</sup>:

a) Ayudas para la Formación en la Economía Social<sup>13</sup>:

- Actuación subvencionable: Acciones de diseño y puesta en marcha de una empresa de Economía Social como parte de la formación universitaria, tutelada por la misma.
- Entidades beneficiarias: Empresas constituidas al amparo de planes formativos y emprendedores de alguna Universidad radicada en Euskadi.
- Subvención: El 85% del coste neto de la actividad, con un límite de 5.000 euros por entidad beneficiaria.

b) Ayudas para Emprender en Economía Social<sup>14</sup>:

- Actuación subvencionable: Constitución de una junior cooperativa.
- Entidad beneficiaria: La cooperativa constituida.
- Subvención: 2.100 euros por cada persona socia trabajadora incorporada, con el límite del capital suscrito por la misma.

c) Ayudas para la incorporación de personas socias a empresas de Economía Social<sup>15</sup>:

- Actuación subvencionable: Incorporación de una persona socia trabajadora a una empresa de Economía Social (en este caso, una cooperativa).
- Personas beneficiarias: Personas que procedan de la situación de desempleo (mínimo tres meses).
- Subvención: 2.500 euros por cada persona socia trabajadora incorporada.

Tanto en el Programa de Reactivación del Empleo 2013-2016. Documento de trabajo abierto a aportaciones (p. 82), como en el Plan de Empleo 2014-2016 (p. 84) la junior cooperativa se define como “aquella sociedad cooperativa cuyo objeto social consiste en la implementación práctica de sus habilidades y de los conocimientos que los socios/as usuarios van adquiriendo en calidad de alumnas y alumnos en las actividades docentes llevadas a cabo por los centros de enseñanza en los que se encuentran matriculados, a través de la puesta en marcha en el mercado de las diferentes ofertas y proyectos que se van generando por los alumnos”.

12. La actuación subvencionable, las condiciones y el alcance de las ayudas se resumen en el documento “Programa de Reactivación del Empleo 2013-2016. Junior Cooperativas” citado anteriormente.

13. Órdenes de 1 de agosto de 2013, de 30 de julio de 2014, de 15 de julio de 2015 y de 1 de julio de 2016, del Consejero de Empleo y Políticas Sociales, por las que se convocan y regulan ayudas para la Formación en la Economía Social.

14. Órdenes de 1 de agosto de 2013, de 30 de julio de 2014, de 15 de julio de 2015 y de 8 de julio de 2016, del Consejero de Empleo y Políticas Sociales, por las que se convocan y regulan las ayudas para emprender en economía social y para la promoción territorial planificada de empresas de economía social.

15. Órdenes de 1 de agosto de 2013, de 30 de julio de 2014, de 15 de julio de 2015 y de 1 de julio de 2016, del Consejero de Empleo y Políticas Sociales, por las que se convocan y regulan ayudas para la incorporación de personas socias a empresas de economía social.

### 3.2. El apoyo de las instituciones públicas a la creación de las junior cooperativas

Además de las anteriores ayudas, se adoptaron otras medidas de apoyo a la creación de las junior cooperativas como las siguientes: se les ofreció el Servicio de Asesores Sénior, se les facilitó su encuadre en el Registro de Cooperativas de Euskadi y se financió la elaboración del “Manual para la constitución de una junior cooperativa. Guía práctica”<sup>16</sup>.

- a) El Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi ofreció el Servicio de Asesores Sénior para colaborar con los “team coaches” de las junior cooperativas. Este servicio está integrado por profesionales con amplia experiencia en el mundo cooperativo, en altos puestos de dirección, que al final de su carrera profesional se ofrecen para asesorar a cooperativas que necesiten ayuda en diversas materias.
- b) Se facilitó el encuadre de las junior cooperativas dentro del Registro de Cooperativas de Euskadi (Dirección de Economía Social). Para ello, se dictó una nueva Instrucción de Servicio según la cual:
  - 1º.- Se calificará como “junior cooperativa” a las cooperativas de la clase de trabajo asociado integradas por estudiantes universitarios que desarrollen una empresa, con la forma y cumplimiento de los principios cooperativos, como parte de su formación académica, bajo tutela universitaria, que se inscriban en el Registro de Cooperativas de Euskadi.*
  - 2º.- Se deberá anotar expresamente dicha denominación en la hoja registral que se abra a la cooperativa cuando se inscriba en el Registro de Cooperativas de Euskadi, entre los datos que hagan constar su identificación, artículo 14 del Reglamento de organización y funcionamiento del Registro de Cooperativas de Euskadi.*
  - 3º.- Igualmente, a los efectos estadísticos previstos por la Disposición Final 5ª de la Ley 4/1993, se identificarán y cuantificarán de entre las cooperativas de trabajo asociado las que se hayan calificado como “junior cooperativa”.*Por tanto, según la mencionada Instrucción, las junior cooperativas pertenecen a la clase de cooperativas de trabajo asociado.
- c) Se financió la elaboración de la guía titulada “Manual para la constitución de una junior cooperativa. Guía práctica”. Dentro del Programa de Ayudas para la Formación en la Economía Social, un equipo de MIK elaboró un manual o guía práctica para constituir una junior cooperativa, adaptado al nivel de conocimientos y a las necesidades de sus socios y socias, y redactado de forma que su comprensión resulte fácil para personas sin experiencia en la creación y gestión de empresas cooperativas<sup>17</sup>.

16. Las iniciativas de los apartados a) y b) se describen y explican en el documento “Programa de Reactivación del Empleo 2013-2016. Junior Cooperativas” citado anteriormente.

17. Orden de 1 de agosto de 2013, del Consejero de Empleo y Políticas Sociales, por la que se convocan y regulan ayudas para la Formación en la Economía Social. BOPV N.º 154 – 14 de agosto de 2013.

### **3.3. El reconocimiento y regulación de las junior cooperativas en el Proyecto de Ley de Cooperativas de Euskadi de 2016**

El Gobierno Vasco aprobó el 24 de mayo de 2016 un Proyecto de Ley de Cooperativas de Euskadi, en el que se contemplaban expresamente las junior cooperativas y se regulaban en el Capítulo I (“Clases de cooperativas”) del Título II (“Disposiciones especiales”); en particular en el artículo 132, según el cual<sup>18</sup>:

- 1. Son Junior Cooperativas las promovidas por estudiantes que tienen por objeto la aplicación práctica de las habilidades y conocimientos adquiridos en los centros de enseñanza en los que se encuentran matriculados, mediante el desarrollo de actividades económicas destinadas a la producción de bienes o prestación de servicios.*
- 2. La duración de la cooperativa tendrá carácter indefinido. No obstante, cuando de todas sus personas socias, únicamente dos personas socias cumplan el requisito de ser estudiantes, la cooperativa perderá su consideración de Junior Sociedad Cooperativa. Una vez producida esta circunstancia, se comunicará en un plazo máximo de 30 días a contar desde el siguiente en que se produzca al Registro de Cooperativas a los efectos de su clasificación.*

En virtud de este precepto, si se aprobase el citado Proyecto de Ley, las junior cooperativas constituirían una nueva clase de cooperativa, distinta de las contempladas por la Ley actualmente en vigor.

### **3.4. Ejemplos de junior cooperativas constituidas por estudiantes de la Facultad de Empresariales de Mondragon Unibertsitatea**

Entre las junior cooperativas creadas por estudiantes de LEINN podemos citar las siguientes: Smash, Ego, Steps, Smartway, Kibber, Glow, Snatu, Jump In, Want y Login Lan.

18. Una vez aprobado el Proyecto de Ley se remitió al Parlamento Vasco y se publicó en el Boletín Oficial del Parlamento Vasco Nº 177 de 10 de junio de 2016; sin embargo, no fue debatido ni en Comisión ni en Pleno ya que el Parlamento Vasco se disolvió por Decreto 23/2016, de 1 de agosto (BOPV Nº 146 – 2 de agosto de 2016). Para obtener más información sobre el texto del Proyecto enviado al Parlamento, las fases de elaboración y la situación de su tramitación parlamentaria recomendamos la consulta de GOBIERNO VASCO, DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES (2016). *10. Ley de Cooperativas de Euskadi*. Disponible en: [http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eus/r45-content/es/contenidos/proyecto\\_ley/xleg\\_pyley\\_10/es\\_pyley\\_10/pyley\\_10.html](http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eus/r45-content/es/contenidos/proyecto_ley/xleg_pyley_10/es_pyley_10/pyley_10.html) [consulta: 27/02/2017].

La creación de la junior cooperativa tiene lugar a finales del segundo curso del grado, aunque en algunos casos se constituye a finales del tercer curso. Para ello, previamente, además de las asignaturas básicas que se imparten (entre las que se encuentran Derecho de la Empresa, Economía de la Empresa y Contabilidad), las futuras personas socias reciben formación sobre sociedades cooperativas (normalmente, mediante un Taller). En este sentido, resulta de ayuda el manual que con esta finalidad se ha elaborado y se ha mencionado en el apartado 3.2. Este manual posee un carácter marcadamente pedagógico y trata de conjugar aspectos de estricta legalidad con otros aspectos referidos al propio funcionamiento de la cooperativa, siendo de utilidad para los estudiantes que participan en el proceso.

Una vez tomada la decisión de crear la junior cooperativa, se inicia el proceso de constitución. Asimismo, las personas socias trabajadoras se dan de alta en la Seguridad Social, en el Régimen Especial de Personas Trabajadoras Autónomas, y se solicitan las subvenciones que procedan. Este proceso se realiza por los propios alumnos y alumnas con el acompañamiento de la Facultad de Empresariales de Mondragon Unibertsitatea<sup>19</sup>.

Asimismo, la Facultad de Empresariales de Mondragon Unibertsitatea realiza un seguimiento de la gestión de la cooperativa. Para ello, se designan varios profesores-expertos, principalmente del área de Derecho y del área de Contabilidad y Fiscalidad, que apoyan a los equipos.

Los profesores-expertos llevan a cabo tres tipos de actuaciones:

1. Se reúnen, como mínimo, una vez al mes con las personas socias de cada una de las junior cooperativas para revisar tanto los proyectos que están en fase de diseño como los que están en fase de ejecución.
2. Asimismo, proporcionan apoyo en los temas que van surgiendo en el desarrollo de la actividad, como por ejemplo en la elaboración de contratos, solicitud de ayudas, llevanza de contabilidad, presentación de impuestos, redacción de actas de los órganos de la cooperativa, etc., mediante reuniones, consultas telefónicas, vía email y vía videoconferencia, así como compartiendo información a través de una plataforma denominada "MUDle".
3. Evalúan la gestión de las cooperativas.

Finalmente, en su caso, los profesores-expertos acompañan a los equipos en la liquidación y disolución de su junior cooperativa.

Por último, cabe señalar que la Facultad de Empresariales de Mondragon Unibertsitatea ha suscrito un seguro de responsabilidad civil que cubre los proyectos que lleven a cabo las junior cooperativas.

19. Los gastos del proceso de constitución así como las cuotas de la Seguridad Social del primer año están cubiertos por el programa de ayudas para la Formación en la Economía Social con las condiciones y alcance descritos anteriormente [Ver apartado 3.1. a)].

## 4. Reflexiones finales

Las junior cooperativas aportan ventajas en el ámbito educativo, ya que constituyen una herramienta de aprendizaje para los alumnos y alumnas, tanto en lo que se refiere a la constitución, organización, funcionamiento y gestión en la práctica de una empresa real en general, como de una sociedad cooperativa en particular. Asimismo, permite que los estudiantes conozcan y pongan en práctica los valores y los principios cooperativos.

La creación de una junior cooperativa supone la creación de una empresa real, lo que resulta altamente motivante para los estudiantes. También contribuye al desarrollo del tejido empresarial del entorno ya que, además de crear una empresa durante el periodo en el que cursen sus estudios, es probable que tras su graduación continúen con la empresa o creen una nueva, lo que podría ayudar a paliar uno de los principales problemas que existe en nuestra sociedad en la actualidad: el problema del desempleo, y más concretamente, del desempleo juvenil. Por último, esta actividad contribuye también al fomento y a la promoción de una particular forma de empresa: la sociedad cooperativa.

Como hemos tenido ocasión de comprobar, las junior cooperativas constituyen un instrumento de aprendizaje y podrían ser utilizadas por los estudiantes de los distintos niveles, ciclos y grados que existen en nuestro sistema educativo.

No obstante, consideramos que para que la experiencia de las junior cooperativas sea un éxito, las personas socias deben estar (muy) motivadas; se deben implicar en el proyecto y deben sentirse verdaderamente responsables de la entidad. También resulta necesario el apoyo del centro educativo, así como su seguimiento (en ámbitos tales como el organizacional, estratégico, comercial, fiscal y financiero, y jurídico) y evaluación.

Finalmente, debemos mencionar una de las principales dificultades a las que se enfrentan las junior cooperativas. Se trata de la obligación de abonar las cuotas de la Seguridad Social. Desde 2013 y hasta el momento, en el País Vasco las cuotas del primer año han estado cubiertas por el programa de ayudas para la Formación en la Economía Social de la Dirección de Economía Social del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco, mediante la Orden anual correspondiente<sup>20</sup>. Sin

20. Es en la Orden de 1 de agosto de 2013, del Consejero de Empleo y Políticas Sociales, por la que se convocan y regulan ayudas para la Formación en la Economía Social, en la que se incorpora la línea de ayuda "Acciones de diseño y puesta en marcha de una empresa de economía social como parte de la formación universitaria, tutelada por la misma", y en su Exposición de Motivos explica que " ...dentro del Programa de Reactivación del Empleo 2013-2016 impulsado por el Lehendakari, se ha dado respuesta al esfuerzo por impulsar el eje 3.1 del citado Programa, que impulsa el apoyo al emprendimiento juvenil, y que en el caso de la Dirección de Economía Social se materializa en los cursos de formación y difusión de la economía social para jóvenes, así como en el Programa Junior Cooperativa, recogidos dentro de dicho eje". Asimismo, la Exposición

embargo, a partir del segundo año de la cooperativa, en ocasiones, resulta una carga difícil de afrontar. Este es uno de los aspectos que debería de ser analizado y estudiado con más detalle, ya que no podemos olvidar que, en realidad, las junior cooperativas son herramientas de aprendizaje.

de Motivos señala que *“En dicho ámbito de formación universitaria, se ha dado un paso más, en el aprendizaje a través del emprendimiento, aprender haciendo, método de probada eficacia en otros países de nuestro entorno. En tal sentido, la experiencia de las junior empresas se ha acreditado como una opción práctica, de aplicación del conocimiento teórico, a la práctica. Por todo ello, se hace preciso, especialmente en situaciones económicas como la actual de especial dificultad de los alumnos universitarios al acceso al mercado de trabajo, adaptarlo a las formas de economía social y ponerlas en valor arropado por la experiencia universitaria y empresarial vasca sobre economía social, fomentando la creación en sede universitaria, de las junior cooperativas”*.

## Bibliografía

- HOLOPAINEN, T. (2009). *Establishing and doing Business in Finland*. Helsinki (Finlandia): Edita Publisihng.
- LEINONEN, N., PARTANEN, J. y PALVIAINEN, P. (2004). *The Team Academy. A True Story of a Community That Learns by Doing*. Jyväskylä (Finlandia): PS-kustannus.
- VAINIO-PEKKA, H. y HASSINEN, J. (2011). “El emprendimiento, una nueva ola de aprendizaje. La experiencia de la Team Academy en Finlandia”. *Economía Industrial*, nº 381, pp. 53-61. Disponible en: <http://www.minetad.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/381/Heidi%20Vainio%20Pekka.pdf> [consulta: 23/11/2016].

### Otras fuentes

- CORPORACIÓN MONDRAGON. [www.mondragon-corporation.com](http://www.mondragon-corporation.com) [consulta: 17/01/2017].
- GOBIERNO VASCO (2013). *Programa de Reactivación del Empleo 2013-2016*. Disponible en: [https://www.irekia.euskadi.eus/assets/attachments/2901/Plan\\_Reactivacion\\_Empleo\\_-\\_prensa\\_es.pdf?1363614215](https://www.irekia.euskadi.eus/assets/attachments/2901/Plan_Reactivacion_Empleo_-_prensa_es.pdf?1363614215) [consulta: 06/03/17].
- GOBIERNO VASCO (2013). *Programa de Reactivación del Empleo 2013-2016. Documento de trabajo abierto a aportaciones*. Disponible en: [https://www.irekia.euskadi.eus/assets/attachments/3615/plan\\_empleo\\_es.pdf?1381847058](https://www.irekia.euskadi.eus/assets/attachments/3615/plan_empleo_es.pdf?1381847058) [consulta: 06/03/17].
- GOBIERNO VASCO (2013). *Programa de Reactivación del Empleo 2013-2016. Junior Cooperativas*. Disponible en: [http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eus/contenidos/noticia/junior\\_cooperativas/es\\_jun\\_coop/adjuntos/JUNIOR%20COOP%2020130704%20cas.pdf](http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eus/contenidos/noticia/junior_cooperativas/es_jun_coop/adjuntos/JUNIOR%20COOP%2020130704%20cas.pdf) [consulta: 21/11/2016].
- GOBIERNO VASCO (2014). *Enplegu Plana. Plan de Empleo 2014-2016*. Disponible en: [http://www.euskadi.eus/contenidos/plan\\_gubernamental/xleg\\_plangub\\_02/es\\_plang\\_02/adjuntos/PLAN%20DE%20EMPLEO%202014-2016%20ACG%2028-01-2014\\_es.pdf](http://www.euskadi.eus/contenidos/plan_gubernamental/xleg_plangub_02/es_plang_02/adjuntos/PLAN%20DE%20EMPLEO%202014-2016%20ACG%2028-01-2014_es.pdf) [consulta: 08/03/2017].
- GOBIERNO VASCO, DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES (2016). *10. Ley de Cooperativas de Euskadi*. Disponible en: [http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eus/r45-content/es/contenidos/proyecto\\_ley/xleg\\_pyley\\_10/es\\_pyley\\_10/pyley\\_10.html](http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eus/r45-content/es/contenidos/proyecto_ley/xleg_pyley_10/es_pyley_10/pyley_10.html) [consulta: 27/02/2017].

- MONDRAGON UNIBERTSITATEA (2017). *Grado en Liderazgo Emprendedor e Innovación, Programa Formativo, Objetivos y Competencias*. Disponible en: <http://www.mondragon.edu/es/estudios/grados/grado-en-liderazgo-emprendedor-e-innovacion/> [consulta: 22/01/2017].
- MONDRAGON UNIBERTSITATEA, FACULTAD DE EMPRESARIALES (2009). *Comienza el grado en Liderazgo Emprendedor e Innovación*. Disponible en: <http://www.mondragon.edu/es/empresariales/noticias/mondragon-unibertsitatea-imparte-en-su-campus-de-irun-el-grado-en-liderazgo-emprendedor-e-innovacion-el-unico-del-estado-basado-en-el-modelo-educativo-finlandes> [consulta: 21/11/2016].
- TIIMIAKATEMIA (2016). *History*. Disponible en <http://www.tiimiakatemia.fi/en/tiimiakatemia/hist/> [consulta: 23/11/2016].
- TEAM ACADEMY (2010). *Creating Team Entrepreneurs! Introducing Team Academy Approach*. Disponible en: <http://es.slideshare.net/alizartza/introducing-team-academy-finland> [consulta: 23/11/2016].
- TEAM ACADEMY, JYVÄSKYLÄ UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES, FINLAND (2011). *Creating Team Entrepreneurs*. Disponible en: <http://es.slideshare.net/Academy4Change/team-academy-creating-team-entrepreneurs> [consulta: 23/11/2016].

# Innovando en la creación de empleo desde las cooperativas. Perspectiva de la Comunidad Valenciana

**Paloma Tarazona**  
Directora FEVECTA

*Paloma Tarazona Cano da a conocer el convenio firmado con el Ayuntamiento de Castellón para la creación de una cooperativa de emprendedores y, desde su perspectiva en la Federación valenciana de cooperativas de trabajado asociado, da su opinión sobre los temas que se han planteado en esta sesión en torno al cooperativismo de trabajo asociado y la innovación social.*

FEVECTA empieza a plantearse el modelo de cooperativa de emprendedores o de impulso empresarial hace aproximadamente unos tres años, en torno al año 2013. Las federaciones cooperativas están en contacto directo con el entorno, y eso se traduce en una actitud y una responsabilidad de tener que responder en el día a día las cuestiones de las cooperativas afiliadas, de los emprendedores, y de las personas que acuden en situación de desempleo y que, aunque no se puedan considerar emprendedores, cuentan con un proyecto.

Siendo una entidad de puerta abierta al público, donde puede pasar cualquier persona, a pie de calle, hace tres años empezamos a recibir bastantes solicitudes de personas que querían incorporarse a una cooperativa que les facturase básicamente. Inicialmente eran demandas de manera individual, preguntas de cooperativas afiliadas con esas características, y eventualmente, también recibíamos solicitudes de instituciones, asociaciones de inmigrantes y empresarios, que nos consultaban si FEVECTA iba a impulsar este modelo.

Viendo lo que se estaba planteando a nivel estatal y en nuestro caso a nivel autonómico, nos hicimos tres preguntas: ¿esto es legal?, ¿esto es trabajo asociado?, y la

tercera pregunta es, si no es trabajo asociado, ¿conviene dar una respuesta a esta realidad social que evidentemente está ahí?, o dicho de otro modo, ¿es conveniente que el cooperativismo dé respuesta? y ¿qué actitud tenemos que adoptar desde el trabajo asociado ante el debate que se está dando?

Intentaré llegar a dar respuesta a estas preguntas y a explicar por qué hemos acabado constituyendo una cooperativa de emprendedores en Castellón.

A la primera pregunta, ¿esto es legal?, cabe decir que conozco bastante la ley de cooperativas de la Comunidad Valenciana; la situación en la que están otras leyes de cooperativas autonómicas, y la ley estatal. En este caso, en la Comunidad Valenciana, todas las cooperativas que se han constituido para dar cobertura a personas que están en una situación de intermitencia respecto a lo que es su situación en el mercado de trabajo, son ilegales. Es decir, estarían cometiendo una o varias ilegalidades como mínimo, si se han incorporado bajo la ley de cooperativas valenciana.

La ley de cooperativas valenciana no contempla ningún modelo cooperativo que dé cobertura a esta realidad, y la mayoría, o todas ellas, son cooperativas de trabajo asociado, y ahí empezamos a ver paralelismos con las Junior Cooperativas (*Ver supra*). Según la ley valenciana, si tienes un socio y en un momento dado no tienes trabajo para el socio, hay dos posibilidades: puedes suspender la prestación de trabajo del socio, es decir, que entre en una especie de ERE, con lo cual le das de baja de la Seguridad Social; y la otra posibilidad es, que sea el socio quien se de de baja de la cooperativa.

En estas cooperativas, la persona que quiere trabajar se va dando de alta y de baja en el régimen general según le va saliendo faena; pero según la ley de cooperativas valenciana, si es una cooperativa de trabajo asociado tiene que optar por una de esas dos opciones.

Si optan por la vía de la suspensión de prestación por falta de trabajo, la ley de cooperativas valenciana remite a ley de cooperativas estatal del año 99, que dice básicamente que se ha de presentar un proceso equivalente a un ERE. Además hay que presentarlo ante la autoridad laboral, te lo ha de aprobar, indicar la causa de suspensión de la prestación y el motivo por el que no se han tomado otras medidas, porque tengo la expectativa de que esto se puede erradicar, y decir también cuál es tu plan.

En este caso, no hemos investigado a las cooperativas de facturación pero sospecho que ninguna está presentando ERES cada vez que está dando de baja a uno de sus socios en la Seguridad Social .

Según la segunda opción, el socio se da directamente de baja. Según la Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana, la baja la ha de pedir el socio. En este caso, la pida o no, hay que documentarlo. El socio ha solicitado la baja, el consejo rector se tiene que reunir, tiene que calificar esa baja, y comunicárselo al socio, esperar a cerrar el ejercicio contable para calcular las liquidaciones del ejercicio contable y decirle, según se haya calificado la baja, cómo se le va a devolver su aportación. Todo lo ante-

rior ha de estar incorporado en los libros sociales a saber, como mínimo, en el libro de aportaciones sociales y en el libro de socios. Por lo que, de nuevo se pone en duda que se haga cada vez. Pero, en este caso y una vez más, la ley de cooperativas de la Comunidad Valenciana dice que no actuar así es una falta muy grave que tiene aparejada una multa entre 5.000 y 50.000 euros, además del riesgo de que te puedan descalificar como cooperativa.

Por tanto, como respuesta a la primera pregunta de si es legal, podemos contestar que no. Sin contar en este caso con que estas cooperativas estén incorporadas bajo otras leyes; desde luego en nuestra comunidad, no.

Sobre la siguiente cuestión que nos planteábamos, ¿es trabajo asociado? En este caso, entramos en otro tipo de debate donde tenemos que preguntarnos, qué es trabajo asociado. Lo que está muy relacionado con un tema al que quiero llegar a parar con mi reflexión. El problema que nos planteamos tiene que ver con los límites del trabajo y con la naturaleza del trabajo. Volviendo a la cuestión planteada, considero que no es trabajo asociado. Es ilegal ahora, pero podría llegar a ser legal. Las normas se cambian por la Administración Pública pero ¿tendría sentido cambiarlo para que se considerara trabajo asociado? Nuestra respuesta es que no, porque la cooperativa de trabajo asociado se define como un grupo de personas que se unen bajo el principio de ayuda mutua, para desarrollar una serie de actividades que les proporcione, y esto es importante, empleo en las mejores condiciones posibles. La intermitencia en el trabajo y un salario de unos trescientos euros, ¿es esto lo que entendemos por un trabajo en las mejores condiciones posibles? Cuando desde mi punto de vista, el trabajo tiene que ser un medio de vida, que te garantice un proyecto de vida coherente a largo plazo, entonces de nuevo contestamos que no. No es trabajo, es otra cosa. Reiteramos: no es trabajo asociado cuando queremos que la cooperativa de trabajo asociado siga definiéndose como aquella cuyo objetivo es proporcionar a sus socios trabajo en las mejores condiciones y no en la mayor precariedad posible.

Quizá podría ser cooperativismo pero no trabajo asociado. Así como tampoco consideramos que haya que cambiarse la ley para que así se considere.

Respecto a la tercera pregunta, ¿es cooperativismo? desde la Federación dijimos, bueno, podría serlo. Pero desde el trabajo asociado, ¿cómo podría serlo?, ¿cómo nos vamos a posicionar en ese debate?, ¿cómo lo construimos?, ¿cómo podemos dar respuesta a esta realidad?

Tras estas preguntas, decidimos hacer una reflexión que nos lleva a la naturaleza del trabajo. Y estas reflexiones pueden servir para dar una respuesta a la Junior Cooperativa, que en este caso también conocemos, pues además en Valencia está el caso de Florida Universitaria, que está también promoviendo esta figura, y así lo hemos debatido con las personas encargadas del grado de LEINN; precisamente sobre cómo vamos a dar respuesta a este modelo aquí en la Comunidad Valenciana. Y es aquí donde pueden haber varios puntos de encuentro de cómo definimos la naturaleza del trabajo.

En el caso de la Junior Cooperativa, eso no es trabajo. Es involucrarse en un proceso formativo que eventualmente debería derivar en eso, pero que, en este momento no es así y no se puede definir como tal.

Entonces, en la medida en que no se considera trabajo, y no lo podemos definir como tal, hay que cuestionarse: ¿tienen que cotizar?, ¿tienen que contribuir a la construcción de un estado de bienestar como trabajadores?, ¿financiando con su cotización junto con otros una serie de prestaciones vinculadas al trabajo? La respuesta es que no, si no es trabajo.

Entonces desde esta reflexión nosotros nos planteamos ¿hay algún contexto dónde pueda tener sentido una cooperativa que no sea de trabajo pero que, ayude a las personas excluidas para que creen su propio puesto de trabajo?

Desde esta perspectiva pensamos que tiene sentido utilizar el modelo cooperativo y el valor de auto-ayuda para organizar a estas personas de manera que, tengan la cobertura de una persona jurídica que actúa en el mercado, pero cuyo objetivo no sea proporcionar trabajo a estas personas sino facilitarles ese proceso que, en el caso de las Junior Cooperativas, es un proceso formativo y en el caso de las cooperativas de emprendedores también tiene una parte de proceso formativo pero es un proceso experiencial, de testeo, acompañas a un grupo a ver si consiguen alcanzar ese objetivo que es el trabajo. Es en este caso último donde cobra sentido este modelo de cooperativa.

Desde trabajo asociado, lo que entendemos que no tiene sentido es renunciar a ese objetivo, es decir, crear cooperativas que den cobertura de forma *sine die* a gente que está facturando trescientos euros este mes, el que viene y dentro de tres años, quinientos. Porque eso no es trabajo. Reiteramos que eso es mantener a una serie de personas en condiciones de precariedad absoluta y sin expectativas de futuro. Pero además es traicionar nuestros propios principios porque, a través de las cooperativas de facturación que están adoptando la fórmula de trabajo asociado, estamos abriendo la puerta de entrada en este país a la economía de “bolos”, economía de moda que está al día con la economía colaborativa que proviene de Estados Unidos, y que básicamente ve un futuro donde habrá una serie de personas que sean *freelance*, que por la mañana se dedicarán por ejemplo a escribir artículos de prensa y por la tarde, trabajarán con su propio coche a dar vueltas por ahí, por ejemplo, trabajando para Uber, y al final con suerte conseguirán un salario al final del día sin saber cómo facturan, sin ningún tipo de cobertura y con suerte, algún día podrán ahorrar para su jubilación.

Bajo nuestro punto de vista este modelo se opone totalmente a la mentalidad del trabajo asociado. Y esta era la herramienta utilizada para colarse en nuestra economía.

Visto lo visto y tal y como están las cosas, lo que sí tiene sentido es dar cobertura o canalizar desde el cooperativismo proyectos de auto-ayuda, donde se junten una serie de personas que con una fecha de caducidad, con un horizonte a meses vista, trabajen con un proyecto ya consolidado y lo que hagan sea entrar en el mercado en condiciones de realidad y vean si hay mercado o no para lo suyo. Porque nosotros, desde

FEVECTA, estamos atendiendo a unos mil emprendedores todos los años, donde creamos unas 60 cooperativas de trabajo todos los años y donde de esas caen todos los años el 45%, y las que sobreviven a los cinco años ya son empresas consolidadas normalmente y no caen. Por tanto, las anteriores, ese 45 %, a parte de verlas nacer también somos los enterradores. Acompañamos el nacimiento y su muerte. Vemos todos los dramas del hundimiento del negocio, del que hay dos formas, que se hunda el negocio o que se hunda, hundiéndote tú con él.

Pero más allá de esto nosotros nos planteamos por qué se hunden. La mayoría es porque el grupo de emprendedores tenía una idea inicial y tras un tiempo al llegar al mercado se dan cuenta de la realidad y no logran sus expectativas, por ejemplo, no venden lo que tenían previsto. Pero para llegar a ésto, primero hay que pasar por una serie de pasos como constituir la empresa, pasar y pagar al notario, pagar el registro, pagar los asesoramientos, las declaraciones de IVA, el impuesto de sociedades, etc. Durante ese camino surgen conflictos diversos.

¿Cómo podemos evitarlo? ¿Cómo podemos aplicar la frase de “si tienes que fracasar que sea rápido y barato”? Nuestra respuesta es evitando justamente todo esto. Podríamos sugerir: incorpórate a la cooperativa de emprendedores que durante un plazo limitado de tiempo te permita indagar si tienes suficiente mercado al que acceder o no. Así, durante ese plazo sabré si continuo o no. En este caso el mal será menor y ese tiempo habrá servido como aprendizaje. Por el contrario, si continuo, el día que decida emprender tendré una perspectiva mejor de la realidad.

Y ésto es básicamente, lo que estamos intentando hacer en Castellón, donde tenemos ya firmado un convenio y donde ya nos estamos entrevistando con potenciales emprendedores de proyectos.

El obstáculo con el que nos encontramos es lo que planteábamos al principio de la exposición, que en la ley valenciana no existe una norma que de cobertura a ésto. Nos planteamos fundamentalmente una cooperativa de consumo porque precisamente partimos de que la gente que la conforma no son trabajadores. No es trabajo, es un proceso de otra naturaleza pero, no obstante, cuando estén trabajando se han de dar de alta a través de un contrato como si fueran trabajadores por cuenta ajena, es decir no nos planteamos que esa relación se articule con la cooperativa en forma de socio de trabajo, pero todavía es una cuestión que está siendo discutida con el Registro de Cooperativas.

Muchas gracias.



---

# **LA ECONOMÍA SOCIAL Y LA INCLUSIÓN SOCIAL**

---



# El empleo de las personas con discapacidad: régimen jurídico básico y algunos apuntes sobre la problemática latente<sup>1</sup>

**Aitor Bengoetxea Alkorta**

Profesor Agregado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Director de GEZKI (Gizarte Ekonomia eta Zuzenbide Kooperatiboaren Institutua /  
Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social)  
Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea

## 1. Marco jurídico del empleo de las personas con discapacidad

Siguiendo la ortodoxia de la jerarquía normativa, hay que empezar destacando el art. 49 de la Constitución, cuando indica que *los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos*. Con respecto al último inciso, hay que tener en cuenta que en el aludido Título de la Carta Magna se encuentra el derecho al trabajo (art. 35.1 Const.).

1. Quiero mostrar mi agradecimiento a Pablo Moratalla Santamaría, coordinador de EHLABE (Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkartea - Inclusión Sociolaboral). Las conversaciones mantenidas con él me han aportado un conocimiento fundamental, para poder reflejar algunos aspectos de la problemática existente en la materia del empleo de personas con discapacidad, más allá de su régimen jurídico.

En el ámbito internacional, la referencia principal es la Convención Internacional de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), cuyo art. 27 reconoce *el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás*.

El desarrollo legislativo del mencionado derecho al trabajo se encuentra en la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, arts. 35 a 47), en adelante, LGDPCD<sup>2</sup>.

## 2. Concepto jurídico de la persona con discapacidad

En la materia que ahora nos ocupa, la cuestión estrictamente terminológica no resulta baladí. Superando diversas denominaciones que albergan una evidente connotación peyorativa (minusválido, inválido, disminuido, subnormal), y gracias a la labor de la Organización Mundial de la Salud (OMS), se ha consolidado la expresión persona con discapacidad.

Consciente de la trascendencia de la cuestión, el legislador español ha indicado que la única denominación, no sólo política, sino jurídicamente correcta es *persona con discapacidad*<sup>3</sup>.

A partir de ahí, el concepto jurídico-positivo de las personas con discapacidad es el siguiente: *aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás* (art. 4.1 LGDPCD)<sup>4</sup>.

Por consiguiente, el concepto se construye sobre una base individual, en torno a la deficiencia que presenta una persona, que le produce limitaciones en su actividad. A esa circunstancia se le añaden factores sociales complementarios, en forma de barreras, que impiden su participación social en igualdad de condiciones con respecto a las personas sin discapacidad.

2. Esta norma derogó la LISMI (Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos), norma de referencia en la materia durante más de 30 años.

3. Las referencias que en los textos normativos se efectúan a «minusválidos» y a «personas con minusvalía», se entenderán realizadas a «personas con discapacidad». A partir de la entrada en vigor de la presente Ley, las disposiciones normativas elaboradas por las Administraciones Públicas utilizarán los términos «persona con discapacidad» o «personas con discapacidad» para denominarlas (Disposición Adicional Octava de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia).

4. En lo que respecta al punto de conexión entre discapacidad e incapacidad laboral, esta última en el ámbito de la seguridad social, se establece *ex lege* la condición de personas con discapacidad de aquellas que hayan recibido la calificación de incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez (art. 4.2 LGDPCD).

El concepto no varía en función del tipo de discapacidad, que puede ser física; sensorial (auditiva o visual); intelectual; o mental.

Sea cual sea el tipo de discapacidad, se establece un procedimiento administrativo para que un órgano técnico (integrado al menos por personas médicas, psicólogas, y trabajadoras sociales), en función de las circunstancias personales y sociales concurrentes, atribuya determinado grado de discapacidad, medido porcentualmente, a cada persona<sup>5</sup>.

Para alcanzar el *status* de persona con discapacidad, se requiere un grado mínimo del 33%, porcentaje que se erige en el mínimo normativo común a todo tipo de discapacidad (art. 4.2 LGDPCD).

### **3. Política legislativa con respecto a las personas con discapacidad**

Cabe destacar que, en torno a la década de los 70 del pasado siglo, se produjo un notable cambio en la orientación política de la legislación sobre personas con discapacidad, pasando del modelo individual al modelo social.

Hasta esa época, podríamos hablar de un modelo legislativo individual, donde se observa la discapacidad como un problema individual de la persona que la tiene, y el tratamiento jurídico se centra en el ámbito sanitario, con el objetivo de adaptar la persona con discapacidad a su entorno social. El problema es de la persona con discapacidad.

En la mencionada década de los 70, comienza lo que podemos denominar como modelo social, donde se procura adaptar el entorno social a la persona con discapacidad, porque es la propia sociedad la que provoca la situación social desfavorable de esas personas. El problema es de la sociedad.

Aunque se mantiene el tratamiento médico individualizado, se pone el acento en la sociedad para acoger, en condiciones de igualdad, a las mencionadas personas. Ejemplos paradigmáticos de esa línea de tendencia serían la supresión de barreras arquitectónicas y la idea del diseño universal.

### **4. El empleo de las personas con discapacidad**

Las personas con discapacidad son titulares, desde luego, del derecho al trabajo, *ex art. 35.1 Const.* Además, tienen ese derecho en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación (art. 35.1 LGDPCD).

5. Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.

Sociológicamente, la realidad nos muestra dificultades del colectivo de las personas con discapacidad en varios aspectos, entre los cuales podríamos destacar la educación, la inactividad, y el desempleo.

Las personas con discapacidad muestran un nivel educativo inferior al de la población general, lo que reclama una actuación de fomento por parte de la Administración educativa<sup>6</sup>. El índice de inactividad es notablemente superior a la media general de la población activa<sup>7</sup>. Esta circunstancia está ligada al desánimo de algunas personas con discapacidad, que no se lanzan a buscar empleo, en parte debido a su menor nivel educativo, y también concurren elementos de orden psicológico. Además, la percepción de prestaciones económicas públicas en base a la discapacidad, es un elemento que también frena el intento de acceder a un empleo<sup>8</sup>. En el caso de las mujeres, la discriminación es doble, porque se añaden a su discapacidad prejuicios sexistas que empujan a estas personas a tareas domésticas, alojándolas en la población inactiva.

Pero, incluso en el específico apartado del nivel de desempleo, circunscrito a las personas que buscan activamente empleo, también los indicadores de las personas con discapacidad son peores que la población activa general<sup>9</sup>. Este dato muestra, de manera palpable, la necesidad de políticas activas de fomento del empleo de las personas con discapacidad, que deben incluir medidas de acción positiva, para procurar avanzar por la senda que lleve hacia la igualdad de oportunidades de empleo, *ex art.* 35.2 LGDPCD.

Las personas con discapacidad pueden acceder a dos tipos de empleo: empleo ordinario, y empleo protegido. El empleo ordinario comprende el trabajo por cuenta ajena (tanto en la empresa privada como en la Administración pública), y el empleo autónomo<sup>10</sup>. El empleo protegido, como se verá *infra*, se desarrolla en los centros especiales de empleo<sup>11</sup>, y ofrece un modelo específico adaptado a las características de las personas con discapacidad.

6. Se aprecia en la población con discapacidad un mayor porcentaje de personas que cuenta solamente con estudios secundarios de primera etapa o inferiores (77,3%), en comparación con la población sin discapacidad (49,1%). Los estudios superiores tienen menos peso en las personas con discapacidad (10,5%) que en la población sin discapacidad (28,8%). Datos recogidos en la *Encuesta de Integración Social y Salud*, INE, 2012.

7. En el año 2015, el 33,9% de las personas con discapacidad eran activas. Esta tasa de actividad es 44,2 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (*Encuesta de Población Activa*, INE).

8. El art. 37.1 LGDPCD establece expresamente que *será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad de las personas con discapacidad*.

9. En el año 2015, la tasa de desempleo de las personas con discapacidad fue del 31%. Tasa 9.1 puntos superior a la de la población sin discapacidad (*Encuesta de Población Activa*, INE).

10. Me permito discrepar de la clasificación legal, que distingue entre empleo ordinario, empleo protegido, y empleo autónomo (art. 37.2 LGDPCD). Entiendo que el empleo autónomo forma parte de la categoría, más amplia, de empleo ordinario, porque no se ha establecido un modelo específico de empleo autónomo, distinto del régimen ordinario y del régimen protegido, ni tampoco se ha diseñado como empleo autónomo protegido.

11. Incluyendo el empleo en los enclaves laborales (*vid. infra*), porque las personas con discapacidad mantienen la relación laboral con su Centro Especial de Empleo.

A modo de acción positiva, para combatir la histórica discriminación de las personas con discapacidad en el acceso al empleo, y procurar avanzar hacia la igualdad de oportunidades, el legislador prevé un sistema de ayudas públicas en diversos ámbitos, entre otros: subvenciones directas por la contratación; adaptación de puestos de trabajo; establecimiento como trabajadores autónomos; o constitución de cooperativas y otras entidades de economía social (art. 39 LGDPCD).

En función de la severidad de la discapacidad, hay personas no aptas para acceder al empleo, ni ordinario ni protegido. A este colectivo, el legislador les brinda la fórmula de los centros ocupacionales, que ofrecen terapia ocupacional, en el seno del sistema de servicios sociales. Por lo tanto, no se trata de una relación laboral, sino de un servicio social que ofrece una prestación en forma de terapia ocupacional, *con el objeto de lograr su máximo desarrollo personal y, en los casos en los que fuera posible, facilitar su capacitación y preparación para el acceso al empleo* (art. 52 LGDPCD).

#### **4.1. Empleo ordinario**

En el ámbito del empleo ordinario, la política activa de empleo para las personas con discapacidad se refleja en medidas de diverso carácter, que pasamos a comentar.

##### *4.1.1. Registro específico en los servicios públicos de empleo*

Para facilitar el empleo ordinario, se prevé la existencia de un registro específico de personas con discapacidad demandantes de empleo, en el ámbito de los servicios públicos de empleo (art. 38.2 LGDPCD).

La previsión legal parece técnicamente oportuna, a efectos de identificar el colectivo para poder proceder a fomentar su empleo. En ocasiones el problema es que las personas con discapacidad prefieren no revelar esa condición en los servicios públicos de empleo, sobre todo en los supuestos de enfermedad mental, por considerar que les resultaría desfavorable. Es un tema delicado, esas personas no están obligadas a declarar su discapacidad ante los servicios públicos de empleo, aunque la finalidad sea fomentar su empleo mediante el registro específico mencionado.

##### *4.1.2. Empleo privado*

En el ámbito del empleo ordinario privado, en forma de acción positiva para tender hacia la igualdad de oportunidades real y efectiva, se establece la reserva legal de que el 2% de los puestos de trabajo deberá ser ocupado por personas con discapacidad, en

toda empresa cuya plantilla supere las 50 personas trabajadoras (art. 42 LGDPCD). Es una norma con un elevadísimo grado de incumplimiento. Si se cumpliera, mejoraría notablemente la tasa de empleo de las personas con discapacidad.

De manera excepcional, las empresas indicadas pueden quedar exentas de la mencionada obligación<sup>12</sup>, en cuyo caso deben aplicar alguna de las siguientes medidas alternativas:

- Contratos con centros especiales de empleo o personas con discapacidad autónomas, para el suministro de bienes o prestación de servicios. Cabe valorar positivamente esta medida, porque fomenta directamente el empleo de personas con discapacidad. Además, su régimen jurídico es más flexible que el de los enclaves laborales (*infra*), por lo que resulta de utilización más frecuente que estos últimos.
- Donaciones o patrocinio a favor de asociaciones o fundaciones de inserción laboral de personas con discapacidad. Sorprende esta medida alternativa a la cuota de reserva, porque no fomenta, al menos directamente, el empleo de personas con discapacidad. Las aportaciones económicas recaerán en estructuras asociativas o fundacionales.
- Enclaves laborales. Se trata de una fórmula en virtud de la cual las empresas celebran un contrato con un centro especial de empleo (CEE), en régimen de contrata, para la realización de obras o servicios por parte de la segunda<sup>13</sup>. Así, un grupo de personas con discapacidad, que mantiene la relación laboral con el CEE de origen, por consiguiente en régimen de empleo protegido, se desplazan temporalmente a la empresa ordinaria, donde desarrollarán la actividad laboral para ejecutar la obra o prestar el servicio pactado.

La fórmula podría funcionar, pero no es muy utilizada. Su régimen jurídico muestra elementos de rigidez que dificultan su puesta en práctica. Sobre todo, el mínimo de tres personas con discapacidad para constituir el enclave; la obligación de contratar con carácter indefinido a trabajadores con discapacidad del enclave, transcurrido el período máximo de 3 años; y el tipo de discapacidad que se requiere<sup>14</sup>.

12. En la práctica, la exención de esa obligación se obtiene con facilidad.

13. Por consiguiente, resulta aplicable el art. 42 del Estatuto de los Trabajadores.

14. El art. 6 del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, sobre enclaves laborales, establece el siguiente régimen: *El 60 por cien, como mínimo, de los trabajadores del enclave deberá presentar especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo. A los efectos establecidos en este real decreto, se consideran trabajadores con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo: a) Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por cien; b) Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por cien; c) Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por cien. Este grupo podrá alcanzar hasta un 50 por cien del porcentaje a que se refiere el párrafo segundo del apartado anterior.*

Además de la mencionada cuota de reserva del 2%, en el empleo privado, se encuentran vigentes diversas normas para el fomento de la contratación, tanto indefinida como temporal, de personas con discapacidad.

En el ámbito de la contratación indefinida, hay diversos estímulos dirigidos a las empresas, en forma de subvenciones directas; bonificaciones en la cotización a la seguridad social<sup>15</sup>; y deducciones de la cuota íntegra, en el impuesto de sociedades<sup>16</sup>.

En la contratación temporal, hay que destacar el contrato temporal de fomento del empleo de personas con discapacidad, con una duración mínima de 12 meses, y máxima de 3 años. La causa de la temporalidad es, precisamente, el fomento de la contratación de personas con discapacidad, a modo de acción positiva. En este supuesto, también se reconocen bonificaciones en la cotización a la seguridad social<sup>17</sup>, y deducciones en el impuesto de sociedades. Pero, en el caso del contrato temporal, no hay subvención por la propia contratación.

#### 4.1.3. Empleo público

En el ámbito del empleo público, la principal medida legislativa es la siguiente: *en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad... siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública* (art. 59 EBEP)<sup>18</sup>.

Un problema práctico relevante que se observa en el cumplimiento de esta norma, es el de la falta de adaptación de las pruebas de acceso, por ejemplo en cuanto a las

3. Los demás trabajadores del enclave deberán ser trabajadores con discapacidad con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por cien.

4. El 75 por cien, como mínimo, de los trabajadores del enclave deberá tener una antigüedad mínima de tres meses en el centro especial de empleo.

15. Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo. La cuantía de las bonificaciones en la cotización a la seguridad social depende de la edad de la persona contratada, y de la severidad de la discapacidad (R. D. 1451/83, de 11 de mayo; Ley 43/2006, de 29 de diciembre).

16. Se deduce de la cuota íntegra la cantidad de 9.000 euros, por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 33% e inferior al 65%, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior. La deducción se incrementa hasta los 12.000 euros cuando el grado de discapacidad es igual o superior al 65% (Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades).

17. En cuantía inferior a la reconocida para los contratos indefinidos.

18. Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre).

materias a estudiar, a las personas con discapacidad, lo que dificulta la igualdad de oportunidades.

En esa misma norma, se matiza que un mínimo del 2% de las plazas se reservarán para personas con discapacidad intelectual, y el resto de las plazas para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad. La medida de acción positiva en favor de la discapacidad intelectual está sobradamente justificada, por la más difícil empleabilidad de estas personas.

#### 4.1.4. *Adaptación de puestos de trabajo*

Tanto en el ámbito del empleo privado como en el público, la parte empleadora debe adaptar los puestos de trabajo a las personas trabajadoras con discapacidad, en función de las necesidades concretas, para permitir un correcto desempeño de su actividad laboral, así como la posibilidad de acceder a iniciativas de formación y de promoción profesional (art. 40.2 LGDPCD).

El mencionado artículo matiza que la mencionada obligación se verá exceptuada cuando suponga una *carga excesiva* para el empresario. Para valorar si se trata de una carga excesiva hay que tener en cuenta tres aspectos: el coste económico que implica la adaptación del puesto de trabajo; las ayudas públicas para la contratación de personas con discapacidad; y el volumen de negocios de la empresa.

Sin duda, la cuestión de la adaptación del puesto de trabajo es trascendental para la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, y en esta materia queda un largo camino por recorrer.

#### 4.1.5. *Empleo con apoyo*

La fórmula del empleo con apoyo está dirigida a procurar la inserción laboral, en el empleo ordinario, de personas con discapacidad que tengan especiales dificultades de empleabilidad: aquellas con discapacidad física o sensorial en un grado mínimo del 65%; y las que tengan parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad igual o superior al 33% (art. 41 LGDPCD)<sup>19</sup>.

La clave del apoyo estriba en la asignación de un tutor o tutora individual, para apoyar a cada persona con discapacidad integrada en el programa de empleo con apoyo. La fórmula, cuando se aplica, muestra buenos resultados, aunque no es muy utilizada, y las subvenciones son bastante limitadas.

19. Desarrollado reglamentariamente por el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio.

#### 4.1.6 Empleo autónomo

El principio general de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo (art. 35.2 LGDPCD), además de referirse al empleo por cuenta ajena, incluye, sin duda, el empleo autónomo.

Así, la LGDPCD ordena expresamente a los poderes públicos que adopten medidas de fomento del empleo autónomo de las personas con discapacidad. Y ello en sus dos vertientes: autoempleo individual, como personas autónomas; y autoempleo colectivo, mediante la constitución de cooperativas y otras entidades de economía social, como las sociedades laborales (art. 47 LGDPCD).

Si la aventura del empleo autónomo siempre es complicada, en el caso de las personas con discapacidad nos encontramos con dificultades añadidas, señaladamente, en los supuestos de discapacidad intelectual y enfermedad mental, donde se necesita mucho apoyo para poder emprender por la vía del empleo autónomo.

#### 4.2. Empleo protegido

El empleo protegido se desarrolla en el marco de los centros especiales de empleo. Sirve como instrumento de acceso al empleo de las personas con discapacidad, en un entorno más adaptado a las mismas, y habitualmente más amable que el mercado ordinario.

Aunque el fin último de la política de empleo es procurar la inserción en el mercado ordinario de trabajo, y por ello los CEE deben ser un *medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario* (art. 43.1 LGDPCD), las personas con discapacidad con frecuencia prefieren quedarse en el CEE, donde se sienten más cómodas que en el mercado ordinario, normalmente más difícil e implacable.

Los CEE pueden mostrar naturaleza pública o privada, y tener ánimo de lucro o carecer de él (art. 45 LGDPCD)<sup>20</sup>. Es importante destacar que, a nivel legislativo, se establece expresamente, como criterio para poder otorgar ayudas públicas, en forma de compensación económica, que los CEE no tengan ánimo de lucro (art. 44.2 LGDPCD)<sup>21</sup>. Sin embargo, las convocatorias públicas de ayudas económicas a CEE, a menudo se separan de ese criterio, incluyendo como beneficiarios a CEE con ánimo de lucro.

Los CEE son empresas dedicadas a la actividad productiva de cualquier bien o servicio, por lo que su especialidad no radica en la actividad económica<sup>22</sup>, sino en su fin

20. El régimen jurídico de los CEE se dibuja en el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre.

21. Se trata de CEE que suelen nacer de la iniciativa social o pública.

22. *Participando regularmente en las operaciones del mercado* (art. 43.1 LGDPCD).

social de inserción laboral de personas con discapacidad, y en la relación laboral especial que entablan con dichas personas, en forma de empleo productivo y remunerado.

En los CEE, encontramos un requisito esencial en la condición de que un mínimo del 70% de la plantilla debe estar constituido por personas con discapacidad<sup>23</sup>. Suele observarse que, a menudo, los CEE con ánimo de lucro contratan a personas de más fácil empleabilidad, limitándose a cumplir con las mínimas exigencias legales, mientras que los CEE sin ánimo de lucro, con marcada finalidad social, emplean a personas con discapacidades severas que dificultan su acceso al empleo.

Otro elemento característico de los CEE estriba en los servicios de ajuste personal y social que prestan, a través de las unidades de apoyo, a las personas con discapacidad que emplean. Son servicios para ayudar a la incorporación al puesto de trabajo, así como en la posterior permanencia y, en su caso, progresión<sup>24</sup>. Son servicios fundamentales para ayudar al empleo de las personas con discapacidad, y en los CEE con ánimo de lucro se observa un cumplimiento menor de esta faceta, en comparación con los CEE sin ánimo de lucro.

Como se ha avanzado *supra*, la relación de trabajo entre los CEE y las personas con discapacidad es una relación laboral especial, incluida en el listado de relaciones laborales especiales del Estatuto de los Trabajadores (art. 2.1 g), y desarrollada por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio.

La peculiaridad más destacable de su régimen jurídico puede ser la posibilidad de celebrar el denominado *contrato a bajo rendimiento*, cuando se produce un *rendimiento inferior al normal en un 25 por 100, siempre que tal circunstancia la haya constatado el equipo multiprofesional correspondiente. La disminución del salario no podrá exceder del porcentaje citado*<sup>25</sup>. Es un tema muy delicado, porque el eventual abuso de esta figura, que permite salarios muy reducidos, acarrearía lógicas suspicacias, en un tema tan sensible como el que aquí nos ocupa.

## 5. Conclusiones

Si observamos los datos estadísticos de actividad y desempleo, no hay lugar a dudas, la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral está muy lejos de la deseable igualdad.

23. *La plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquella* (art. 43.2 LGDPCD).

24. *La ley se refiere a ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad de los centros especiales de empleo tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo. Igualmente se encontrarán comprendidos aquellos dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva* (art. 43.2 LGDPCD).

25. Art. 12 del RD 1368/1985, de 17 de julio.

El régimen jurídico brevemente descrito para hacer frente a esa situación parece bien diseñado. Teniendo en cuenta la diversidad de situaciones, resulta adecuado fomentar de manera simultánea el empleo ordinario, el empleo protegido, y, en las discapacidades más severas, los centros ocupacionales. La panoplia de medidas comentadas parece bien estructurada.

El primer problema que cabe destacar es el del elevado grado de incumplimiento de la normativa comentada. Para contrarrestar esta realidad, habría que interpelar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pero también debemos reflexionar sobre el motivo de ese inaceptable nivel de incumplimiento.

El problema de fondo es la discriminación sociológica latente, a partir del prejuicio cultural que a menudo nace de la ignorancia. Cuando las empresas contratan personas con discapacidad, normalmente quedan muy satisfechas con el rendimiento. Pero hay que dar el paso, probar, y esa primera barrera parece la más difícil de romper en el mercado laboral.

A partir de ahí, y en un ámbito metajurídico, habría que lanzar campañas de sensibilización, que giren en torno a la verdad, a menudo desconocida: las personas con discapacidad, además de que se trate de su derecho subjetivo, tienen mucho que aportar a la actividad laboral.

## Bibliografía

- ANTEQUINO EDO, I., “Aspectos laborales y de protección social incluidos en la nueva ley general de derechos de las personas con discapacidad”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 36, 2014.
- BAREA TEJEIRO, J. (dir.), MONZÓN CAMPOS, J.L., AA.VV. *Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco*, Fundación BBVA, 2008.
- BENGOETXEA ALKORTA, A., “Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad”, *Revista Vasca de Administración Pública*, 99-100, número en homenaje a Demetrio Loperena y Ramón Martín Mateo, 2014.
- CORDERO GORDILLO, V., “El fomento del empleo de las personas con discapacidad por las Comunidades Autónomas”, in, AA.VV. *Los nuevos marcos de relaciones laborales en el renovado estado de las autonomías: XXI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, 2011.
- ESTEBAN LEGARRETA, R., *La aplicación del derecho del trabajo en los centros especiales de empleo*, Tirant Lo Blanch, 2009.
- ESTEBAN LEGARRETA, R., “La estrategia global de empleo de las personas con discapacidad. Un balance crítico tras su finalización”, *Revista de derecho social*, 61, 2013.
- GAZTELU SAN PÍO, C., “Acción positiva, acceso y ajustes razonables para personas con discapacidad en el entorno laboral”, in, Esperanza Alvarez Ramírez, G.E (coord.), *2003-2012, 10 años de legislación sobre no discriminación de personas con discapacidad en España: estudios en homenaje a Miguel Ángel Cabra de Luna*, Cinca, 2013.
- MENÉNDEZ CALVO, R., “Integración laboral de las personas con discapacidad: modelo legal tras la reforma de 2012”, *Anuario de la Facultad de Derecho-Universidad de Alcalá*, 5, 2012.
- PÉREZ PÉREZ, J., “La cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad: Una visión crítica de la regulación de las medidas alternativas a su cumplimiento”, *Aranzadi Social*, Vol. 5, Nº 4, 2012.
- RODRÍGUEZ ALVAREZ V., “Las políticas de empleo orientadas a personas con discapacidad: ¿evolución o retroceso?”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 101, 2012.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “La promoción de los cupos de reserva a favor de las personas con discapacidad en el nuevo contexto normativo sobre empleo público”, *Aranzadi Social*, Vol. 3, Nº 4, 2010.
- RUIZ CASTILLO, M<sup>a</sup>. M., *Igualdad y no discriminación. La proyección sobre el tratamiento laboral de la discapacidad*, Bomarzo, 2010.
- TUSET DEL PINO, P., *Trabajadores con Discapacidad. La Prestación de Servicios de Ajustes Personales y Sociales*, ed. Difusión jurídica y temas de actualidad, Madrid, 2010.

# Rasgos distintivos de las empresas de inserción: su implantación y sus actuales retos

**Nieves Ramos Rosario**

Presidenta de AVEI (Asociación Valenciana de Empresas de Inserción) y FAEDEI

Los últimos veinte años de mi carrera han estado vinculados a un proyecto muy concreto localizado en el municipio de Villena (Alicante) dónde la Asociación El Cerezo tiene un Centro de Día de Inserción de Menores y una empresa de inserción llamada "Insertadix del Mediterráneo".

Las empresas de inserción surgieron después de una batalla, de un camino en el desierto, que tuvimos que atravesar para conseguir la Ley de Empresas de Inserción<sup>1</sup>. Fue un hito para todo el sector que lo peleó durante tres legislaturas. Y con ella pudimos resolver algo muy importante, relacionado con la figura contractual: el contrato. Durante el proceso de negociación, las EE.II optamos por el tránsito, por ser espacios de oportunidades para las personas. Por tanto, el éxito es que las personas, una vez finalizados sus itinerarios vayan al "mercado ordinario" Sin embargo, para Magistratura de Trabajo, una vez cumplido los dos años, teníamos que hacerlos indefinidos. Es aquí cuando surgieron conflictos que justificaban tener una ley estatal puesto que, como saben, las competencias de la Seguridad Social las tiene el Estado.

Ante esta falta de legislación, algunas CC.AA legislaron a través de leyes, como la Catalana y Valenciana, y decretos, las EE.II, porque se nos consideraban "alegales". Con la Ley 44/2007 se acabó este vacío legislativo. Y aunque ahora parezca ciencia ficción, consiguió el apoyo de todos los partidos políticos presentes en el Congreso.

1. Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

Por eso es importante decir que tenemos un contrato específico para las EE.II, que está vinculado al itinerario personalizado. De tal manera que el incumplimiento del mismo, puede suponer la finalización de la relación con la empresa de inserción. Por eso es tan importante iniciar el proceso con un buen diagnóstico para saber qué personas pueden estar en una EE.II. Somos un instrumento muy bueno, pero no servimos para todo el mundo. La clave está en valorar si tras pasar por una empresa con un acompañamiento personalizado, en un tiempo que va desde un mínimo de seis meses y máximo de tres años, esas personas pueden ir con éxito al mercado tradicional.

Somos un magnífico instrumento pero tampoco somos el único. La administración pública debe tener los medios y dispositivos suficientes para responder a las necesidades de la ciudadanía. Las entidades sociales promotoras, que en la crisis de los 80 decidimos dar un paso para la creación de empresas decidimos que somos buenos pero no hacemos milagros.

Hemos optado por una opción ideológica y también una opción política. Somos de tránsito, pero no queremos ser reductos. Queremos que las personas se incorporen al mercado una vez que hayan trabajado su proceso y su itinerario personal. Este itinerario es un anexo al contrato de trabajo. El contrato lo firma la persona que va a trabajar, los servicios sociales y la empresa.

Todo este proceso va evaluándose por el personal técnico de acompañamiento. Ésta es una figura específica que tienen las EE.II, que es de obligado cumplimiento según la Ley, y para la que tenemos que buscar financiación exterior. Pero en nuestras empresas es la que nos garantiza el objeto final que es, que al menos el 50% de la estructura productiva se inserte en el mercado ordinario.

Otra de las cuestiones de gran importancia vinculadas al contrato es, que incluso está tipificado, es el porcentaje de tiempo de trabajo que debe dedicar a ese itinerario: el 20 % de su tiempo de trabajo en el sector de actividad donde se desarrolla la empresa. Es éste porcentaje el que nosotros consideramos que debe financiar la administración pública, porque es lo que consideramos el sobrecoste de la inserción. De la misma manera que debe apoyar la figura del Personal Técnico que verifica ese proceso, y que es una figura que no tiene ninguna empresa.

Este marco normativo que para el sector fue tan importante tuvo también consecuencias en las características organizativas. Por ejemplo, proveníamos de una federación compuesta por diversas entidades promotoras, sin ánimo de lucro, pero también existía una segunda. La ley nos obligó a negociar conjuntamente y buscar alternativas para que sólo fuera una única entidad representativa. Es ahí donde nace FAEDEI, con una connotación importante, somos la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción. Ya no estamos en el tercer sector sino que hemos dado un salto a la empresa, a la negociación colectiva y a una forma distinta de hacer economía. En nuestro caso, economía social y solidaria. Formamos parte de Cepes (Confederación

Española de Economía Social) que dio paso a otro hito como fue la Ley de Economía Social<sup>2</sup>.

Otro hito fundamentalmente político, porque esta ley definió los principios de la Economía Social y las familias que la componen. Después se ha quedado incompleto porque no se dio cumplimiento al acuerdo de que a los dos años se evaluaría un plan para promover la Economía Social. Lo que sí se hizo fue el desarrollo de la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, de actualización en materia de autoempleo y medidas del trabajo autónomo y de la Economía Social<sup>3</sup>. Esta ley recogió seis líneas fundamentales para las Empresas de Inserción. La primera es que las empresas de inserción somos entidades prestadoras de bienes y/o servicios de interés general y económico. Segundo, con esa declaración de bien de interés general se resuelve un problema que tienen las empresas de inserción con las ayudas de Estado, conocidas como mínimos. Esto supone que las empresas no pueden recibir más de doscientos mil euros en ayudas de la administración pública en tres años. Con esta ley pasa a quinientos mil pero sobre todo, nos da argumentos para la exención de mínimos porque las ayudas se reciben para cubrir el sobrecoste de la inserción.

Lo que realmente queremos y necesitamos es armar jurídicamente la falta de sentido que tiene que las ayudas estén sujetas a mínimos, al ser entidades prestadoras de bienes y servicios de interés general, porque somos sin ánimo de lucro y sin ánimo de pérdida. Nuestros beneficios se reinvierten en el objeto social de nuestras empresas. Necesitamos por ello pedir la exención de mínimos y deseamos y luchamos por la fiscalidad de las entidades no-lucrativas.

Otro de los matices de la Ley es el cambio en la Ley de Contratación Pública<sup>4</sup> donde las EE.II teníamos restringida la reserva de mercado a los contratos menores sin publicidad. Ahora la ley dice que la “Administración Pública fijará una reserva de mercado a las empresas de inserción”. Ya no se trata de encontrar una cierta sensibilidad en la administración pública sino cumplir la ley. El gran reto está ahora en ver cómo nuestras estructuras productivas hacen frente a este enorme reto y cómo ajustamos la oferta y la demanda.

Este cambio legislativo tan importante ha sido fruto de nuestra capacidad para demostrar que somos una política activa de empleo muy eficaz. Esto lo hemos hecho con el Balance Social y Económico de Faedei<sup>5</sup>, donde hemos presentado el retorno y el ahorro a la Administración Pública cuando se apuesta por la contratación en una empre-

2. Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

3. Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.

4. Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

5. [www.faedei.org](http://www.faedei.org)

sa, en lugar de tener a la gente sujeta a una política pasiva. En la Comunidad Valenciana por cada euro que aporta la administración pública nosotros le devolvemos 2,7 euros.

Pero desde nuestra experiencia también afirmamos que no debemos trabajar solamente con la administración pública sino que debemos seguir facturando en el mercado como hasta ahora.

A día de hoy somos un sector estructurado tal y como nos dijeron. Las empresas están asociadas a las Asociaciones Territoriales y éstas configuran FAEDEI. Continuamos trabajando en la agrupación como es el caso de Murcia, que acaba de aprobar su registro de empresas, o Navarra que está en proceso de regularización pero participando con la federación en todas las actividades. Nos movemos en la actualidad en dos direcciones: una interna fortaleciendo el sector y otra, intentamos a su vez solventar los desequilibrios y las diferencias entre los territorios.

Para demostrar lo que somos, las personas que contratamos, los sectores de actividad donde operamos y el interés general, es fundamental el Balance Social y Económico que hacemos cada año. Es necesario para cuantificar lo que hacemos y qué sectores de actividad tenemos. Para ello tenemos un dispositivo informático, una herramienta vía internet que posibilita tener una fotografía del sector en cada una de las Comunidades Autónomas, para ir incidiendo en el desarrollo del sector en función de su realidad, necesidades y dificultades.

Por otro lado, hemos ido compartiendo los procesos de acompañamiento en la inserción, para lo que hemos elaborado un manual de acompañamiento a la inserción, que recoge los aspectos más importantes en la empresa. Lo hemos ido combinando con encuentros anuales. Es un trabajo para el que nos ha acompañado un equipo multidisciplinar de la Universidad de Valencia, al frente del cual está Fernando Marhuenda.

También hemos organizado diferentes ferias profesionales en diversas ciudades (Barcelona, Irún, Zaragoza, etc) para hacer frente el déficit de marketing que tenemos y con ello aumentar en volumen de actividad económica y generar cooperación entre las empresas. Otro objetivo fundamental es la aplicación e implementación real de la Responsabilidad Social de las Empresas.

El último reto que se nos plantea es la construcción de la Europa de los pueblos, no solamente del capital, donde se aprueban normas de obligado cumplimiento. Una Europa que se construya para las personas teniendo en cuenta las diversas velocidades económicas y políticas.

Seguiremos buscando todas las alternativas posibles para que las empresas puedan trabajar y cumplir los retos que se descubren sobre las empresas de inserción.

# **La inserción sociolaboral de colectivos en situación o riesgo de exclusión social a través de las empresas de inserción. La experiencia de Reciplana Recuperacions S.L.**

**Xaro Castelló Alfaro**

Gerente de la Fundació Tots Units

## **¿Qué son las empresas de inserción?**

Las empresas de inserción (en adelante EE.II.) son estructuras productivas, como cualquier estructura empresarial, que trabajan en el mercado produciendo bienes y servicios de muy diversa índole. Se dirigen a varios mercados: jardinería, carpintería, limpieza, gestión de residuos, cuidado de personas entre otros, etc.; y realizan actividades económicas caracterizadas por requerir una moderada inversión de capital, aunque esto va cambiando con el tiempo y cada vez más se desarrollan nuevas tecnologías especialmente en la gestión de residuos.

Se crean, y así creo que lo hemos vivido las entidades que hemos trabajado históricamente en ellas, como una herramienta innovadora respecto a lo que es la inserción laboral de las personas. De hecho, cuando concursamos en los servicios a los que nos podemos presentar, no destacamos tanto el servicio de limpieza viaria o el servicio de recogida de cartones..., sino la inserción social y laboral de las personas. Porque ese es nuestro objeto como empresas de inserción, aunque lo realicemos a través de una actividad mercantil.

Las características más importantes de estas empresas son las siguientes:

Están **promovidas** y esto hace que sean diferentes a otro tipo de empresas **por entidades sin ánimo de lucro**. Por ejemplo, Reciplana Recuperacions es una empresa de inserción de Vila-real que está promovida por la Fundació Tots Units. En el artículo 6 de la Ley 44/2007 se recoge que tendrán la consideración de entidades promotoras aquellas entidades sin ánimo de lucro, incluidas las de derecho público, las Asociaciones sin fines lucrativos y las Fundaciones, cuyo objeto social contemple la inserción social de personas especialmente desfavorecidas.

El **objeto es la inclusión socio-laboral** de personas que tienen grandes dificultades en el acceso al mercado laboral. Un elemento importante es que el empleo que se genera en estas empresas de inserción, al cabo de 3 años, el 50 por ciento tiene que ir destinado a personas en situación de riesgo y/o exclusión social, teniendo que demostrar con certificados acreditativos que esas personas que están contratadas, vienen derivadas de los servicios sociales públicos.

**Los colectivos de actuación:** según La Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las EE.II. en su artículo 2, identifica los colectivos de personas que pueden ser contratadas por las empresas de inserción:

- personas receptoras de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas;
- personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora o por haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido;
- jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores;
- personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social;
- internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo; así como liberados condicionales y ex reclusos;
- menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley de responsabilidad penal de menores (LO 5/2000); así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

Son **empresas transitorias** en el sentido en que las personas con contrato de inserción con las que se desarrollan itinerarios sociolaboral, no pueden permanecer en ellas más de 3 años, ya que la vocación es que se incorporen al mercado laboral ordinario.

La potestad, según la ley, de acreditar estas situaciones, es de los servicios públicos, tanto generales como especializados. Especializados en el sentido de que puede

ser cualquier trabajador/a social de cualquier ayuntamiento, los centros de salud, los de salud mental, organismos específicos, centros penitenciarios donde existan trabajadores sociales que puedan hacer esas derivaciones, etc.

Esto ha generado un debate sobre quien certifica y si este certificado tiene transitoriedad. Es algo nuevo, con los Centros Especiales de Empleo, cuyo requisito es que las personas que optan a un puesto de trabajo tengan el certificado, desde hace años existe un órgano que regula esta acreditación y un certificado que no suele ser transitorio. La legislación de los centros especiales de empleo llego antes que la de empresas de inserción. Todo esto es una reflexión abierta. Cuando las empresas de inserción entran en escena no estaba claro, todavía hoy no sabemos como certificar “la exclusión”, como hacer para que no se produzcan estigmas, ya que las empresas de inserción nacen y así también está previsto en la ley, con vocación de tránsito. Apostamos por personas acompañadas con una fecha de salida hacia el empleo ordinario, pero que no se lleven detrás la etiqueta de “excluido social y laboral”.

**Las medidas de acompañamiento** son un elemento esencial de la identidad de las empresas de inserción. Son un conjunto de prestaciones, acciones de orientación, tutoría y procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo..., encaminados a satisfacer o resolver problemáticas específicas derivadas de la situación de exclusión que dificultan a la persona un normal desarrollo de su itinerario en la empresa de inserción.

El acompañamiento puede durar hasta 3 años, que es la duración máxima en un contrato de inserción, durante los cuales las EE.II. aplican itinerarios de inserción sociolaboral, es decir planes de trabajo individualizados cuyo protagonismo por parte de la persona en contrato de inserción es fundamental para su desarrollo, con el objetivo de promover su integración en el mercado laboral ordinario, definiendo las medidas de intervención y acompañamiento que sean necesarias por parte de los técnicos. En definitiva, queremos ser una experiencia de tránsito hacia el mercado laboral “normalizado” haciendo nuestro el lema de: “se aprende a trabajar, trabajando”. Se realiza un contrato de trabajo, con unas condiciones laborales, unas realizaciones profesionales que aumenten el ritmo, productividad y empleabilidad de la persona y con un plus añadido, superar aquellos obstáculos que impiden a la persona la autonomía social y laboral.

Son **empresas comprometidas con el desarrollo local y por la cohesión social**, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la sostenibilidad, la inserción sociolaboral de personas con dificultades de acceso al mercado de trabajo, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Son empresas en que **los excedentes disponibles en cada ejercicio se aplican a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas, o a la promoción de actividades relacionadas con la inserción sociolaboral**. Significa que queremos obtener

beneficios por el trabajo realizado, queremos ser y así lo andamos demostrando, empresas sostenibles económicamente, pero no produciéndose en ningún caso reparto de beneficios. Este punto generó una problemática con el registro mercantil porque no entendían por qué una empresa mercantil no tuviera “ánimo de lucro”. Esto forma parte de nuestra cultura y de nuestra manera de darle también valor a lo económico, y la pregunta es cómo destinar para crear más y mejores puestos de trabajo para las personas más vulnerables y que necesitan un espacio para ponerse en marcha de nuevo.

En ocasiones las EE.II. están miradas con lupa a causa de la configuración del personal en la plantilla, colectivos en exclusión social. Tenemos que ser productivos y con una calidad excelente del servicio. La estigmatización, los tópicos y roles impuestos a estos colectivos hacen creer que las empresas de inserción no son productivas y estas personas no van a tener un buen rendimiento.

Realizamos actividades económicas que queremos ofrezcan puestos de trabajo cualificados, pues no queremos encontrarnos en las catacumbas del desempeño laboral, nuestra tarea profesional se tiene que realizar con criterios de calidad por parte de toda la plantilla. Es por ello que no podemos escatimar en tecnología a la hora de realizar las tareas profesionales. No porque nos encontremos con personas con características complejas, dentro del marco de la exclusión, las tareas profesionales tienen que realizarse con peor calidad.

Las EE.II. obtienen unas subvenciones por parte de la administración pública que va fundamentalmente en apoyo a la contratación de contratos de inserción y ayudas para el personal técnico especializado en el acompañamiento social, ya que en estas empresas, además de existir perfiles administrativos, de conducción, en limpieza, jardinería, mensajería....etc., también hay psicólogos y educadores sociales para realizar una tarea específica. La experiencia nos muestra que hasta que la persona en un contrato de inserción llega a un rendimiento estandarizado en una determinada profesión supone justamente un proceso donde hay que apoyarlo desde el punto de vista educativo, formativo. En este marco se comprenden las ayudas. En definitiva se encamina a construir las condiciones hacia el mercado ordinario para que las personas puedan desempeñar un puesto en total normalidad y correctamente.

En la Comunidad Valenciana existen 8 EE.II., ejemplos de empresa de inserción en Valencia, son “Arropa” y “El Rastrell”, empresas que trabajan en la gestión de residuos sólidos urbanos y textiles; “Integras, tú”, empresa en el sector de la limpieza de inmuebles. Pero hay territorios en los que el desarrollo de las EE.II. es mucho mayor que aquí. ¿Por qué en Catalunya y en el País Vasco son 30 o 40 las empresas de inserción y en nuestro territorio valenciano son 8? Esto no solo tiene que ver con el desarrollo de la ley, sino con la disposición y la voluntad política que en este territorio se ha planteado respecto a las políticas activas de empleo y entender las EE.II. como herramientas al servicio de la lucha contra la exclusión social y laboral.

Evidentemente no podemos, ni queremos, abarcar todo el mercado, pero sí creemos que podemos aportar una repuesta a un determinado mercado, con unas determinadas personas y con un determinado estilo.

## **El caso de Reciplana Recuperacions S.L.**

La Fundació Tots Units es la entidad promotora de la E.I. Reciplana Recuperacions. Tenemos un servicio de orientación laboral e intermediación laboral. Somos centro homologado de formación. Además somos centro de recuperación en textiles y aparatos eléctricos y electrónicos. Estamos homologados como centro de recuperación de materiales y como punto de venta de segunda mano.

Reciplana Recuperacions, se crea en el año 1999 con diversos fondos europeos, sin que ni siquiera estuviera la ley de EE.II. en un terreno público en colaboración con el ayuntamiento de Vila-real. Somos centro de almacenamiento temporal de residuos no peligrosos. Tareas como la recogida de papel y cartón en contenedores viarios, en centros públicos, de pilas, de ropa, destrucción de documentos, etc.... Son diversos contratos de servicios que tenemos con la Diputación de Castellón y con ayuntamientos como Vila-real. Son 24 personas contratadas de las cuales el 50% son personas derivadas de los servicios sociales para contratos de inserción.

Recientemente se ha integrado en la red KOOPERA (Red de Innovación social y ambiental), una cooperativa de segundo grado que reúne en su seno a EE.II. y cooperativas de iniciativa social, para hacer frente de una mejor manera a las amenazas que se están produciendo en el sector del medio ambiente, convirtiéndose en un sector muy goloso y de “grandes negocios”.

Durante diez años se ha obtenido experiencia sobre las cláusulas sociales y por suerte hoy se empieza a hablar y a usar estos criterios en los pliegos de contratación pública de ayuntamientos. Pero hasta ahora hemos tenido que presentarnos a concursar como cualquier empresa y competir hasta con las más grandes. Esta ha sido la experiencia de Reciplana Recuperacions.

Gracias a la aplicación de la ley 31/2015 para el fomento de la Economía Social hay posibilidades de futuro para las Empresas de Inserción. Se abre un campo de exigencia a las EE.II. y deben estar muy bien preparadas desde el punto de vista del servicio a la hora de responder a la demanda. También deben tener solvencia técnica suficiente para la ejecución del servicio, pero sin olvidar el objeto de la EE.II.: responder a las necesidades de los procesos de inserción laboral de las personas. Esto es fundamental no olvidarlo.

A modo de conclusión, creemos que las EE. II. pueden jugar un papel muy importante en la inserción sociolaboral de colectivos vulnerables, y con la aplicación de la ley para el fomento de la Economía Social, con la figura del contrato reservado, es una

estrategia que puede ayudar al crecimiento y proliferación de nuevas EE.II. Queremos contribuir a una nueva cultura empresarial, hacer una profunda reflexión en cuanto a lo que son los procesos de trabajo y el sentido de las empresas en general. Las EE.II. queremos poner en valor los procesos de trabajo, no centramos únicamente en cuanto producir sino en cómo producir, y también cómo formamos a las personas que producen.

El marco legislativo estatal de referencia del sector es:

- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de Empresas de Inserción.
- Ley 27/2009, de 30 de diciembre, sobre Fomento del Empleo (Disposición Adicional Duodécima de la regulación de las Empresas de Inserción).
- Real Decreto 49/2010, de 22 de enero, por el que se crea el Registro Administrativo de Empresas de Inserción.

Esta legislación reconoce, define y regula las propias empresas de inserción, así como el trabajo que ya venían desarrollando en lo referente al acompañamiento.

## **ANEXO. Ejemplos de pliegos de contratación pública**

### **a) Cláusulas con la Diputación de Castellón**

#### **Acreditación de solvencia técnica**

Se acreditará mediante:

- Aportación de contratos de gestión de papel o de características similares con un volumen de facturación anual no inferior a 18.000 €/año, en los tres últimos años.
- Estar inscrito en el Registro de Gestores autorizados de la Consellería de Medio Ambiente, Agua, Territorio y Vivienda, en las actividades de: En recogida/transporte/almacenamiento de Residuos No Peligrosos.
- Acreditación de compromiso o precontrato con gestor autorizado para la valoración del papel, inscrito en el Registro de Gestores Autorizados.
- Experiencia en inserción laboral: se acreditará mediante certificaciones por organismos públicos competentes en materia de inserción social, de los contratos de inserción laboral con personas en riesgo de exclusión social, formalizados según art. 4 y 12 de la Ley 1/2007, en los tres últimos años.

En las uniones temporales de empresarios cada uno de los que la componen la deberá acreditar su capacidad y solvencia, acumulándose a efectos de la determinación de la solvencia de la unión temporal las características acreditativas para cada uno de los integrantes de la misma, sin perjuicio de lo que para la clasificación se establece en el artículo 52 del Reglamento

## **b) Cláusulas con el Ayuntamiento de la Vall d'Uixó**

SEXTO.- Criterios de valoración para la selección del contratista: Se adjudicará el presente contrato al licitador que en su conjunto haga la proposición más ventajosa. Los criterios de valoración que servirán de base a la adjudicación del presente contrato serán los siguientes (100 puntos):

A) CRITERIOS CUANTIFICABLES AUTOMÁTICAMENTE

1. Criterios sociales ..... máximo 30 puntos

Hasta un máximo de 30 puntos, aquellas empresas que mejoren el 30% de personal de inserción laboral a incorporar al servicio de las condiciones obligatorias establecidas para la ejecución del contrato, valorado en función de las jornadas laborales. Dando la máxima puntuación a la mejor oferta y el resto proporcionalmente.

## **c) Directrices contratación. Ayuntamiento de la Vall d'Uixó**

**JOSE LUIS DE LA TORRE MARTÍN, SECRETARIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LA VALL D'UIXÓ (CASTELLÓN)**

**CERTIFICO:** Que el Pleno del Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día veintiocho de noviembre de dos mil dieciséis, a reservas de la aprobación del borrador del acta y sin perjuicio de las intervenciones producidas al promoverse el turno de debate, cuyo detalle obra en el pertinente documento, adoptó el siguiente acuerdo:

19/16.4 DICTAMEN APROBACIÓN ESTABLECIMIENTO DIRECTRICES PARA LA APLICACIÓN DE LA RESERVA DEL DERECHO A PARTICIPAR EN LA CONTRATACIÓN MUNICIPAL A LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO, EMPRESAS DE INSERCIÓN Y PROGRAMAS DE EMPLEO PROTEGIDO Y FIJACIÓN PORCENTAJE MÍNIMO DE PARTICIPACIÓN PARA 2017. La contratación pública puede desempeñar un papel clave como instrumento a utilizar para el logro del crecimiento inteligente, sostenible e integrador que persigue la Estrategia Europa 2020, como recientemente ha puesto de manifiesto la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014 sobre contratación pública.

Para el 2017, se fija como porcentaje mínimo de reserva un 0,50%, calculado sobre los importes de adjudicación de la anualidad correspondiente al 2016 del conjunto de contratos celebrados por el Ayuntamiento de La Vall d'Uixó.

# Inclusión social y formalización de iniciativas de economía social en Argentina. El caso del monotributo social

**Miguel Agustín Torres**

Consejo Nacional de Investigaciones

Científicas y Técnicas de Argentina [CONICET]

## I. Consideraciones Iniciales

Durante la última década del siglo pasado se implementó en Argentina un programa económico de corte neoliberal<sup>1</sup> que generó profundos impactos en su sociedad. La aplicación de estas medidas, que implicaban un retraimiento del rol del Estado, derivaron en un complejo escenario caracterizado por inestabilidad económica, elevados niveles de desempleo y fragmentación social, y que alcanzó su instancia de mayor tensión en

1. La aplicación del modelo neoliberal en Argentina, al igual que en otros Estados latinoamericanos, comprendió al decir de Portes y Roberts siete aspectos programáticos claves: "1) apertura unilateral al comercio externo; 2) extensa privatización de las empresas públicas; 3) desregulación de bienes, servicios y mercados laborales; 4) liberalización de mercados de capital, con privatización de los fondos de pensión; 5) ajuste fiscal basado en una reducción drástica del gasto público; 6) reestructuración de programas sociales estatales, centrándose en esquemas compensatorios para los grupos más necesitados; 7) fin de la «política industrial» y de cualquier otra forma de empresa patrocinada por el Estado, y concentración en la gestión macroeconómica" (Portes, Alejandro y Roberts, Bryan, "La ciudad bajo el libre mercado. La urbanización en América Latina durante los años del experimento neoliberal", en Portes, Alejandro; Roberts, Bryan y Grimson, Alejandro (Coords.), *Ciudades latinoamericanas. Un análisis comparativo en el umbral del nuevo siglo*, Miguel Ángel Porrua, Universidad Autónoma de Zacatecas, Colección Desarrollo y Migración, México, 2008, p. 17).

los críticos acontecimientos de fines del año 2001 y comienzos del 2002. Frente a este panorama se intensificó y diversificó el accionar social del Estado, en concordancia con el cambio de paradigma que arrojó la revisión del modelo de desarrollo observado hasta entonces.

Además de las políticas sociales de naturaleza asistencial orientadas a contener los desbordes dramáticos de la crisis, también se activaron una serie de proyectos dirigidos a estimular la propia organización comercial y productiva<sup>2</sup> de los sectores económica y socialmente rezagados<sup>3</sup>. En este repertorio de políticas sociales, que reconoce en el contexto descripto su marco referencial, se inscribe el monotributo social. Justamente, en atención a ello, esta figura fue instrumentada para complementar los efectos incluyentes de estas medidas de restauración social, promoviendo la regularización de las iniciativas productivas y comerciales que, inspiradas en el desarrollo local y la economía social y solidaria, posibilitaron el retorno al circuito económico de un segmento de la población.

Puede caracterizarse al monotributo social como una categoría tributaria, comprendida dentro del esquema fiscal denominado “Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes”, que se dirige a promover y facilitar la incorporación a la economía formal de aquellos actores en situación de vulnerabilidad social que desempeñan actividades productivas, comerciales o de servicios. Procura, así, evitar que determinados contingentes, que se encuentran condicionados por la reducida disponibilidad de recursos, desarrollen sus emprendimientos al margen de los sistemas impositivo y previsional. Por sus propósitos y por la población que constituye su ámbito de aplicación, configura una herramienta de inclusión social, ya que la pertenencia a esta modalidad tributaria resulta acompañada del acceso a derechos que contribuyen a robustecer el proceso de reinserción social y laboral de sujetos que procuran emerger de un contexto de precarización.

En cuanto a su conformación, el monotributo social no se aparta de la estructura que presenta el monotributo general. De esta manera abarca tres componentes: i) el impuesto integrado que comprende, a su vez, el impuesto a las ganancias y el impuesto al valor agregado; ii) el aporte destinado al régimen del “Sistema Integrado Previsional Argentino” y iii) el aporte correspondiente al “Sistema Nacional del Seguro de Salud”. Pero, a diferencia de la versión general, el monotributo social registra una

2. En este sentido corresponde mencionar el “Plan Nacional de Desarrollo Local y Economía Social Manos a la Obra”, puesto en marcha en el año 2003 y que tenía por objeto promover la conformación y consolidación de emprendimientos unipersonales, familiares y asociativos entre personas desocupadas o subocupadas que atravesaran una situación de precariedad (Castelao Caruana, María Eugenia, “La formalización de los trabajadores por cuenta propia en Argentina: análisis del programa Monotributo Social y de los factores que condicionan su alcance”, *Equidad & Desarrollo*, 26, 2016, pp.13-38).

3. Svampa, Maristella, “Las fronteras del Gobierno de Kirchner: entre la consolidación de lo viejo y las aspiraciones de lo nuevo”, *Cuadernos del Cendes, Tercera Época*, Caracas, Año 24, número 65, 2007, pp. 39-61.

consistente intervención estatal. En efecto, ya que el Estado subvenciona, totalmente, los dos primeros componente y en un 50 %, el tercer rubro, es decir el referente a la obra social. En tal caso recae sobre el monotributista social abonar la mitad del importe que, por tal concepto, abona el monotributista común. La excepción a esta pauta que define la cobertura la representa el “monotributo social a costo cero”. En tal modalidad, aplicable a supuestos determinados, la subvención estatal al aporte dirigido a la obra social es total<sup>4</sup>.

El cuadro de destinatarios de esta categoría tributaria admite tres tipologías: i) personas físicas que desarrollan una única actividad económica; ii) cooperativa de trabajo y iii) proyectos productivos. La pertenencia a una modalidad no excluye la posibilidad de transitar hacia otra de las variantes, de conformidad con el desenvolvimiento comercial o productivo del contribuyente inscripto. De esta manera, un individuo que, debido a su calidad de integrante de una cooperativa de trabajo, se encuentre inscripto bajo tal formato, puede, en el supuesto que se retire de la cooperativa y comience a desarrollar un emprendimiento como única actividad, constituirse como monotributista social en tal carácter.

De esta manera, al facilitar el acceso a una cobertura de salud y reconocer derechos previsionales, el monotributo social contribuye a consolidar el proceso de inserción de los actores que atraviesan una situación de vulnerabilidad social. Pero, además, potencia el crecimiento de los emprendedores al posibilitarles la emisión de facturas y el desempeño como proveedores del Estado. Por otra parte, también resulta compatible con los beneficios proporcionados por diferentes políticas oficiales de inclusión (pensiones y jubilaciones no contributivas; Asignación Universal por Hijo, planes de capacitación laboral, etc.).

En base a lo expuesto, en los apartados que prosiguen se profundiza en la caracterización del monotributo social a través del análisis de algunos aspectos destacados que presenta su régimen jurídico y del recorrido por los recaudos que deben reunir los actores que pretenden acceder a esta categoría tributaria.

## II. Contexto Normativo

### II.a) Caracterización

El monotributo social es implementado por la ley 25.865<sup>5</sup> del año 2004, la cual

4. Esta variante, alcanza a tres casos específicos: i) Monotributo Social a Costo Cero-Programa Argentina Trabaja; ii) Monotributo Social a Costo Cero-Programa Padre Carlo Cajade, Comisión Nacional de Microcrédito (CO.NA.MI) [Ley 26117]; iii) Monotributo Social a Costo Cero-Agricultura Familiar (AF), Subsecretaría de Agricultura Familiar, Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca.

5. Ley 25.865, sancionada en fecha 17-12- 2003, promulgada parcialmente en fecha: 15-01-2004.

introdujo cambios en el diseño tributario catalogado “Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes”. Precisamente, el monotributo social surge como una variante más, comprendida dentro del mencionado esquema fiscal para contribuyentes de reducido volumen económico. Si bien la norma insertó esta nueva modalidad en el sistema impositivo, no proporcionó una definición o una descripción conceptual de la misma, como así tampoco le otorgó una denominación específica.

La ley reflejaba, también, el carácter exploratorio, pero a la vez prospectivo, con el cual era concebida esta opción tributaria. Ello resultaba explicable, en cierta forma, por la compleja situación socioeconómica que atravesaba, por entonces, el país. La norma le imprimió un diseño caracterizado por su condición provisoria, expresada en el limitado alcance temporal que, originariamente, se confirió a los beneficios que concedía la pertenencia a esta taxonomía. Así, los artículos 12, 34, 40 y 48 del Anexo de la ley invocada, que contenían referencias a esta tipología tributaria sin rotularla expresamente, circunscribían en dos años las exenciones implicadas en la misma, a la vez que señalaban la importancia funcional que tenía, en su implementación, el Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social (REDLES).

El primero de estos preceptos disponía que el pequeño contribuyente perteneciente al “Régimen Simplificado”, que revistiera la condición de sujeto inscripto en el REDLES no debía ingresar el impuesto integrado durante el término de 24 meses computados, justamente, a partir del asiento en el mencionado registro<sup>6</sup>. A su vez, el artículo 34 dispensaba al pequeño contribuyente eventual<sup>7</sup>, que se hallare inscripto en el REDLES, del pago del aporte correspondiente al régimen del Sistema Integrado Previsional Argentino durante el término de veinticuatro meses, contados desde su anotación en el citado registro<sup>8</sup>.

En la misma línea, el artículo 40 eximía al pequeño contribuyente, encuadrado en el Régimen Simplificado, que se encontrare inscripto en el REDLES, del ingreso del total del aporte destinado al aludido Sistema Integrado Previsional Argentino y del pago de la mitad (50 %) del importe dirigido al Sistema Nacional del Seguro de Salud y al

6. Ley 25.865, Anexo, art. 12.

7. El artículo 33 del Anexo de la Ley 25.865 definía al contribuyente aquellas personas físicas mayores de dieciocho años, cuya actividad, por la característica, modo de prestación u oportunidad, se desarrollara en forma eventual u ocasional”. Fijaba, además, para la concurrencia de tal caracterización, un límite superior de ingresos brutos anuales. Añadía, este precepto, que a los efectos del encuadre en esta categoría, los sujetos debían cumplir con los siguientes requisitos: i) No percibir ingresos de ninguna naturaleza provenientes de la explotación de empresas, sociedades o cualquier otra actividad organizada como tal, incluso asociaciones civiles y/o fundaciones; ii) La actividad no debía desarrollarse en locales o establecimientos estables, exceptuándose los supuestos en los cuales la actividad se realizara en la casa habitación del pequeño contribuyente eventual, siempre que no dispusiera o constituyera un local; iii) No revestir el carácter de empleadores; iv) No dedicarse a las importaciones de cosas muebles y/o de servicios.

8. *Ibidem*, art. 34.

Régimen Nacional de Obras Sociales, también por un período de veinticuatro meses, contados a partir de la inscripción en el registro referido<sup>9</sup>. Por su parte, el artículo 48 del Anexo extendía estas exenciones implicadas en el monotributo social a los sujetos asociados a cooperativas de trabajo inscriptas en el REDLES, también por un plazo de veinticuatro meses, computados desde la inscripción en tal registro<sup>10</sup>.

Mediante el decreto 806/2004, que reglamentó esta ley, se avanzó en la regulación del monotributo social. El decreto, de modo similar a lo acontecido con la norma reglamentada, no definió a esta especie de monotributo como, así tampoco, le confirió una denominación propia. No obstante, puede sostenerse que, al profundizar en el proceso de normación, contribuyó a su caracterización. También en forma semejante a lo sucedido con la norma reglamentada, se desprendía del texto del decreto la interrelación que debían guardar esta categoría tributaria y el REDLES.

En lo referente a la composición de la gama de destinatarios abarcados y a la importancia atribuida al citado Registro de Efectores Sociales, ya en los considerandos se señalaba que correspondía instrumentar los beneficios para los pequeños contribuyentes que se encontraban inscriptos en el REDLES, añadiendo que, en relación a los sujetos inscriptos en el mismo, además de las personas físicas, correspondía considerar comprendidos dentro del Régimen Simplificado a los proyectos productivos o de servicios<sup>11</sup>, a los cuales se les debía asignar categorías específicas en función de la cantidad de sus integrantes. El tratamiento exclusivo del monotributo social se hallaba reservado al capítulo III, titulado “Sujetos Inscripción en el Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social”. En el mismo se esclarecían técnicamente algunos aspectos esenciales del mismo. La denominación del capítulo daba cuenta, por sí, de la conexión existente entre los objetivos del REDLES y la ejecución del monotributo social.

A su vez, la ley 26.223<sup>12</sup>, del año 2007, le confirió rango de categoría permanente al monotributo social al suprimir la limitación temporal del plazo de los veinticuatro meses que establecía la ley 25.865. Por su parte, la ley 26.565, del año 2009 sustituyó el anexo de la ley 25.865. Sin embargo, en lo atinente al monotributo social perduran los ejes fundamentales, sentados en ésta última norma, como así también, el carácter permanente introducido por la referida ley 26.223. También persisten, en estas normas, la ausencia tanto de una denominación específica para identificar a esta tipología como de una descripción conceptual de la misma.

Del mismo modo, el decreto 1/2010, reglamentario de la ley 26.565, mantiene, con ciertas modificaciones, el aludido capítulo III del invocado decreto 806/2004, referen-

9. *Ibidem*, art. 40.

10. *Ibidem*, art. 48.

11. Decreto 806/2004, considerandos.

12. Ley 26.223, sancionada en fecha 14-03-2007, promulgada de hecho en fecha: 9-04-2007.

te a los sujetos anotados en el REDLES. En tal apartado se destaca que las personas físicas y los proyectos productivos o de servicios, integrados con hasta tres personas físicas, reconocidos por el Ministerio de Desarrollo Social, deberán hallarse inscriptos en el REDLES para acceder a los beneficios que el encuadre en tal variante impositiva comporta, de conformidad con la ley 26.565<sup>13</sup>. La inscripción en el REDLES opera, por lo tanto, como un recaudo determinante, ya que la baja del mismo implica la pérdida de la condición de contribuyente del Régimen Simplificado<sup>14</sup>. Como otro requisito excluyente, se establece que las personas físicas, ya sea en su condición de efectores individuales o como miembros de algún proyecto productivo o de servicios, solo podrán realizar la actividad beneficiada<sup>15</sup>.

## II.b) Requisitos de acceso

Como puede observarse el Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social (REDLES)<sup>16</sup> desempeña un rol fundamental en la implementación del monotributo social en tanto que el encuadre de un contribuyente en esta tipología requiere de su inscripción en aquel registro. Por tal razón, en definitiva, los recaudos exigidos para la categorización en el monotributo social como, así, también el perfil productivo de los contribuyentes que pretendan incorporarse a esta modalidad, se hallan contemplados en el marco normativo específico del REDLES.

En este sentido, la Resolución 18847/2015, unos de los instrumentos que conforma el sustento legal del REDLES proporciona referencias conceptuales que contribuyen a esclarecer algunos aspectos concernientes a la caracterización de los potenciales tributarios de esta categoría impositiva. De esta manera, según esta norma, se entiende por personas físicas a los emprendedores individuales o pequeños productores de la agricultura familiar<sup>17</sup>. Conforme la resolución, tanto las cooperativas de trabajo y los pro-

13. Decreto 1/2010, art. 52.

14. *Ibidem*, art. 58.

15. Decreto 1/2010, art. 55.

16. De conformidad con la Resolución 18847/2015 El Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social, cuyo monitoreo y evaluación corresponden a la Dirección Nacional de Fomento del Monotributo Social, despliega las siguientes funciones: i) la ejecución de los procedimientos necesarios para asegurar el acceso a la categoría del Monotributo social a aquellas personas en situación de vulnerabilidad social; ii) el registro de los productores y/o prestadores de Marca Colectiva y la aprobación del reglamento de uso de los agrupamientos; iii) la recepción de los informes previstos en los artículos 29 y 146 del Anexo del decreto 893/2012, reglamentario del Régimen de Contrataciones de la Administración Nacional, en los supuestos de contrataciones del Estado Nacional con actores inscriptos como efectores sociales (Resolución 18847/2015, art. 1). De esta forma, se advierte que el REDLES, si bien desempeña un rol esencial en la gestión del monotributo social, su ámbito de acción no se agota en tal tarea.

17. Resolución 18847/2015, art. 2, inc. a.

yectos productivos y/o de servicios revisten, ambos, la calidad de efectores sociales asociativos<sup>18</sup>. Las primeras comprenden tanto a las personas jurídicas como a todos los asociados, quienes en un porcentaje de dos tercios deben encontrarse en condiciones de encuadrar en la tipología del monotributo social<sup>19</sup>. Los proyectos productivos y/o de servicios, son equiparados, por la resolución, a las sociedades no constituidas formalmente, debiendo sus miembros cubrir los requisitos para ingresar al monotributo social<sup>20</sup>.

Considerando ello puede señalarse que, tratándose de personas físicas, pueden aspirar al monotributo social los argentinos, o extranjeros con residencia permanente o transitoria<sup>21</sup>, que superen los 18 años de edad<sup>22</sup> y atraviesen una situación de vulnerabilidad social o desempleo<sup>23</sup>. En su caso, también, quienes resulten reales o potenciales beneficiarios de programas de inclusión y se encuentren desarrollando o pretenden llevar adelante emprendimientos económicos de naturaleza social y solidaria, o que atañen al desarrollo local<sup>24</sup>. La configuración de estos episodios requiere de constatación, la cual se concreta a través de un informe técnico social y del cotejo de datos patrimoniales<sup>25</sup>. Los aspirantes deben percibir ingresos, solamente, de la actividad económica declarada<sup>26</sup>, la cual debe desenvolverse en forma independiente<sup>27</sup>. Sin embargo, ello no excluye la percepción de ingresos procedentes de programas de inclusión social, pensiones no contributivas, jubilaciones o pensiones que no sobrepasen el haber previsional mínimo, la “Asignación Universal por Hijo”, la “Asignación por Embarazo para la Protección Social”, las pensiones no contributivas a madres de siete o más hijos y/o las pensiones no contributivas a ex combatientes de la Guerra de Malvinas<sup>28</sup>.

Con respecto a los bienes patrimoniales, los sujetos que procuren acceder al monotributo social solo pueden ser propietarios de un bien inmueble<sup>29</sup> y tener bajo su dominio un máximo de tres bienes muebles registrables, los cuales pueden incluir hasta dos automóviles o hasta tres moto vehículos, pero en ningún caso pueden exceder aquella

18. *Ibidem*, inc. b y c.

19. *Ibidem*, inc. b.

20. *Ibidem*, inc. c.

21. *Ibidem*, art. 3, inc. c.

22. *Ibidem*, inc. a.

23. *Ibidem*, inc. c.

24. *Ibidem*.

25. *Ibidem*.

26. *Ibidem*, inc. e.

27. *Ibidem*, inc. d.

28. *Ibidem*, inc. e.

29. *Ibidem*, inc. f.

pauta de tres bienes registrables como límite<sup>30</sup>. Además, en el supuesto de que el aspirante sea propietario de dos automóviles, uno de ellos debe tener una antigüedad mayor a tres años y el segundo debe encontrarse exento del pago de impuestos o hallarse afectado al emprendimiento comercial o productivo.

Por su parte, los proyectos productivos y/o de servicios, es decir sociedades no constituidas formalmente, que se encuentren conformadas por dos o más miembros, pueden ingresar a la categoría de monotributistas sociales cuando desplieguen una actividad económica, de forma sustentable y genuina, que responda a fundamentos sociales y solidarios o tienda al desarrollo local, ajustándose al perfil productivo de la región<sup>31</sup> en la cual se inserten. Tal actividad de desenvolverse a través de la gestión asociada de un mínimo de dos y un máximo de tres integrantes, quienes deben cubrir las condiciones requeridas para inscribirse como monotributistas sociales<sup>32</sup>, expuestas en el párrafo precedente. El emprendimiento tiene que operar, además, bajo un nombre de fantasía, el cual debe ser declarado al momento de solicitar la inscripción en el REDLES<sup>33</sup>.

En lo que respecta al acceso a la categoría del monotributo social por parte de las cooperativas de trabajo, las mismas deben, en principio, disponer de autorización para funcionar, otorgada por el Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social<sup>34</sup> y conformarse, como mínimo, con seis asociados<sup>35</sup>. A su vez, dos tercios del total de los asociados deben satisfacer los recaudos exigidos para revestir la condición de monotributista social<sup>36</sup>. Además de estos requisitos de naturaleza sustancial, las cooperativas de trabajo deben cubrir otros de carácter formal<sup>37</sup>.

Teniendo en cuenta lo expuesto y de conformidad con la normativa consultada, puede sostenerse que se hallan imposibilitados para acceder a la categoría del monotributo social aquellos sujetos que observen, al menos, una de las siguientes condiciones: i) ser profesional universitario que pretenda incorporarse en la categoría con el propósito de facturar honorarios profesionales por servicios de asesoramiento técnico científico o pericial<sup>38</sup>; ii) ser empleador o titular de acciones o cuotas partes de socie-

30. Resolución 1691 - E/2016, art. 1. Esta resolución modifica en este punto a la Resolución 18847/2015.

31. Resolución 18847/2015, art. 4, inc. a.

32. *Ibidem*, art. 4, inc. b.

33. *Ibidem*, art. 4, inc. c.

34. *Ibidem*, art. 5, inc. a.

35. *Ibidem*, art. 5, inc. c.

36. *Ibidem*, art. 5, inc. d.

37. De esta manera las cooperativas de trabajo deben acompañar al tiempo de la inscripción en el REDLES: i) constancia de inscripción ante la Administración Federal de Ingresos Públicos [AFIP] (*Ibidem*, art. 5, inc. b); ii) copia del acta de designación de autoridades con mandato en vigencia (*Ibidem*, art. 5, inc. e) y iii) copia del estatuto (*Ibidem*, art. 5, inc. f).

38. *Ibidem*, art. 3, inc. d.

dades comerciales; iii) ser empleado bajo relación de dependencia permanente (resultan exceptuados quienes se encuentren en situación de trabajo temporario por un plazo máximo de seis meses); iv) estar inscripto en el “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”<sup>39</sup> u otros regímenes especiales; v) ser propietario de dos o más bienes inmuebles; vi) ser propietario de cuatro o más bienes muebles registrables (más de 2 automóviles con menos de 3 años de antigüedad o más de 3 moto vehículos); vii) percibir una jubilación o pensión no contributiva cuyo monto exceda el haber previsional mínimo; viii) percibir ingresos procedentes de una actividad diferente a la declarada; ix) ser tributario del impuesto a las ganancias y/o bienes personales.

## II.c) El presupuesto fáctico

Como puede apreciarse la configuración de un cuadro de vulnerabilidad social constituye un elemento determinante para acceder al monotributo social. La vulnerabilidad, como concepto y categoría analítica, ha despertado el interés de diferentes disciplinas más allá del ámbito propio de las ciencias sociales<sup>40</sup>. En lo estrictamente concerniente a la idea de vulnerabilidad en el terreno social es conveniente señalar que esta noción no debe ser asociada, en forma indisoluble, con las de pobreza o de exclusión social. La vulnerabilidad social alude a un fenómeno de carácter dinámico y multidimensional, en tanto que el examen se enfoca en las circunstancias que acentúan la eventualidad que acecha a ciertos actores de experimentar un menoscabo en sus condiciones de vida.

El concepto de pobreza refleja, en cambio, un carácter estático ya que la indagación se centraliza en las restricciones materiales o la insatisfacción de necesidades sustanciales, sin profundizar en el accionar de los factores que conducen a tal situación. Por su parte, la exclusión social describe un panorama definido por el resquebrajamiento de los lazos entre los sujetos, o determinados contingentes sociales, y el resto de la comunidad, con el consecuente detrimento de las alternativas de intercambio material y simbólico<sup>41</sup>.

Una distinción semejante es planteada por Castel. En su interpretación de los procesos y tendencias de la sociedad contemporánea, el trabajo se erige en un soporte

39. Ley 26.844, sancionada en fecha 13-03-2013 y promulgada en fecha: 03-04-2013.

40. Ruiz Rivera, Naxhelli, “La definición y medición de la vulnerabilidad social. Un enfoque normativo”, *Investigaciones Geográficas, Boletín del Instituto de Geografía (UNAM)*, Núm. 77, 2012, pp. 63-74.

41. Labrunée, María Eugenia y Gallo, Marcos Esteban (2005). “Vulnerabilidad social: el camino hacia la exclusión”, en Lanari, María Estela, (Ed.), *Trabajo decente: diagnóstico y aportes para la medición del mercado laboral local. Mar del Plata 1996-2002*, Ed. Suárez, Mar del Plata, 2005, pp. 133-154.

preferente que incide en la estructura social<sup>42</sup>. Por lo tanto, concurre una consistente interacción entre la posición que se ostenta en la división social del trabajo y la participación en las redes de sociabilidad y en los sistemas de protección que amparan a los actores “ante los riesgos de la existencia”<sup>43</sup>.

A partir de este razonamiento, identifica tres zonas de cohesión social. Así, la convergencia entre trabajo estable e inserción relacional sólida explicarían la conformación de una zona de integración<sup>44</sup>. En el otro extremo, el aislamiento relacional y la falta de inserción en alguna actividad productiva detonan una situación de desafiliación o exclusión<sup>45</sup>. Entre estos escenarios extremos se sitúa la vulnerabilidad social como “zona intermedia, inestable, que conjuga la precariedad del trabajo y la fragilidad de los soportes de proximidad”<sup>46</sup>.

Teniendo en cuenta lo expresado, puede sostenerse que, en el ámbito normativo del monotributo social, la vulnerabilidad apunta a las situaciones que transitan determinados contingentes sociales o individuos que, debido a su reducida disponibilidad de activos materiales y no materiales, resultan susceptibles de experimentar alteraciones sensibles en sus niveles de vida<sup>47</sup>. Empero, en la concepción legal de la vulnerabilidad social prevalece la ponderación de los factores económicos con prescindencia de las consideraciones relativas a la virtualidad socialmente integradora de las redes de sociabilidad. Por ello, el criterio normativo para identificar un contexto de vulnerabilidad social se concentra en el examen de la viabilidad económica de los actores, en virtud de los recursos con los cuales cuentan.

En la práctica, la determinación de la condición vulnerable se concreta a través de la intervención coordinada del REDLES, la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y el Sistema Nacional de Identificación Tributario y Social (SINTyS)<sup>48</sup>. En primer término, el REDLES procede a evaluar los datos aportados por los solicitantes en lo referente a su situación patrimonial y a cotejarlos con los informes técnicos sobre vulnerabilidad social. Luego, corresponde a la AFIP y al SINTyS realizar la verificación sistémica de la información<sup>49</sup>.

42. Castel, Robert, *La metamorfosis de la cuestión de social*, Ed. Paidós, Bs. As., 1997.

43. *Ibidem*, p. 13.

44. *Ibidem*.

45. *Ibidem*.

46. *Ibidem*.

47. Cetrángolo, Oscar; Goldschmit, Ariela; Gómez Sabaíni, Juan Carlos y Morán, Dalmiro, “Desempeño del Monotributo en la formalización del empleo y la ampliación de la protección social, *Serie Documentos de Trabajo*, N° 4, OIT Argentina, Buenos Aires, 2013.

48. Resolución 18847/2015, art. 6.

49. *Ibidem*.

### III. Comentarios Finales

Enmarcado en los lineamientos sociales que describieron el accionar del Estado argentino en el curso del proceso de recuperación desplegado con motivo de la crisis de los años 2001 y 2002, el monotributo social emergió como una figura dirigida a facilitar el acceso formal a los circuitos económicos de contingentes vulnerables y, de esta manera, profundizar y proyectar los efectos favorables de las políticas de inclusión. Ciertamente, en tanto instrumento de política social, fue diseñado para ensamblarse sistemáticamente con los planes y programas oficiales dirigidos a estimular el autoempleo y las iniciativas productivas y comerciales, de carácter asociativo, entre individuos pertenecientes a segmentos precarizados. Por tal razón, puede sostenerse que subyace a su implementación el reconocimiento de la potencialidad socialmente integradora de las actividades productivas y comerciales orientadas hacia la economía social y solidaria.

Como pudo advertirse a lo largo de este trabajo, el monotributo social, por las propias notas que lo tipifican y los fines que lo fundamentan, puede ser contemplado desde diferentes ópticas. Desde una lectura próxima a la política fiscal puede conceptualizarse al monotributo social como una categoría tributaria permanente que se halla destinada a impulsar y facilitar la incorporación a la economía formal de aquellas personas que desarrollan actividades productivas o comerciales en situaciones de precariedad e irregularidad impositiva, o, en su caso, ofrecer una cobertura legal a quienes se aprestan a iniciar su labor emprendedora y revistan un patrón socioeconómico que los torna socialmente vulnerables.

En atención al impacto social de esta medida, puede argumentarse que adquiere un sentido que comprende una lectura dual sobre su alcance. En este plano, puede ser concebido como un mecanismo complementario de los programas estatales de inclusión, dirigido, precisamente, a propiciar las condiciones legales e institucionales para consolidar los avances logrados a través de aquellos. Pero, así también, puede ser interpretado como una política inclusiva en sí misma, ya que propende a una inserción más acabada, al incidir, a través del reconocimiento de derechos, en el proceso de igualdad social en favor de grupos o individuos vulnerables.

Esta dimensión social que presenta esta tipología tributaria adquiere un significado más profundo y una funcionalidad aún más relevante cuando se la considera desde la perspectiva de la economía social y solidaria. En efecto, pues al facilitar la regularización de emprendimientos desarrollados sobre la base de principios sociales solidarios y articularse con programas inspirados en fundamentos de tal orientación contribuye, en definitiva, a la reproducción de un modelo de organización productiva y comercial que tiende a aminorar, en favor de sectores condicionados, los impactos procedentes de las distorsiones económicas que observa la sociedad.

## IV. Referencias

### IV.a) Bibliografía

- Castel, Robert, *La metamorfosis de la cuestión de social*, Ed. Paidós, Bs. As., 1997.
- Castelao Caruana, María Eugenia, “La formalización de los trabajadores por cuenta propia en Argentina: análisis del programa Monotributo Social y de los factores que condicionan su alcance”, *Equidad & Desarrollo*, 26, 2016, pp.13-38.
- Cetrángolo, Oscar; Goldschmit, Ariela; Gómez Sabaíni, Juan Carlos y Morán, Dalmiro, “Desempeño del Monotributo en la formalización del empleo y la ampliación de la protección social, *Serie Documentos de Trabajo*, N° 4, OIT Argentina, Buenos Aires, 2013.
- Labrunée, María Eugenia y Gallo, Marcos Esteban, “Vulnerabilidad social: el camino hacia la exclusión”, en Lanari, María Estela, (Ed.), *Trabajo decente: diagnóstico y aportes para la medición del mercado laboral local. Mar del Plata 1996-2002*, Ed. Suárez, Mar del Plata, 2005, pp. 133-154.
- Portes, Alejandro y Roberts, Bryan, “La ciudad bajo el libre mercado. La urbanización en América Latina durante los años del experimento neoliberal”, en Portes, Alejandro; Roberts, Bryan y Grimson, Alejandro (Coords.), *Ciudades latinoamericanas. Un análisis comparativo en el umbral del nuevo siglo*, Ed. Miguel Ángel Porrúa, Universidad Autónoma de Zacatecas, Colección Desarrollo y Migración, México, 2008, pp. 13-59.
- Ruiz Rivera, Naxhelli, “La definición y medición de la vulnerabilidad social. Un enfoque normativo”, *Investigaciones Geográficas, Boletín del Instituto de Geografía (UNAM)*, Núm. 77, 2012, pp. 63-74.
- Svampa, Maristella, “Las fronteras del Gobierno de Kirchner: entre la consolidación de lo viejo y las aspiraciones de lo nuevo”, *Cuadernos del Cendes, Tercera Época*, Caracas, Año 24, número 65, 2007, pp. 39-61.

### IV.b) Legislación Consultada

- Ley 25.865, sancionada en fecha 17-12- 2003, promulgada parcialmente en fecha: 15-01-2004.
- Decreto 806/2004, considerandos.
- Ley 26.223, sancionada en fecha 14-03-2007, promulgada de hecho en fecha: 9-04-2007.
- Decreto 1/2010.
- Resolución 18847/2015.
- Resolución 1691 - E/2016.
- Ley 26.844, sancionada en fecha 13-03-2013 y promulgada en fecha: 03-04-2013.

# La revalorización de los datos personales – ¡una genuina tarea de las cooperativas!

**Hagen Henry**

Universidad de Helsinki

El objetivo de esa breve contribución es demostrar que una genuina tarea de las cooperativas debe ser la revalorización de nuestros datos personales que se captan al utilizar aparatos electrónicos conectados a la red de máquinas que está estableciéndose siempre más independientemente de las personas. En efecto, la digitalización de la economía ha creado un nuevo tipo de necesidad de cada uno de nosotros.

Para ese fin voy a discutir la reconceptualización de la contribución de los individuos a la creación de riqueza desde compensar la enajenación de su poder de trabajo hasta valorar la enajenación de sus datos personales. La discusión se basa en una interpretación de publicaciones anteriores<sup>1</sup> a la luz de la digitalización de la economía.

En general, se considera que el capital, los recursos naturales y el trabajo son los medios de producción, o sea fuentes de riqueza. En cuanto a la calificación del capital como fuente de riqueza, caben dudas: por sí mismo el capital no es productivo. En

1. V. Henry, Hagen, *Labour Law and Co-operatives? Co-operative Law and Labour!*, in: *Journal of Co-operative Studies* Vol. 31:1 (No. 92), May 1998, 12-23; Idem, *Las empresas gestionadas por sus trabajadores. Panorama global*, in: *Empresas gestionadas por sus trabajadores. Problemática jurídica y social*. Coordinadora Gemma Fajardo García, Valencia: CiRiEC España 2015, 29-35; Idem, *El derecho de trabajo y la autogestión cooperativa en el contexto internacional global*, in: *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*, dir. Gemma Fajardo García, coord. María José Senent Vidal, Valencia: Tirant lo Blanch 2016, 33-47; Idem, *Positioning yhteisetu cooperatives in the world of cooperatives – a preliminary legal perspective*, in: *Manu Rantanen, Tytti Klén ja Hagen Henry (eds.), Yhteisetu-osuuskunta – joustava paikalliskokemus muuttuvalle maaseudulle*, Helsingin yliopisto, Ruralia-intituutti 2016, 42-46.

cuanto a los recursos naturales, no hay prueba científica que sean indefinidos. Al contrario, se muestran limitados. Por eso, también su capacidad productiva debe considerarse limitada. En cuanto al poder de trabajo, lo cierto es que es función de la ingeniosidad del ser humano que, ella, no sufre las limitaciones del poder de trabajo físico.

Además de ser fuente de riqueza, el trabajo liga el individuo a los demás seres humanos; el trabajo opera inclusión social sin la cual no tendría sentido. A parte de sustraer la base material a la vida de ellos a quienes les toca, el desempleo rompe ese lazo. La exclusión social es uno de los efectos más alarmantes que pueden derivarse de los cambios tecnológicos que prevén el 'fin del trabajo'. Ya hace dos siglos, David Ricardo predecía un tal fin al observar los efectos de la mecanización de la industria sobre el trabajo. Se iban a repetir esas predicciones en ocasión de cada una de las grandes transformaciones siguientes, la de la invención de la máquina a vapor, la de la introducción de las cadenas de producción y la del cambio de procesos mecánicos a procesos electrónicos. Hoy vivimos la 4ª transformación provocada por la digitalización que permite producir sin trabajo humano, al poner en comunicación máquinas entre ellas. Es una de las variantes del internet de las cosas.

Sin minimizar o desvalorizar los efectos sociales negativos durante cada una de las transformaciones anteriores, cabe señalar que cada vez 'el fin del trabajo' anunciado era algo efímero. La pérdida de trabajo en unos sectores se compensaba, a fin y al cabo, por la creación de trabajo en otros o nuevos sectores. Pero, deducir de esas experiencias pasadas que la transformación actual tampoco causará un 'fin del trabajo', es pura especulación. La transformación actual de la economía, marcada por la digitalización y la robotización de los procesos de producción, de distribución y de consumo, así como por la hibridación de esos procesos, se distingue en tres puntos por lo menos de las transformaciones anteriores. Primero, ahora la problemática alcanza todo tipo de trabajo repetitivo y, por ende, imitable por máquinas. Es decir, a parte del trabajo en la producción física toca también a una parte de los servicios y a una parte del trabajo de los 'white-collar workers'. Segundo, la globalización, que es efecto y causa de la digitalización y robotización, imposibilita seguir imputando la mayor parte de los costos sociales de la producción, incluso los del desempleo, a la sociedad/al Estado. La globalización inmoviliza los mecanismos regeneradores de justicia social<sup>2</sup>. Tercero, la transformación actual de la economía necesita una reconceptualización de lo que los individuos contribuyen a la creación de riqueza. Por ser el resultado de múltiples contribuciones, la riqueza es un producto colectivo. Por eso, la cuestión política siempre ha

2. Henry, Hagen, Superar la crisis del Estado de bienestar: El rol de las empresas democráticas. Una perspectiva jurídica, in: Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa (CIRIEC-España) 24/2013, 11-20; Idem, Social Justice through Enterprises. The End of the 1972/1973 Conjuncture? A Legal Perspective, in: International Journal of Social Quality 5(2), Winter 2015: 81-96; Idem, Social Justice in the Global World – the Role of Enterprises, in: Justice and Solidarity: The European Utopia in a Globalising Era, European Academy of Sciences & Arts, eds. Juhani Laurinkari & Felix Unger, Kuopio: Grano 2015, 88-99.

sido y continúa a ser ¿cómo distribuir la riqueza producida de manera adecuada y justa? Desde Ricardo hasta hoy en día el tema central de las políticas económicas y sociales, así como la razón principal del conflicto entre empleadores y trabajadores organizados ha sido la búsqueda de un equilibrio aceptable entre los intereses de los detentadores de los medios de producción, es decir entre los detentadores del capital y los detentadores del poder de trabajo<sup>3</sup>. Esas políticas y la solución de ese conflicto se basan en una ficción, la ficción del trabajo como objeto disponible para la producción. Esa ficción se conceptualiza y se expresa por la regulación del derecho de propiedad<sup>4</sup>. En general, los derechos de propiedad hacen excepción a una regla tradicional universal según la cual se puede convenir un derecho de propiedad solamente sobre un objeto producido y puede atribuírselo solamente a la persona que crea ese objeto porque se estima que el objeto es emanación de su creador. El derecho de propiedad sobre las tierras y otros recursos naturales es una excepción a esa regla. Otra excepción es la atribución de un derecho de propiedad sobre un objeto producido al empleador, detentador del capital, en vez de atribuirlo al trabajador. Eso se opera a través de la figura de la producción por cuenta ajena. Por esa razón, el derecho de trabajo moderno, aunque constituya un avance indiscutible en relación a la regulación de la servidumbre que lo precedía<sup>5</sup>, tiene mero carácter compensador; no restituye la dignidad del trabajador creador. Los pensadores del cooperativismo propusieron y continúan a proponer evitar el conflicto entre capital y trabajo al confundir sus detentadores en la/s misma/s persona/s.

Sean las opciones propuestas y las experiencias del pasado lo que sean, en el futuro la negociación de una adecuada y justa distribución de la riqueza producida no pasará por las vías tradicionales. Y eso por tres razones. Primera, la digitalización del trabajo completa el cisma entre el poder de trabajar y la persona trabajadora. La disponibilidad del trabajo, independientemente del lugar de la persona trabajadora, despersonaliza siempre más el trabajo. La organización efectiva de los trabajadores con el fin de negociar sus condiciones de trabajo parece difícil, si no imposible en un mercado de trabajo global. Las ventajas del trabajo independiente facilitadas por la digitalización no son seguras. Segunda, la digitalización opera una hibridización de las posiciones de los individuos en la economía. En vez de ser separadas como en el pasado, las posiciones de productor y consumidor se mezclan siempre más en la figura del pro-sumidor<sup>6</sup>. Esa mezcla de posiciones significa un traslado de costos de producción desde el productor hasta el consumidor, sin que ese último reciba una remuneración por su función

3. En el pasado se incluyeron en la discusión también los intereses de los detenedores de tierras.

4. Por ejemplo en el Bürgerliches Gesetzbuch (código civil alemán) y en el Code Civil francés.

5. Se hace alusión a Olea, Manuel Alonso, De la servidumbre al contrato de trabajo, Madrid: Tecnos 1979.

6. Ejemplos: e-banking; la compra de billetes de transporte en el Internet; la posibilidad del 3D printing etc. Un antecedente era por ejemplo el cambio al self-service en las tiendas.

de productor. Nuevas formas de co-pro-sumo en el área de la “producción” de servicios que tradicionalmente eran servicios públicos, de servicios sociales, de salud y de educación tratan a rectificar ese desequilibrio. Tercera, aunque el trabajo siga siendo una parte importante en la economía, su peso relativo al peso del saber disminuye en la medida de que el saber-producto recupera el lugar del trabajo como medio de producción. Es decir, el saber se genera siempre más por sí mismo. Esa generación de saber se basa en gran parte en la captación gratuita de datos, inclusive datos personales relativos a nuestro saber, a nuestras preferencias, a nuestros comportamientos etc... Nos enajenamos de esos datos al utilizar todo tipo de aparatos electrónicos interconectados y conectados a Internet. Esos datos sirven para crear riqueza; son medios de producción. Entonces, los individuos no solo contribuyen a la creación de riqueza al trabajar, sino también al proveer datos a aquellos que detienen el poder tecnológico de procesar esos datos y transformarlos en valor económico.

Ya se desarrollan modelos para remunerar ese valor económico de los datos<sup>7</sup>. La crítica del derecho de trabajo en cuanto a su carácter compensador sin restituir la dignidad del trabajador vale – a minore ad maius – para la enajenación de datos personales. La enajenación de datos personales es una intrusión masiva en lo que constituye un ser humano. La captación de datos personales y la exclusión de las personas de la libre determinación en cuanto al uso de esos datos equivalen a reducir la persona a un montón de datos sin más.

A no ser que las personas no tengan un interés en decidir ellas mismas sobre el uso de sus datos, es necesario de empoderarles para que puedan hacer frente a aquellos que detentan la capacidad tecnológica de excluirles de ese uso. La recuperación de ese poder, la negociación del uso de los datos y la participación de los individuos proveedores de datos en la distribución adecuada y justa de la riqueza producida con sus datos deberían ser una genuina tarea de las cooperativas. Ya hay cooperativas que experimentan en ese sentido.

7. Hay varias iniciativas de regulación a nivel europeo. Por la naturaleza del problema, la búsqueda de una solución debe abordarse desde de una perspectiva global.

---

**CRISIS DE EMPRESA  
Y SALVAMENTO POR SUS  
TRABADORES**

---



# Crisis de empresas y salvamento por sus trabajadores: problemática laboral

**Héctor Illueca Ballester**

Doctor en Derecho e Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Profesor de la Universidad de Valencia

## 1. Introducción

Para los protagonistas de *La toma* (2004), el excelente documental de Avi Lewis y Naomi Klein, la crisis económica no es el fin del mundo, sino el inicio de una nueva etapa en la que se invierten los tradicionales roles entre empresarios y trabajadores. En la película, los trabajadores asumen la gestión de las empresas afectadas por la crisis, dirigen la organización del trabajo y administran de manera democrática todos los aspectos de la actividad empresarial. Los antiguos dueños observan impotentes el rescate de empresas abocadas a la quiebra, por parte de los trabajadores. El fenómeno se extiende como una mancha de aceite a los principales sectores de la economía: la metalurgia, el textil, los servicios... De fondo, la crisis del neoliberalismo que estalló en Argentina a principios de la década pasada, dejando un reguero de víctimas que se antoja demasiado familiar: inestabilidad financiera, aumento del desempleo, cierres de empresas y, especialmente, un sentimiento generalizado de frustración y rabia frente a los abusos de una trama de poder económico y político resuelta a emplear el Estado en su beneficio.

Los procesos de recuperación o salvamento de empresas en crisis por parte de los trabajadores no son exclusivos de Argentina. Otros países latinoamericanos, como Brasil, Uruguay o, en menor medida, Venezuela, también han experimentado estas prácticas como respuesta a los efectos de la crisis sobre el tejido económico, especialmente en lo que atañe a las pequeñas y medianas empresas que realizan actividades indus-

triales. En nuestro hemisferio, los países más desarrollados tampoco son ajenos a este fenómeno y han explorado las posibilidades de la autogestión para contrarrestar el desempleo que generan las recurrentes crisis del capitalismo y los procesos de deslocalización productiva en el ámbito internacional. En Estados Unidos, por ejemplo, existe cierta tradición en este sentido, y no es infrecuente que los tribunales adjudiquen las empresas en crisis a cooperativas de trabajadores por razones de interés público y a cambio de una compensación justa para los antiguos dueños<sup>1</sup>.

En España, el rescate de unidades productivas por parte de los trabajadores fue bastante habitual en la década de los ochenta, convirtiéndose en un instrumento eficaz para afrontar las peores consecuencias de la reconversión industrial: desmantelamiento de empresas, incremento del desempleo... No es ningún secreto que la vieja Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales, precedente remoto de la legislación actual, se promulgó precisamente con este objetivo, aunque los resultados fueron desiguales y muchos procesos de recuperación no fructificaron<sup>2</sup>. Más recientemente, el estallido de la crisis económica en el año 2008 ha revitalizado estas prácticas, contándose por decenas las empresas en dificultades que han sido recuperadas por los trabajadores y reconvertidas en cooperativas u otras entidades de la economía social<sup>3</sup>. Si consideramos los problemas económicos, políticos y jurídicos que presentan este tipo de procesos, parece que su importancia no puede ser puesta en duda, al menos desde un punto de vista cualitativo.

En efecto, la experiencia de estos años demuestra que el rescate de empresas en crisis por parte de los trabajadores constituye una alternativa deseable y preferible a la venta o liquidación de las mismas, en la medida en que facilita la continuidad de las actividades productivas y la supervivencia de los puestos de trabajo. Como acreditan algunos estudios, las probabilidades de éxito son muy elevadas, sobre todo en el ámbito de empresas pequeñas y medianas del sector servicios o de sectores industriales orientados al consumo interno<sup>4</sup>. A pesar de ello, desde que empezó la crisis los daños provocados por los cierres de empresas, o por su trasmisión a fondos de capital riesgo como parte de operaciones especulativas, han sido inmensos. En verdad, nunca sabre-

1. Vid. AA. VV. (Dir. COQUE MARTÍNEZ, J.) *Estudio sobre las empresas recuperadas por sus trabajadores en contextos de crisis*; pp. 14 y ss. El texto puede consultarse en [https://www.academia.edu/2079902/Estudio\\_sobre\\_las\\_empresas\\_recuperadas\\_por\\_sus\\_trabajadores\\_en\\_contextos\\_de\\_crisis](https://www.academia.edu/2079902/Estudio_sobre_las_empresas_recuperadas_por_sus_trabajadores_en_contextos_de_crisis) (fecha de consulta: 19 de diciembre de 2016).

2. COQUE, J.; LÓPEZ, N; y LOREDO, E. "Recuperación de empresas por sus trabajadores en contextos de crisis: ¿qué podemos aprender de experiencias pasadas?". *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 2012, núm. 76; p. 99.

3. Vid. un interesante reportaje sobre esta cuestión en <http://www.20minutos.es/noticia/2415542-/0/trabajadores-cooperativas/crisis/compran-empresas/> (fecha de consulta: 19 de diciembre de 2016).

4. COQUE, J.; LÓPEZ, N; y LOREDO, E., op. cit., pp. 120-123.

mos cuántas empresas podrían haberse salvado durante los últimos diez años si los trabajadores hubieran adquirido la propiedad de las mismas; pero es indudable que en este tipo de situaciones la economía social ofrece una respuesta factible y adecuada, digna de ser considerada.

Como nos recuerda la Exposición de Motivos de la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, en la actualidad las cooperativas y las sociedades laborales dan empleo a más de 300.000 personas, tratándose, por lo general, de puestos de trabajo estables, de calidad y difícilmente deslocalizables. Además, en comparación con las empresas capitalistas, desde el inicio de la crisis las entidades de la economía social han mostrado una mayor resistencia a la destrucción de empleo, llegando a ser casi seis puntos inferior en términos de afiliación a la Seguridad Social, lo que demuestra las ventajas de las empresas autogestionadas en lo que respecta a la eficiencia económica. Las evidencias son indiscutibles: la participación de los trabajadores en la organización del trabajo y en la distribución de los beneficios se traduce en una mayor productividad y redundante en una mejor gestión empresarial, aunque sólo sea porque aquéllos albergan un interés directo en la salud financiera de la empresa y en la realización del trabajo con la mayor eficacia posible<sup>5</sup>.

Partiendo de esta base, es indudable que las crisis empresariales que azotan a nuestro país podrían aprovecharse para expandir el sector de la economía social, favoreciendo la transición hacia un nuevo modelo productivo basado en una red creciente de empresas autogestionadas. La idea es suficientemente conocida y no es éste el lugar de profundizar en ella: hablamos de empresas productivas gestionadas por los trabajadores bajo principios democráticos, sin perjuicio de la delegación de las funciones gerenciales y administrativas en uno o varios directivos elegidos por los propios trabajadores. Y existe un precedente importante: recordemos el caso de la Corporación Mondragón, originaria del País Vasco y fundada en 1956 por el sacerdote José María Arizmendiarieta, que en la actualidad constituye el entramado cooperativo más importante del mundo. Se trata de un grupo empresarial compuesto por 103 cooperativas que emplean a 75.000 trabajadores en los más diversos sectores de la economía: industria, agricultura, construcción, enseñanza, etc.

Sin embargo, el salvamento de empresas en crisis por parte de los trabajadores se enfrenta a dificultades no menores de orden económico, jurídico y hasta cultural, bajo la forma de arraigados prejuicios sociales que presumen la ineficiencia de la economía social y autogestionada. Algunas de estas dificultades, precisamente las que aquí se analizan, tienen que ver con disfunciones o carencias del ordenamiento jurídico labo-

5. Vid., por todos, SCHWEICKART, D. *Más allá del capitalismo*. Santander, Sal Terrae, 1997; pp. 146 y ss.

ral, tradicionalmente orientado a la tutela de los trabajadores por cuenta ajena en el ámbito de las empresas capitalistas, sin prestar la debida atención a ciertas realidades fronterizas o limítrofes que resultan igualmente merecedoras de protección. La falta de formación e información de los trabajadores sobre las ventajas e inconvenientes de la economía social y, especialmente, la manifiesta inadecuación de importantes normas laborales como los artículos 44 y 51 del Estatuto de los Trabajadores (ET), suponen obstáculos significativos que pueden frustrar los intentos de reconversión empresarial bajo algún tipo de fórmula cooperativa.

Tales problemas constituyen el objeto principal del presente estudio y a ellos dirigimos seguidamente nuestra atención.

## **2. Falta de formación e información de los trabajadores**

El primer problema que conviene subrayar remite a la falta de formación e información de los trabajadores sobre las verdaderas posibilidades de la economía social en contextos de crisis empresariales. El ordenamiento laboral no prescribe ninguna obligación sobre el particular, limitándose a reglamentar las conocidas pero insuficientes garantías colectivas en los procedimientos de regulación de empleo y en los supuestos de sucesión de empresa. Siguiendo la exposición de VARGAS VASSEROT<sup>6</sup>, es necesario distinguir dos cuestiones diferentes pero estrechamente unidas: por un lado, la falta de formación de los trabajadores sobre las dificultades asociadas a la adquisición de una empresa en crisis; por otro, la falta de información sobre la intención empresarial de enajenar la unidad productiva con la antelación que sería necesaria para realizar una oferta de compra por parte de los trabajadores. Nos referiremos por separado a estos dos aspectos, deteniéndonos en las soluciones ofrecidas por la Ley nº 2014-856, relativa a la economía social y solidaria, aprobada por la Asamblea Nacional francesa en 2014 y obligado punto de referencia en esta materia.

### **2.1. Falta de formación en materia de economía social y cooperativismo**

En un contexto de crisis empresarial es muy importante que los trabajadores reciban formación y asesoramiento sobre el conjunto de instrumentos que posibilitan la transformación de la empresa en una entidad autogestionada, así como también sobre las responsabilidades que conlleva compartir la propiedad de los medios de producción.

6. VARGAS VASSEROT, C. *Las cooperativas como solución a la crisis de las empresas*. En: AA. VV. (Dir. FAJARDO GARCÍA, G.) *Cooperativa de Trabajo Asociado y Estatuto Jurídico de sus Socios Trabajadores*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2016; pp. 141 y ss.

Lo decisivo, como señala la doctrina científica, es que “haya una masa crítica de trabajadores que quieran continuar la empresa en crisis y que haya un grupo de personas que lideren el proyecto”<sup>7</sup>. Sin embargo, la escasez de conocimientos a este respecto y las ideas preconcebidas sobre la presunta ineficiencia de la economía social desincentivan, y pueden llegar a frustrar, los procesos de recuperación de empresas por parte de los trabajadores. A pesar de ello, nuestro ordenamiento jurídico no contiene previsiones eficaces para colmar esta importante laguna, evidenciando el desinterés que hasta ahora ha tenido el legislador por impulsar y facilitar este tipo de procesos.

En efecto, en materia de expedientes de regulación de empleo, el artículo 51 ET y la normativa que lo desarrolla, constituida por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, regulan detalladamente el período de consultas con los representantes de los trabajadores, indicando que éste deberá versar, entre otros aspectos, sobre las posibilidades “*de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento*” (artículo 51.2 ET). Y entre éstas, el artículo 8.2.d) del citado Real Decreto menciona expresamente la “*promoción del empleo [...] en empresas de economía social*”, pero este aspecto no se desarrolla y más bien parece una mera declaración de intenciones. Por su parte, el plan de acompañamiento social, exigible en los despidos colectivos que afecten a más de 50 trabajadores, deberá incluir medidas efectivas “*de formación profesional*” y “*de atención personalizada destinadas al asesoramiento de los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación*” (artículo 9.3 RD 1483/2012). Pero estas acciones están más orientadas a la reinserción de los trabajadores en el mercado ordinario de trabajo que a la transformación de la empresa en una entidad social y autogestionada.

Las carencias normativas a las que nos referimos se acrecientan si la empresa ha sido declarada en concurso de acreedores y se encuentra sometida a las disposiciones de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal (LC). Ciertamente, el artículo 64 de dicho texto legal contempla un expediente de regulación de empleo inspirado en el artículo 51 ET, convertido en una especie de procedimiento común aplicable supletoriamente “*en todo lo no previsto*” en la LC (artículo 64.11 LC). No obstante, la normativa concursal resulta mucho más escueta y, a los efectos que aquí interesan, se limita a afirmar que en las empresas de más de 50 trabajadores el plan de acompañamiento social deberá contemplar “*la incidencia de las medidas laborales propuestas en la viabilidad futura de la empresa y del empleo*” (artículo 64.5 LC). En definitiva, y como puede observarse, el legislador elude toda mención de la economía social y margina las necesidades formativas asociadas a la recuperación de empresas en crisis por parte de los trabajadores bajo cualquier fórmula cooperativa.

7. VARGAS VASSEROT, C., op. cit., p. 142.

Por su parte, la normativa aplicable a las entidades de la economía social resulta igualmente insatisfactoria. En el ámbito estatal, la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, y la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, guardan un censurable silencio sobre el papel de tales entidades como fuente de creación y mantenimiento del empleo en contextos de crisis empresariales. Del mismo modo, la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, se limita a encomendar a los poderes públicos la promoción de *“la formación y readaptación profesional en el ámbito de las entidades de la economía social”* (artículo 8.2.d), evitando concretar un programa específico orientado a la transformación de las empresas en crisis en cooperativas de trabajo. A lo sumo, el artículo 10.1 de dicho texto legal autoriza a destinar el importe de la prestación por desempleo capitalizada *“a los gastos de constitución y puesta en funcionamiento”* de una cooperativa o una sociedad laboral, así como al pago de los *“servicios específicos de asesoramiento, formación e información relacionados con la actividad a emprender”*.

En lo que respecta a la legislación autonómica, las distintas leyes de cooperativas, dictadas al amparo de las competencias asumidas por las Comunidades Autónomas en sus respectivos Estatutos de Autonomía, arrojan un resultado desigual y poco convincente, aunque no han faltado intentos de abordar el problema con medidas relativamente novedosas. La mayoría de las normas autonómicas eluden cualquier referencia a la difusión del cooperativismo en el ámbito de los despidos colectivos y de los procedimientos concursales, evidenciando la misma pasividad e indiferencia que hemos podido observar en el legislador estatal. Ciertamente, algunas Comunidades Autónomas (Cataluña, País Vasco, Aragón y Galicia) identifican genéricamente el problema, pero no establecen medidas concretas para incidir sobre el mismo. La Ley 12/2015, de 9 de julio, de cooperativas de Cataluña, por ejemplo, se limita a afirmar que la Generalitat promoverá *“la continuidad de la actividad empresarial mediante la fórmula cooperativa u otras fórmulas de la economía social”* en los casos de *“empresas en dificultades para continuar la actividad”*.

Hasta ahora, la única norma que aborda con rigor el problema al que nos referimos es la Ley de cooperativas de la Comunidad Valenciana, cuyo texto refundido fue aprobado por Decreto Legislativo 2/2015, de 15 de mayo. En concreto, el artículo 113 de dicho texto modula la intervención de la autoridad gubernativa en los expedientes de despido colectivo, tanto laborales como concursales, orientándola hacia la promoción del cooperativismo como fórmula de mantenimiento del empleo en las empresas que atraviesan por dificultades. El apartado primero señala que, ante el inicio de un expediente de despido colectivo, la autoridad laboral *“facilitará información a las empresas y a quienes representan a los trabajadores y trabajadoras sobre los programas de fomento del cooperativismo en vigor”*. Adicionalmente, y a modo de complemento, la Generalitat establecerá *“medidas de asesoramiento, acompañamiento y apoyo a la viabilidad de los proyectos cooperativos que surjan de dichos procesos de crisis empresarial,*

*con el fin de hacer viable el cambio de modelo de gestión empresarial, para que esta recaiga en los propios trabajadores y trabajadoras organizados en cooperativa”.*

Como puede observarse, la Ley valenciana se refiere sin tapujos al tema que nos ocupa, adoptando, en el marco de las competencias ejecutivas autonómicas, medidas eficaces para facilitar la transición de las empresas en crisis hacia un nuevo modelo de gestión empresarial más democrático y eficiente. Cabe objetar, por supuesto, que el limitado ámbito de la disposición comentada, aplicable exclusivamente en el territorio de la Comunidad Valenciana, reduce a la mínima expresión el alcance real de esta opción legislativa. Y aún más, es dable pensar que la intervención de los poderes públicos no debería limitarse a aquellos casos en los que la crisis ya se ha desencadenado, sino que debería preverse con carácter permanente e integral, situando la economía social en el centro de una alternativa eficaz y razonable a los procesos de cierre de empresas producidos en el marco de expedientes de regulación de empleo. No obstante, hay que reconocer que la Ley valenciana explora un camino ciertamente novedoso, por lo que debería tenerse en cuenta a la hora de elaborar una reforma legislativa de alcance más general.

Naturalmente, esta reforma legislativa debería prestar una atención especial a la Ley francesa relativa a la economía social y solidaria, que, bajo la rúbrica “Disposiciones para facilitar la transmisión de empresas a los trabajadores”, dedica su Título II a la materia que analizamos. En particular, el artículo 18 contempla el establecimiento de un sistema de información aplicable en las empresas de menos de 250 trabajadores y referido a los requisitos y ayudas legalmente establecidos para hacer posible el salvamento de la unidad productiva por parte de los trabajadores. Aunque el desarrollo de este punto se encomienda a una norma posterior, se prevé la reiteración de la información “al menos una vez cada tres años”, lo que evidencia la voluntad del legislador de favorecer los procesos de reconversión empresarial en los términos anteriormente apuntados. A mayor abundamiento, el artículo 22 ordena la retirada de las ayudas públicas concedidas a la empresa durante los dos últimos años cuando, siendo posible la continuidad de la actividad productiva, se opte por el cierre y se proceda a despedir a los trabajadores.

Partiendo de esta base, no sería difícil esbozar una reforma legislativa enderezada a facilitar el rescate de las empresas en crisis por parte de los trabajadores, garantizando que estos últimos reciben una formación suficiente y adecuada sobre el abanico de problemas que plantea dicho proceso. El planteamiento de la Ley valenciana podría extenderse al conjunto del Estado mediante una reforma de los artículos 51 ET y 64 LC, orientando hacia este objetivo la intervención de la autoridad laboral en los expedientes de regulación de empleo. A su vez, la citada Ley francesa podría inspirar un sistema más complejo y ambicioso que incluyera programas formativos de carácter permanente en materia de economía social y cooperativismo en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas. La cobertura constitucional de la reforma se encuentra, lógicamente, en el

artículo 129.2 de la Constitución Española (CE), que encomienda a los poderes públicos el establecimiento de *“los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”*, y en el artículo 149.1.13.ª CE, que atribuye al Estado las *“bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica”*.

## **2.2. Falta de información sobre las condiciones de transmisión de la empresa**

Ahora bien, cómo hemos adelantado, los obstáculos de orden laboral para la transmisión a los trabajadores de una empresa en crisis no se limitan a la insuficiente formación de aquéllos en el ámbito de la economía social. Tienen que ver también con la inadecuación de las normas laborales aplicables a una realidad que no se ajusta a los parámetros habituales de las relaciones tradicionalmente sometidas al Estatuto de los Trabajadores. Aunque hemos de volver sobre ello, anotemos ahora que, en general, el denominado orden social ha sido construido con el fin de tutelar los intereses de los trabajadores asalariados en sus relaciones con las empresas, ignorando o soslayando la posibilidad de que éstas puedan transformarse en entidades sociales autogestionadas. Más concretamente, los derechos y prerrogativas de los representantes de los trabajadores pretenden equilibrar una relación intrínsecamente desigual y asimétrica, pero son escasamente útiles para facilitar el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.

Abundando en esta cuestión, cabe señalar que un impedimento muy frecuente para que los trabajadores adquieran la propiedad de una empresa en crisis es que éstos desconocen la intención de proceder a su venta por parte de los propietarios, lo que usualmente se traduce en la imposibilidad de realizar una oferta colectiva y suficientemente atractiva. Como señala la doctrina científica, la mayor parte de las veces los trabajadores no pueden presentar *“una oferta competitiva (porque ya se han suscrito los pertinentes acuerdos vinculantes con terceros) o no tienen tiempo para organizarse y poder presentar una oferta conjunta”*<sup>8</sup>. En verdad, esta situación no sólo impide que los trabajadores pugnen por la empresa, sino que, en un contexto de crisis como el actual, favorece la intervención de los temidos fondos *“buitre”* de capital riesgo, que aprovechan las dificultades de las empresas para adquirirlas por un precio muy inferior al valor real, procediendo inmediatamente a un ajuste draconiano en términos salariales y de empleo con el objetivo de venderlas nuevamente a un tercero<sup>9</sup>.

8. VARGAS VASSEROT, C., op. cit., p. 144.

9. En febrero de 2013, por ejemplo, el fondo *“buitre”* Cerberus adquirió una cartera de 574 millones de euros en activos fallidos de empresas pequeñas y medianas, obteniendo una rentabilidad superior a los 20 millones de euros a base de operaciones especulativas: sobre esta cuestión, vid. <http://www.20minutos.es/noticia/1927082/0/fondos-buitre-inversores/de-compras/espana/#xtor=AD-15&xts=467263> (fecha de consulta: 22 de diciembre de 2016).

Una rápida mirada a los preceptos laborales que regulan las garantías y derechos de los representantes de los trabajadores muestra sus insuficiencias para resolver el problema enunciado. Por lo pronto, el artículo 64.5 ET establece el derecho del comité de empresa *“a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto”*. Asimismo, el comité deberá ser informado y consultado *“sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa”*, correspondiéndole emitir informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones adoptadas por el empresario sobre *“las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales”* y *“los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo”*.

Estos preceptos han sido objeto de un detenido análisis por parte de la doctrina académica, remitiéndonos aquí a las aproximaciones generales que existen sobre la materia<sup>10</sup>. A los efectos de este trabajo, baste señalar que los términos utilizados resultan demasiado vagos para garantizar que los trabajadores conozcan con suficiente antelación la intención de proceder a la enajenación de la empresa. Además, como se desprende de su tenor literal, la potestad de emitir informe en los supuestos de reestructuración empresarial se refiere a decisiones que ya han sido adoptadas por el empresario y se encuentran pendientes de ejecución, sin considerar, en principio, la posibilidad de que los trabajadores adquieran la propiedad de la empresa y continúen su actividad en régimen de autogestión. E idéntica apreciación cabe hacer con respecto al apartado segundo del citado artículo 64 ET, donde se establece que el comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente *“sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa”* y *“sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades”*.

Por su parte, el artículo 44 ET, que regula y disciplina los supuestos de sucesión de empresa, plantea problemas de naturaleza análoga. De acuerdo con el apartado sexto, cuando se produzca la transmisión de la empresa, cedente y cesionario deben informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos de los principales elementos de la misma: fecha y motivos de la transmisión, consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores, etc. Nótese que el cedente está obligado a facilitar dicha información *“con la suficiente antelación”*, y en todo caso *“antes de la realización de la transmisión”*, debiendo iniciar un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores cuando prevea adoptar medidas laborales a resultados del proceso

10. Vid, entre otros, SALA FRANCO, T. y ALBIOL MONTESINOS, I. *Derecho Sindical*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2003; pp. 202 y ss.

de enajenación (apartados 8 y 9 del artículo 44 ET). Esta redacción, que supone un cambio sustancial con respecto al contenido original del artículo 44 ET, fue introducida por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que a su vez incorporó a nuestro ordenamiento la normativa europea sobre la materia<sup>11</sup>.

Sin embargo, hay que advertir nuevamente que la finalidad del precepto estatutario no es favorecer o apoyar la trasmisión de la empresa a los trabajadores, sino garantizar los derechos laborales en los supuestos de sucesión de empresa, evitando que ésta afecte a la continuidad de los contratos de trabajo o provoque un deterioro de las condiciones que disfrutaban los trabajadores. Los instrumentos habilitados para ello son, por un lado, el derecho de información pasiva atribuido a los representantes de los trabajadores, y por otro, la apertura de un periodo de consultas sobre las medidas previstas y sus consecuencias para la plantilla. Ambas herramientas son, sin duda, eficaces para alcanzar la finalidad perseguida, pero resultan insuficientes para posibilitar que los trabajadores pugnen por la adquisición de la empresa. En nuestra opinión, cualquier reforma legislativa orientada a facilitar el salvamento de las empresas en crisis por parte de los trabajadores debería añadir al repertorio del artículo 44 ET la obligación de comunicar a los trabajadores afectados la voluntad de proceder a la venta de la unidad productiva con antelación suficiente para que puedan presentar una oferta de compra.

Tal es, precisamente, el sentido que cabe atribuir a los artículos 19 y 20 de la tan citada Ley francesa sobre la economía social y solidaria, en los que se prevén garantías eficaces para que los trabajadores puedan realizar una oferta de compra y acceder a la propiedad de la empresa. El primero de estos preceptos establece que, en las empresas de menos de 50 trabajadores, el empresario comunicará a la plantilla su voluntad de enajenar el negocio *“con al menos dos meses de antelación a la transmisión, para permitir que uno o varios trabajadores de la empresa puedan hacer una oferta”*, ampliándose dicho plazo en las empresas de tamaño superior. En coherencia con ello, y de acuerdo con el artículo 20, la obligación se extiende a los supuestos de transmisión de acciones o participaciones que representen la mayoría del capital social de la empresa, abriendo la puerta a que los trabajadores obtengan por esta vía el dominio pleno de la unidad productiva. En ambos casos, y a modo de garantía, se establece una acción judicial que permite a los trabajadores invocar la nulidad de la transmisión cuando ésta se haya producido vulnerando las obligaciones anteriores.

Como hemos adelantado, esta legislación novedosa y avanzada podría inspirar la reforma del artículo 44 ET con vistas a reforzar la posición de los trabajadores en los

11. En concreto, la Directiva 98/50/CE, del Consejo, de 29 de junio, por la que se modifica la Directiva 77/187/CEE, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad. Vid. un comentario de esta reforma en VALDÉS DAL-RÉ, F. *“Las garantías colectivas en la transmisión de empresas”*. *Relaciones laborales*, 2002, núm. 11-12; pp. 199 y ss.

procesos de transmisión de empresa, garantizando que reciben la información necesaria para intervenir en el proceso y proseguir con su actividad mediante cualquier fórmula cooperativa. Esta modificación legislativa reforzaría y complementaría la reforma enunciada en el anterior epígrafe, orientada a garantizar que los trabajadores, especialmente en el ámbito de la pequeña y mediana empresa, poseen una formación suficiente y adecuada en materia de economía social para afrontar con probabilidades de éxito la reconversión de las empresas en crisis. De fondo, una apuesta por transformar el modelo productivo en un sentido democrático e igualitario, aprovechando la crisis económica para expandir el espacio tradicionalmente reservado a la economía social y hacer del cooperativismo el auténtico motor de una recuperación basada en un crecimiento sostenible y un trabajo con sentido.

### **3. Inadecuación de la normativa aplicable a los procesos de salvamento de empresas por parte de los trabajadores**

#### **3.1. Inadecuación del artículo 44 del estatuto de los trabajadores**

En el anterior epígrafe hemos analizado las carencias de las garantías colectivas aplicables en los supuestos de sucesión de empresa, específicamente diseñadas para proteger los intereses de los trabajadores en este tipo de procesos. Sin embargo, en este ámbito los problemas y disfunciones del artículo 44 ET no se circunscriben a los derechos y garantías de los representantes de los trabajadores, sino que afectan a la *ratio* existencial del precepto analizado y exigen una reflexión más detenida sobre el contenido del mismo. Antes de entrar en materia, recordemos que nos encontramos ante una regla de honda tradición en nuestro ordenamiento, incorporada a la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 y prácticamente en los mismos términos a la de 1944, de donde pasa con importantes modificaciones a la Ley de Relaciones Laborales de 1976 y posteriormente al Estatuto de los Trabajadores de 1980. Como no podía ser de otra forma, una norma tan consolidada ha dado pie a innumerables comentarios doctrinales, algunos de los cuales han acabado adquiriendo la categoría de clásicos<sup>12</sup>.

El nudo del precepto es la continuidad de los contratos de trabajo en los supuestos de transmisión de empresa, de modo que los trabajadores permanecen vinculados a la organización productiva y no a la persona del empleador. Repasemos someramente su tenor literal: *“el cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de*

12. Vid., entre otros, ALBIOL MONTESINOS, I. *Aspectos laborales de la transmisión de empresa*. Madrid, Instituto de Estudios Laborales, 1984; y CAMPS RUIZ, L. M. *Régimen laboral de la transmisión de la empresa*. Valencia, Tirant lo Blanch, 1993.

*una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior*" (artículo 44.1 ET). Complementariamente, y a riesgo de ser esquemáticos, se establece que, en los supuestos de transmisión *inter vivos*, cedente y cesionario *"responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas"*. En materia de Seguridad Social, anotemos que la acción para exigir el pago de las cuotas y demás conceptos de recaudación conjunta prescribe a los cuatro años [artículo 24.1 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)] y que la solidaridad entre cedente y cesionario alcanza a las prestaciones causadas con anterioridad a la sucesión cuyo pago corresponda a la empresa (artículos 142 y 168 LGSS).

Evidentemente, para que opere la regla sucesoria es necesario que la transmisión empresarial reúna las características especificadas en el apartado segundo del citado artículo 44 ET: *"existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria"*. Hay que concluir, por tanto, que la transmisión tiene que afectar a un establecimiento empresarial en su conjunto o a una parte de él que constituya una unidad patrimonial susceptible de ser explotada, requiriéndose *"la entrega efectiva del total conjunto operante de los elementos esenciales... que permite la continuidad de la actividad empresarial"*<sup>13</sup>. Sin que, por el contrario, pueda apreciarse la existencia de sucesión empresarial cuando lo transmitido *"no es la empresa en su totalidad ni un conjunto organizativo de ésta dotado de autonomía suficiente en el plano funcional o productivo, sino unos elementos patrimoniales aislados"*<sup>14</sup>.

En este contexto, la continuidad de los contratos de trabajo y la responsabilidad solidaria en materia laboral y de Seguridad Social tratan de proteger los derechos de los trabajadores, priorizando la estabilidad de la organización productiva sobre los cambios experimentados en su titularidad. El bien jurídico protegido, conviene recalcarlo, es el principio de estabilidad en el empleo, que no sólo implica la conservación del puesto de trabajo, sino también el mantenimiento de las condiciones laborales disfrutadas por los trabajadores con anterioridad a la sucesión. En este sentido, la regla del artículo 44 ET se proyecta sobre todos los supuestos de cambio de empresario, cualquiera que sea la modalidad de la transmisión: la fórmula legal comprende cualquier negocio jurídico que origine la continuidad de la empresa por el nuevo titular, garantizándose la supervivencia de los contratos laborales en todo caso<sup>15</sup>. Por tanto, habrá

13. Sentencia de 27 de octubre de 1986 (RJ 1986\5902).

14. Sentencia de 4 de junio de 1987 (RJ 1987\4127).

15. Vid., entre otras, SSTs de 26 de enero de 1987 (RJ 1987\292) y 30 de junio de 1988 (RJ 1988\5497).

sucesión de empresa siempre que el nuevo empresario continúe la actividad productiva del anterior, subsistiendo el mismo complejo industrial desde un punto de vista económico y organizativo.

Retomando el hilo de nuestra argumentación, parece que la transmisión de la empresa a los trabajadores implica, o puede implicar, un cambio en la titularidad de la misma sujeto al artículo 44 ET. En general, el rescate de la empresa por parte de los trabajadores conlleva la adquisición de los medios de producción y la transición hacia alguna forma de empresa autogestionada, activando las diversas garantías y responsabilidades que rigen en los casos de sucesión empresarial. La transición puede articularse por dos vías diferentes que gozan de reconocimiento y amparo en nuestro ordenamiento jurídico: con arreglo a la primera modalidad, los trabajadores dan vida a una empresa autogestionada que adquiere la unidad productiva y continua con su actividad; con arreglo a la segunda, los trabajadores adquieren una participación mayoritaria en el capital social de la empresa, transformándola posteriormente en una entidad autogestionada que asume el entramado funcional y organizativo del anterior empresario. No obstante, en ambos casos será de aplicación el artículo 44 ET, para el que, como sabemos, es irrelevante la modalidad de la transmisión siempre que la empresa continúe como unidad socio-económica<sup>16</sup>.

Ahora bien, este régimen jurídico, pensado y diseñado para proteger los intereses de los trabajadores en los supuestos de transmisión de empresa, se convierte en un obstáculo cuando son precisamente éstos los que optan por continuar con la actividad empresarial a través de una cooperativa o de una sociedad laboral. En tales casos, la aplicación de las garantías y responsabilidades anteriormente evocadas puede convertirse, como de hecho ocurre en la práctica, en un impedimento insuperable para la supervivencia de la nueva empresa, frustrando las expectativas de los trabajadores en orden al mantenimiento y conservación del empleo. O, por expresar la idea con mayor precisión, la responsabilidad solidaria entre cedente y cesionario por las deudas contraídas con anterioridad a la transmisión, especialmente en materia de Seguridad Social, constituye una carga excesiva e injustificada para los trabajadores a los que en teoría trata de proteger el legislador. A modo de paradoja, los mecanismos tuitivos y equilibradores del ordenamiento laboral se vuelven contra los trabajadores cuando éstos se disponen a adquirir una empresa en crisis a fin de proseguir con su actividad y conservar el empleo<sup>17</sup>.

16. En lo que respecta a la responsabilidad empresarial en materia de prestaciones de la Seguridad Social, el citado artículo 142 LGSS declara expresamente que se entenderá que existe sucesión de empresa *“aun cuando sea una sociedad laboral la que continúe la explotación, industria o negocio, esté o no constituida por trabajadores que prestaran servicios por cuenta del empresario anterior”*.

17. Esta problemática fue tempranamente advertida por la doctrina científica: vid. LÓPEZ MORA, F. *“En torno a la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores a las empresas de economía social”*. *Relaciones Laborales*, 1989, núm. 5; pp. 2 y ss.

Partiendo de esta base, la aplicación del artículo 44 ET a los supuestos de salvamento de empresas por parte de los trabajadores ha dado lugar a una jurisprudencia vacilante y contradictoria, pero sin que se haya producido un cuestionamiento general de las reglas contenidas en dicho precepto<sup>18</sup>. En una primera etapa, el Tribunal Supremo abrió la puerta a la inaplicación de la norma en una serie de casos en que los trabajadores habían adquirido la propiedad de la empresa, argumentando que no cabía apreciar la existencia de continuidad en el ejercicio de la actividad porque las antiguas unidades productivas habían resultado inviables en los aspectos industrial y laboral<sup>19</sup>. Pero adviértase que la razón argüida para excluir la aplicación del artículo 44 ET no es un desajuste entre el supuesto de hecho y la finalidad de la norma, sino más bien la percepción, acaso un tanto forzada, de que el rescate de empresas en crisis por parte de los trabajadores no constituye un supuesto de transmisión empresarial en sentido propio y por tanto incardinable en el artículo 44 ET.

Sin embargo, en pronunciamientos posteriores el Alto Tribunal se mostró más reacio a admitir esta posibilidad, extendiendo la aplicación de la regla sucesoria a supuestos similares a los anteriores en los que una entidad de la economía social continuaba la actividad de una empresa obligada al cierre por dificultades económicas<sup>20</sup>. Pero la cuestión dista de estar resuelta: las SSTS de 15 de abril de 1999 (RJ 1999\4408) y 11 de abril de 2001 (RJ 2001\5113), por mencionar sólo algunas, adoptan un criterio más flexible y de nuevo excluyen la aplicación del artículo 44 ET cuando se haya producido el cese de la empresa y los trabajadores continúen desarrollando la actividad. Ahora bien, la razón para ello no es que el cesionario sea una sociedad laboral o cooperativa formada por los trabajadores, sino que en los casos analizados “no se ha transmitido la empresa en su conjunto, ni una unidad productiva funcionalmente independiente”<sup>21</sup>. En consecuencia, y siempre según el Tribunal Supremo, no se trata de supuestos incluidos en el ámbito del artículo 44 ET, que, como hemos visto, exige que lo transmitido sea una empresa como tal o una unidad productiva en funcionamiento.

18. La evolución de esta jurisprudencia ha sido analizada por DESDENTADO BONETE, A. “La sucesión de empresa: Una lectura del nuevo artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores desde la jurisprudencia”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2002, núm. 38, pp. 247-248; y FÉRNANDEZ PRIETO, M. “Empresas de economía social creadas por trabajadores de empresas en crisis: tratamiento legal y jurisprudencial”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2014, núm. 37, pp. 328 y ss.; y LÓPEZ MORA, F. y SARAGOSSÀ I SARAGOSSÀ, J. V. “Acotaciones y puntos críticos sobre el papel de las cooperativas de producción y de las sociedades laborales en el sistema económico”. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 2001, núm. 38, pp. 20-21.

19. Vid., entre otras, SSTS de 16 de mayo de 1987 (RJ 1987\3726) y 13 de diciembre de 1989 (RJ 1989\9199).

20. Vid. SSTS de 16 de noviembre de 1992 (RJ 1992\8810), 15 de febrero de 1993 (RJ 1993\1166), 20 de marzo de 1993 (RJ 1993\1874), 17 de mayo de 1993 (RJ 1993\4102), 16 de julio de 1993 (RJ 1993\5683), 23 de noviembre de 1993 (RJ 1993\8937) y 22 de diciembre de 1993 (RJ 1993\9984).

21. STS de 15 de abril de 1999 (RJ 1999\4408).

En nuestra opinión, la ambigüedad de la jurisprudencia justifica una reforma del artículo 44 ET que excluya, o al menos limite, la aplicación de la regla sucesoria cuando los trabajadores constituyen una entidad autogestionada para evitar el cierre empresarial y proseguir con la actividad productiva. En tales casos, la preservación de la estabilidad en el empleo no se logra mediante las garantías previstas en dicho precepto, sino a través de un nuevo emprendimiento en el que la totalidad o parte de la plantilla adquiere la propiedad de la empresa y asume la dirección de la misma, sirviéndose de su experiencia laboral anterior y del apoyo financiero derivado de ciertas prestaciones públicas previstas con dicha finalidad, singularmente la prestación por desempleo en su modalidad de pago único regulada en el Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio. En este contexto, y como ha quedado apuntado, descargar sobre la nueva empresa las deudas de la anterior sociedad podría llegar a frustrar la iniciativa de los trabajadores, desencadenando un proceso de destrucción de puestos de trabajo tan injusto como indeseado.

La transformación de la empresa en una cooperativa de trabajo implica un cambio en la naturaleza jurídica de la relación que los trabajadores mantienen con la sociedad, pasando a ser aquella de carácter mercantil, por lo que no debería considerarse un caso de sucesión *ex* artículo 44 ET. Siendo esto así, las deudas salariales e indemnizatorias podrían saldarse mediante la adquisición de los activos que conforman el conjunto empresarial, respetando en todo caso los derechos de aquellos trabajadores que hayan renunciado a integrarse en la cooperativa. En lo que respecta a las deudas en materia de Seguridad Social, podrían aplazarse o limitarse, contribuyendo de este modo a reforzar la viabilidad del proyecto empresarial. No hay que olvidar que el sistema de Seguridad Social está directamente interesado en que la recuperación de la empresa sea exitosa, pues obtiene sus ingresos a partir de impuestos y cotizaciones vinculados a la actividad empresarial. Ahora bien, lo que justifica la reforma del artículo 44 ET no es sólo el mantenimiento de los puestos de trabajo, sino también, y fundamentalmente, el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.

### **3.2. Inadecuación de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal**

Nuestra exposición resultaría incompleta si no hiciésemos referencia a los problemas y dificultades que presenta la transmisión de la empresa a los trabajadores en el marco de un procedimiento concursal, habida cuenta de las interacciones que inevitablemente se producen entre el artículo 44 ET y las disposiciones de la Ley Concursal. En efecto, es muy frecuente que el rescate de la empresa por parte de los trabajadores tenga lugar en un contexto de insolvencia empresarial que determina la apertura de un concurso de acreedores. En tal situación, la venta o enajenación de la unidad productiva se encuentra sometida al procedimiento regulado en la citada Ley Concursal, que

contempla ciertas peculiaridades en lo que respecta a los derechos de los trabajadores. El estudio de estas peculiaridades ha de tomar en consideración las distintas formas de resolución del concurso, a saber, el convenio con los acreedores y la liquidación del patrimonio del deudor, delineando las diferencias existentes en esta materia.

Como es sabido, el convenio es la forma más habitual de terminación del concurso e implica un acuerdo entre el deudor y los acreedores para el pago de las deudas previamente contraídas por el concursado. Sometido a la aprobación judicial, otorga un amplio margen a la autonomía de la voluntad de las partes, incluyendo la posibilidad de establecer quitas o esperas para la satisfacción de los créditos. Naturalmente, el convenio también puede incluir la venta o enajenación de la empresa, como expresamente admite la propia Ley Concursal, añadiendo que en tal caso deberá preverse *“la asunción por el adquirente de la continuidad de la actividad empresarial o profesional propia de las unidades productivas a las que afecte”* (artículo 100.2 LC). Por tanto, es evidente que, de producirse en esta fase la transmisión de la empresa, nos encontraremos ante un supuesto plenamente incardinable en el ámbito del artículo 44 ET, lo cual resulta confirmado por el artículo 146.bis.3 LC, *in fine*<sup>22</sup>.

Como es obvio, la aplicación del artículo 44 ET reproduce en sede concursal los problemas y dificultades que examinamos anteriormente, transfiriendo las deudas contraídas por el concursado a la empresa constituida por los trabajadores para seguir desarrollando la actividad productiva. Ciertamente, el establecimiento de una quita sobre los créditos laborales puede facilitar la transmisión de los activos de la empresa a los trabajadores, que se encuentran legalmente habilitados para adherirse al convenio en calidad de acreedores privilegiados (artículo 134.2 LC)<sup>23</sup>. Subsisten, sin embargo, las deudas contraídas por la empresa en materia de Seguridad Social, que se transfieren al adquirente de la unidad productiva por virtud de la responsabilidad solidaria contemplada en el artículo 44 ET. Recordemos que, según reiterada jurisprudencia, las cotizaciones sociales constituyen una obligación de carácter general impuesta coactivamente para satisfacer el interés público que existe en el funcionamiento del sistema de Seguridad Social<sup>24</sup>, lo que descarta inmediatamente cualquier posibilidad de remisión o exoneración por vía interpretativa.

Ahora bien, el convenio con los acreedores no es la única forma de resolución del concurso reconocida en nuestro ordenamiento. La liquidación del patrimonio del deudor también pone fin al procedimiento mediante la realización de los bienes y derechos integrantes de la masa activa del concurso, con vistas a la distribución del producto

22. Este precepto fue incorporado por la Ley 9/2015, de 25 de mayo, de medidas urgentes en materia concursal, despejando cualquier duda sobre la aplicación del artículo 44 ET a los casos de transmisión empresas que estén siendo objeto de un procedimiento concursal.

23. Vid., en este sentido, FÉRNANDEZ PRIETO, M., *op. cit.*, p. 317.

24. Vid., entre otras, SSTS de 3 de diciembre de 1999 (RJ 1999\9985) y 10 de febrero de 2003 (RJ 2003\2372).

entre los acreedores y siguiendo el orden de prelación legalmente establecido. Salvo que sea solicitada por el deudor en los términos del artículo 142 LC, la liquidación es siempre una solución subsidiaria, que opera cuando no es posible alcanzar un convenio con los acreedores. Al igual que ocurría en la fase de convenio, en la fase de liquidación también es posible la trasmisión de la empresa, inclinándose el legislador por aquellas soluciones que en mayor medida garanticen la continuidad de la actividad productiva, tanto si se aprueba un plan de liquidación como si, en su ausencia, resultan de aplicación las normas supletorias contenidas en el artículo 149.1 LC. Repasemos brevemente ambas posibilidades.

En el primer caso, y siempre que sea posible, el plan de liquidación *“deberá contemplar la enajenación unitaria del conjunto de los establecimientos, explotaciones y cualesquiera otras unidades productivas de bienes y servicios del concursado o de algunos de ellos”* (artículo 148.1 LC). En el segundo, es decir, cuando no exista un plan de liquidación o éste no establezca previsión alguna al respecto, *“el conjunto de los establecimientos, explotaciones y cualesquiera otras unidades productivas de bienes o de servicios pertenecientes al deudor se enajenará como un todo, salvo que [...] el juez estime más conveniente para los intereses del concurso su previa división o la realización aislada de todos los elementos componentes o sólo de algunos de ellos”* (artículo 149.1.1 LC). En definitiva, y como puede observarse, el legislador apuesta en ambos casos por la continuidad de las empresas y unidades productivas integradas en la masa, a fin de favorecer el mantenimiento del empleo en la medida de lo posible y siempre que las circunstancias lo aconsejen.

A los efectos que aquí interesan, lo relevante es que el artículo 44 ET será de aplicación a todos los supuestos de trasmisión de empresa acaecidos en el marco de un procedimiento concursal, exista o no un plan de liquidación aprobado por la autoridad judicial. El tenor literal del artículo 146.bis.3 LC, que regula la enajenación de unidades productivas en el seno del concurso, no deja lugar a dudas, decretando la plena *“aplicación de lo dispuesto en el artículo 44 ET en los supuestos de sucesión de empresa”*. Con anterioridad a la promulgación de la Ley 9/2015, de 25 de mayo, que incorpora este precepto al texto de la Ley Concursal, la doctrina científica y judicial cuestionaba la aplicación del artículo 44 ET en el ámbito del procedimiento concursal, argumentando que podría hacer que la transmisión de la empresa fuera antieconómica y, de este modo, frustrar o desincentivar a los potenciales adquirentes<sup>25</sup>. Sin embargo, la redacción actual del artículo 146.bis.3 LC remite expresamente al artículo 44 ET y limita sustancialmente las posibilidades de exención de responsabilidad por deudas previas en materia laboral y de Seguridad Social.

25. Vid. un resumen de esta doctrina en VILATA MENADAS, S. *La venta de unidades productivas*. En: AA. VV. (Coord. FAJARDO GARCÍA, G.) *Empresas gestionadas por sus trabajadores. Problemática jurídica y social*. Valencia, CIRIEC, 2015; pp. 145 y ss.

En puridad, el único mecanismo que en la actualidad permite atemperar la responsabilidad del adquirente en los supuestos de transmisión de empresa se encuentra en el artículo 149.4 LC, que establece reglas específicas aplicables en la fase de liquidación. De acuerdo con este precepto, cuando la enajenación afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, *“entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica esencial o accesoria, se considerará, a los efectos laborales y de Seguridad Social, que existe sucesión de empresa”*. Tras esta declaración, que no hace sino reiterar las previsiones del artículo 146.bis.3 LC, el legislador habilita al juez del concurso para acordar que el adquirente no se subroge en las obligaciones salariales e indemnizatorias contraídas por el concursado, *“en la parte de la cuantía [...] que sea asumida por el Fondo de Garantía Salarial”* de acuerdo con el artículo 33.1 ET. No obstante, hay que advertir que en tal caso el FOGASA se subrogará obligatoriamente en los derechos y acciones de los trabajadores para el reembolso de las cantidades satisfechas (artículo 33.4 ET), por lo que, en realidad, su intervención sólo viene a retrasar la exigencia de responsabilidad al adquirente por las deudas que hubiera asumido el FOGASA.

En definitiva, tras ciertos vaivenes legislativos y no pocas dudas jurisprudenciales, cabe concluir que la transmisión de unidades productivas en el seno de un procedimiento concursal se encuentra sometida al artículo 44 ET, tanto si aquélla se produce durante la fase de convenio, como si tiene lugar durante la fase de liquidación. En consecuencia, los obstáculos que la regla sucesoria impone al salvamento de empresas en crisis por parte de los trabajadores se reproducen en el ámbito que ahora nos ocupa, que es precisamente aquél en el que el rescate de la empresa puede ser más necesario porque suele ir asociado a la insolvencia del empresario. La necesidad de una reforma legislativa en el sentido que hemos apuntado se hace de nuevo evidente.

## 4. Conclusiones

En las anteriores páginas hemos reflexionado sobre la problemática laboral asociada a los procesos de salvamento de empresas por parte de los trabajadores, deteniéndonos en los impedimentos y dificultades que resultan de una normativa concebida con arreglo a los esquemas clásicos del ordenamiento laboral. La dejación del legislador se traduce, como hemos visto, en una deficiente formación sobre las ventajas y oportunidades de la economía social en contextos de crisis empresariales. Además, los derechos de información contemplados en los artículos 44 y 64 ET no garantizan que los trabajadores reciban una información suficiente y oportuna sobre las intenciones de venta de la empresa, con las consecuencias que hemos comentado. Finalmente, el régimen de responsabilidad solidaria previsto en el artículo 44 ET resulta incongruente cuando los trabajadores pasan a ser adquirentes de la empresa y continúan con su actividad.

Incongruencia que, por cierto, contamina el procedimiento de insolvencia regulado en la Ley Concursal, cuyo texto remite expresamente al precepto estatutario introduciendo algunas especialidades.

Las deficiencias que hemos observado podrían subsanarse con relativa facilidad mediante una reforma legislativa incisiva y ambiciosa que tenga en cuenta las valiosas aportaciones de la Ley francesa sobre la economía social y solidaria y de la Ley de cooperativas de la Comunidad Valenciana. La reforma afectaría, fundamentalmente, a los artículos 44 y 51 ET, abriendo la puerta a mecanismos eficaces de formación e información en los supuestos de salvamento de empresas por parte de los trabajadores. Además, considerando que la principal finalidad del artículo 44 ET es precisamente el mantenimiento del empleo, cabría estudiar una fórmula que, total o parcialmente, excluyera su aplicación en este tipo de casos, evitando que los trabajadores se vean perjudicados por el juego de responsabilidades previsto en dicho precepto. Tal y como hemos sugerido, las deudas laborales contraídas por la empresa podrían facilitar la transferencia de los activos a los trabajadores, mientras que las deudas en materia de Seguridad Social podrían aplazarse o limitarse para favorecer la viabilidad del proyecto empresarial.

Esta reforma, a la que podrían añadirse nuevos y más amplios incentivos en forma de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, encuentra amparo y justificación en el citado artículo 129.2 CE, en la Recomendación 193 de la OIT, de 20 de junio de 2002, sobre la promoción de las cooperativas, y en la Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 18 de diciembre de 2009, titulada “Las cooperativas en el desarrollo social”. Por su parte, el Parlamento Europeo también ha reconocido que la economía social constituye una alternativa para garantizar la continuidad de la actividad empresarial cuando sobreviene una crisis, instando a los Estados miembros a establecer un marco jurídico que favorezca la transferencia de las unidades productivas a los empleados<sup>26</sup>. Se trata, en definitiva, de expandir y reforzar el papel de las empresas autogestionadas en el marco de la economía nacional, aprovechando las situaciones de crisis para transitar hacia un nuevo modelo productivo más democrático, eficiente e igualitario.

26. Vid. Resolución del Parlamento Europeo, de 2 de julio de 2013, sobre la contribución de las cooperativas a la salida de la crisis.

## Bibliografía

- AA. VV. (Dir. FAJARDO GARCÍA, G.) *Cooperativa de Trabajo Asociado y Estatuto Jurídico de sus Socios Trabajadores*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2016.
- AA. VV. (Coord. FAJARDO GARCÍA, G.) *Empresas gestionadas por sus trabajadores. Problemática jurídica y social*. Valencia, CIRIEC, 2015.
- ALBIOL MONTESINOS, I. *Aspectos laborales de la transmisión de empresa*. Madrid, Instituto de Estudios Laborales, 1984.
- CAMPS RUIZ, L. M. *Régimen laboral de la transmisión de la empresa*. Valencia, Tirant lo Blanch, 1993.
- BENGOETXEA ALKORTA, A. *Contribución de las cooperativas de trabajo asociado a la creación y mantenimiento de empleo*. En: AA. VV. (Dir. FAJARDO GARCÍA, G.) *Cooperativa de Trabajo Asociado y Estatuto Jurídico de sus Socios Trabajadores*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2016.
- COQUE, J.; LÓPEZ, N; y LOREDO, E. "Recuperación de empresas por sus trabajadores en contextos de crisis: ¿qué podemos aprender de experiencias pasadas?". *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 2012, núm. 76.
- DESDENTADO BONETE, A. "La sucesión de empresa: Una lectura del nuevo artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores desde la jurisprudencia". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2002, núm. 38.
- FÉRNANDEZ PRIETO, M. "Empresas de economía social creadas por trabajadores de empresas en crisis: tratamiento legal y jurisprudencial". *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2014, núm. 37.
- FERNÁNDEZ SORIANO, D. *El traspaso de empresas a los trabajadores: oportunidades y principales obstáculos*. En: AA. VV. (Coord. FAJARDO GARCÍA, G.) *Empresas gestionadas por sus trabajadores. Problemática jurídica y social*. Valencia, CIRIEC, 2015.
- LÓPEZ MORA, F. "En torno a la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores a las empresas de economía social". *Relaciones Laborales*, 1989, núm. 5.
- LÓPEZ MORA, F. y SARAGOSSÀ I SARAGOSSÀ, J. V. "Acotaciones y puntos críticos sobre el papel de las cooperativas de producción y de las sociedades laborales en el sistema económico". *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 2001, núm. 38.
- RIBÓ I FLOS, J. *El traspaso de empresas a los trabajadores desde la perspectiva de los sindicatos*. En: AA. VV. (Coord. FAJARDO GARCÍA, G.) *Empresas gestionadas por sus trabajadores. Problemática jurídica y social*. Valencia, CIRIEC, 2015.
- SALA FRANCO, T. y ALBIOL MONTESINOS, I. *Derecho Sindical*. Valencia, Tirant lo Blanch, 1996.
- SCHWEICKART, D. *Más allá del capitalismo*. Santander, Sal Terrae, 1997.

- VALDÉS DAL-RÉ, F. “Las garantías colectivas en la transmisión de empresas”. *Relaciones laborales*, 2002, núm. 11-12.
- VARGAS VASSEROT, C. *Las cooperativas como solución a la crisis de las empresas*. En: AA. VV. (Dir. FAJARDO GARCÍA, G.) *Cooperativa de Trabajo Asociado y Estatuto Jurídico de sus Socios Trabajadores*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2016.
- VILATA MENADAS, S. *La venta de unidades productivas*. En: AA. VV. (Coord. FAJARDO GARCÍA, G.) *Empresas gestionadas por sus trabajadores. Problemática jurídica y social*. Valencia, CIRIEC, 2015.



# La continuidad de la actividad de la empresa por los trabajadores

**Emilio Lamas Galarza**

Secretario de Empleo y Formación de CCOO  
Comarca del Interior

**Soy especialmente crítico con la posibilidad de que los trabajadores por medio del trabajo asociado puedan dar continuidad a la actividad de la empresa.**

Las opciones para rescatar empresas por parte de los trabajadores se circunscriben mayoritariamente en el ámbito de la Ley Concursal.

Las razones del pesimismo en el salvamento de empresas por los trabajadores tienen como fundamento siete puntos críticos que dificultan y entorpecen las posibilidades de las iniciativas por parte de los trabajadores.

Destacar que la situación de la empresa objeto de ser rescatada en la inmensa mayoría de las veces, se encuentra muy deteriorada en al menos seis puntos críticos como son: clientes, mercado, proveedores estratégicos, créditos que siguen vigentes tras la venta de la unidad productiva y a los que hay que hacer frente, la escasa cultura asociativa entre los trabajadores, el momento de ofertar por la unidad productiva, la normativa de la Seguridad Social y la oferta de adquisición únicamente por el pasivo laboral.

Primero. Los clientes. Las empresas que solicitan y son admitidas en el concurso de acreedores tienen como denominador común (salvo excepciones) una caída importante de las ventas, por distintas razones: falta de financiación para cumplir con los pedidos, necesidades de mejora de producto que no se han podido acometer, reducción de pedidos del mercado al que se dirige el producto, etc.

En modo alguno es recomendable que los trabajadores asuman el rescate de la empresa sin un estudio de mercado que indique la oportunidad de la adquisición de la unidad productiva.

Segundo. Los proveedores estratégicos. El concurso de acreedores tiene como principales protagonistas a los créditos calificados de ordinarios que se componen en la mayor parte de las ocasiones en los créditos de los proveedores. Éstos (junto a los trabajadores), son los verdaderos paganos de la gestión que el deudor ha desarrollado para terminar en el concurso de acreedores.

Una iniciativa de los trabajadores de adquisición de la unidad productiva tiene que tener en consideración, de una forma especial, a los proveedores estratégicos, que son aquellos cuyos productos, materias primas, etc., son necesarias para la producción o los servicios. Estos proveedores que han sido perjudicados por el deudor y que tienen muy difícil recuperar su crédito, no son fáciles de convencer para impulsar y apoyar la iniciativa de rescatar la empresa por parte de los trabajadores.

Tercero. Los créditos y contratos que siguen vigentes tras la venta de la unidad productiva. En algunas ocasiones el adquirente de la unidad productiva se encuentra con una serie de créditos y de contratos vigentes en la adquisición de la unidad productiva, de los más habituales son los alquileres y los leasing sobre vehículos y maquinaria. ¿Con qué financiación se encuentran los trabajadores para afrontar esas obligaciones?. Prácticamente con ninguna ya que las entidades de crédito (Bancos y Cajas) que en muchas ocasiones también se han visto afectadas por los incumplimientos del deudor, difícilmente financiarán a los trabajadores.

Se precisa, pues, una legislación que tienda a facilitar el crédito a las iniciativas de los trabajadores en el rescate de las empresas.

Cuarto. La escasa o nula cultura asociativa. Los trabajadores (en términos generales) culturalmente no están preparados para afrontar con éxito la aventura de salvar la empresa y darle continuidad por medio de las distintas formas de trabajo asociado. Muchas son las experiencias que se han estrellado contra el muro del individualismo.

Es necesario que desde los institutos de educación secundaria se desarrolle una asignatura sobre el trabajo asociado.

Quinto. El momento de ofertar por la unidad productiva. Es obvio que el momento en que se realice la oferta de la unidad productiva puede ser determinante para la viabilidad de la empresa que se pretende rescatar por los trabajadores.

Evitar el deterioro de la unidad productiva objeto de rescate puede garantizar el éxito de la iniciativa de los trabajadores. Por ello, es importante determinar en qué momento dentro del procedimiento concursal se realiza la oferta.

Si la iniciativa de los trabajadores cuenta con la aceptación del deudor, el momento procesal oportuno no es otro que bajo el precepto del artículo 43.2, que permite transferir la unidad productiva en cualquier momento dentro de la fase común, por lo que cuanto antes se haga mucho mejor ya que la empresa concursada se ve afectada

por el estigma del concurso y eso perjudica en gran medida las posibilidades de remontar la situación que le ha llevado a la insolvencia.

En el caso de que el deudor se oponga a la venta de la unidad productiva en la fase común, las posibilidades se reducen a la apertura de la fase de liquidación. Aquí, hay una dificultad añadida como es que la administración de la empresa recae en el administrador concursal que en la mayoría de las ocasiones tiene que recurrir al deudor para que sea él quien se encargue de la gestión hasta la venta de la unidad productiva. Para salvar ese problema de que la empresa caiga en manos nuevamente del deudor, la oferta de los trabajadores sobre la adquisición de la unidad productiva debe llevar aparejada la solicitud de quita, para que durante el periodo que diste entre la apertura de la liquidación y la conclusión de la misma, pueda mantenerse con éxito la gestión de la empresa por parte de los trabajadores.

Sexto. La normativa de la Seguridad Social y la Ley Concursal. Si las dificultades antes expuestas para que los trabajadores salven la empresa son difícil de superar, nos encontramos con una “ayuda inesperada” como es la normativa de la Seguridad Social y el actual artículo 149.4 de la Ley concursal.

Reforma de la Ley Concursal, especialmente el nuevo artículo 149.4, fue muy bien tratado (como no puede ser de otra forma) por el Juez Salvador Vilata, en las Actas del Encuentro Internacional de Investigación sobre Empresas Gestionadas por sus Trabajadores que se celebró el pasado 6 de octubre de 2015. Recordaba Vilata, el Auto del Juzgado de lo Mercantil núm. 9 de Barcelona de 9 de abril de 2015, según el cual: *“cuando la ley española dice “sucesión de empresas a efectos laborales y de la Seguridad Social”, como no distingue, solo se puede entender referida a los contratos de trabajo en vigor al tiempo de la sucesión empresarial, esto es, aquellos en los que se subroga el adquirente, pero no de la deuda restante, pues para ello, sería necesario que la ley así dijera expresamente, esto es, que obligara al comprador a asumir todo el pasivo laboral y de la Seguridad Social tanto de los trabajadores subrogados como no subrogados, lo que no es el caso, por lo que debe aplicarse una interpretación restrictiva del precepto, acorde con los principios comunitarios.”*

Lo que viene sucediendo dista mucho de esa interpretación restringida de la que nos habló don Salvador, no solo se derivan las responsabilidades de los trabajadores subrogados, sino de todos aquellos que en uno u otro momento han tenido que ver con la empresa y los que ostentan créditos impagados y cuotas de la Seguridad Social no satisfechas.

Para rematar “el favor” que la normativa española en materia concursal y de Seguridad Social, hacen a la iniciativa de los trabajadores en el rescate de la empresa, terminamos refiriéndonos a la reforma operada en el artículo 104.1 de la LGSS que dice: *se entenderá que existe sucesión de empresa aún cuando sea una sociedad laboral la que continué la explotación, industrial o negocio, esté o no constituida por trabajadores que prestaron servicios por cuenta del empresario anterior.*

Séptimo y último. Por último, qué oferta pueden hacer unos trabajadores que permanecen en activo cuando se realiza la oferta de adquisición de la unidad productiva ya que no pueden capitalizar las prestaciones por desempleo al estar en activo, ni pueden capitalizar el despido por la misma razón. Solo queda que el juzgado acceda a la adquisición por los trabajadores de la unidad productiva por el pasivo laboral. La mayor parte de esas ocasiones los trabajadores confrontan su oferta con los chatarreros cuyas ofertas son muy superiores a la que representa el pasivo laboral.

Conclusión, la legislación concursal y la LGSS debe ser modificada radicalmente a favor de las iniciativas de salvar empresas afectadas por insolvencia, tanto por los trabajadores como por terceros. Lo importante es hacer valer la exposición de motivos de la Ley Concursal que nos dice *“la ley procurará la conservación de las empresas o unidades productivas de bienes o servicios integradas en la masa, mediante su enajenación como un todo (..) con preferencia a las soluciones que garanticen la continuidad de la empresa”*

Para aquellos que defienden la actual legislación en materia de derivación de responsabilidad del adquirente sobre las deudas generadas por el concursado, con el argumento de que la Seguridad Social, no puede dejar de ingresar dichos créditos, les participo del siguiente ejemplo que es muy generalizado:

**Con la anterior normativa donde no se producía la derivación al adquirente, las arcas de la Seguridad Social salían ganando a pesar de la pérdida de su crédito.**

Un ejemplo: Grupo Industrias Sopena:

Crédito de la Seguridad Social: 1.685.253,83 del que con privilegio especial ostentaba: 348.452,93

De haberse imputado la derivación en el pago de la deuda al adquirente, éste habría optado por no comprar y la empresa hubiese entrado en liquidación con la posibilidad cierta de que la Seguridad Social sólo habría obtenido en el mejor de los casos el crédito con privilegio especial.

# La recuperación de empresas a través de cooperativas

**Pepe Albors Orengo**

Responsable de Desarrollo Empresarial

Federació Valenciana d'Empreses Cooperatives de Treball Associat (FEVECTA)

## Introducción

En este principio de milenio que nos está tocando vivir, nadie duda que nos enfrentamos a profundos cambios tecnológicos, organizativos, sociológicos, culturales y políticos.

Muchos pensadores socio-económicos ven en el desarrollo de las nuevas tecnologías el origen de profundas transformaciones que están introduciendo elementos que configuran una nueva realidad social.

No estamos en una época de cambios, sino en un cambio de época, y tenemos que afrontar esta nueva revolución tecnológica y de las comunicaciones de una forma diferente a como hemos hecho hasta ahora.

Pensamos que existe una batalla que ganar para el progreso económico y social de Europa y está en la forma de pensar de los distintos agentes sociales y económicos (políticos, empresarios, trabajadores, etc.).

El funcionamiento económico del modelo capitalista ha funcionado en base a lógicas de intereses enfrentados, quién más poder tiene más ganancias obtiene. Todo este pensamiento liberal nos ha conducido a una crisis sin precedentes donde la destrucción de empleo y cierre de empresas ha sido una constante en estos últimos años y, no se adivinan recetas para garantizar el empleo y la creación de riqueza.

**La autogestión empresarial se postula como una fórmula que puede dar solución a múltiples casos de cierres de empresas.**

La cooperativización del trabajo es la fórmula empresarial que mejor combina lógicas antagonistas (mercado, propietario, trabajador).

El futuro empresarial, que ya está siendo una realidad, pasa por la implicación y la participación de las personas trabajadoras en las empresas, sobre todo con una realidad económico-empresarial europea caracterizada por:

- a) La terciarización de la economía y de la producción flexible, el incremento de la descentralización productiva y la subcontratación.
- b) El abaratamiento de la comunicación y transmisión de información, unido a la terciarización y al incremento de la formación, nos hace pensar que el protagonista del futuro empresarial será el trabajador del conocimiento, la persona.
- c) La provisión de servicios públicos, cuya responsabilidad recae en la Administración, está alcanzando niveles de insatisfacción que origina una tendencia creciente a la "privatización" de parte de los mismos.
- d) Caminamos hacia un modelo de empresa más flexible, con mayor capacidad de adaptación a un mercado cambiante.
- e) La profusión de la contratación temporal, precarización del empleo y dificultades de ciertos colectivos para salir de situaciones laborales inestables, con una tendencia creciente hacia la dualización de la sociedad, permite pensar que se potenciarán iniciativas empresariales tendentes a conseguir una mayor estabilidad en el empleo.

Por todos estos factores emergentes, que suponen un cambio sustancial respecto de los modelos productivos de las últimas décadas del siglo XX, pensamos que las empresas autogestionadas son capaces de dar una respuesta adecuada y diferente a la problemática de las transformaciones y no sólo eso, sino a la creación de nuevas empresas con bases más sólidas y valores diferentes, donde se sitúa a la persona, al ser humano, como protagonista de su historia.

En FEVECTA, en los últimos 30 años hemos trabajado en múltiples casos de transformación y recuperación de empresas, y hemos observado una serie de factores, algunos necesarios y otros recomendables, para llevar a buen fin el proceso de recuperación de empresas en crisis.

A continuación voy a exponer las distintas casuísticas que hemos observado, así como los factores que pueden ayudar al proceso de recuperación de la empresa.

## **Naturaleza de la transformación de empresas convencionales en empresas participadas por los trabajadores**

A continuación expondré las cuatro causas que a mi modo de ver ocasionan un cambio en la titularidad de las empresas:

- FRACASO EMPRESARIAL.
- SUCESIÓN DE LA EMPRESA.
- RAZONES POLÍTICAS.
- ESTRATEGIAS EMPRESARIALES.

### **a) Fracaso empresarial**

En aquellos casos en que el fracaso empresarial es debido a que el empresario no ha sabido o podido mantener la empresa en el mercado por pérdida de competitividad, la transformación de la sociedad se acepta como mal menor para mantener el empleo y la actividad. En la mayoría de los casos, las empresas objeto de transformación atravesaban por situaciones que parecían conducir irremediabilmente a la desaparición de la firma y sus trabajadores a engrosar las cifras de parados.

- Concurso de acreedores
- Coyuntura económica adversa
- Dimensionamiento de la empresa ineficiente

### **b) Sucesión de empresa**

En estos casos, el proceso de transformación se plantea como respuesta a un problema de sucesión - sin que necesariamente concurren motivos de fracaso empresarial- ante la próxima jubilación de quien posee la propiedad de la empresa y la falta de herederos capacitados o dispuestos a dar continuidad al proyecto empresarial. Hay muchas cooperativas que han surgido debido a esta causa.

### **c) Razones políticas**

También puede ocurrir que la transformación se vea suscitada por razones políticas, entendiéndose como tales, decisiones gubernamentales y administrativas en los distintos niveles de la administración local, autonómica o del Estado, debido a severas restricciones presupuestarias y/o procesos de privatización de empresas públicas. Tenemos ejemplos de cooperativas surgidas a consecuencia del cierre de RTVV o de muchos servicios públicos municipales como el mantenimiento de parques y jardines, escuelas infantiles, el mantenimiento piscinas o polideportivos municipales, etc.

#### **d) Estrategias empresariales**

La dirección opta por una reordenación de sus centros productivos siguiendo un plan estratégico muy definido, lo cual se plasma en una progresiva desinversión de unos centros de trabajo en favor de otros considerados como más propicios debido al creciente fenómeno de descentralización empresarial fruto del proceso imparable de globalización de la economía.

## **Factores clave para el éxito en la transformación de empresas convencionales en empresas participadas por los trabajadores**

En FEVECTA, a lo largo de los años hemos analizado muchos casos de transformación de empresas y hemos observado que hay factores que favorecen el éxito del proceso. Dentro de estos factores, algunos son necesarios y otros los hemos clasificado como convenientes.

### **1. Factores de éxito necesarios**

- Asesoramiento externo.
- Objetivo claro: la autogestión.
- Trabajo en equipo.
- Financiación.

#### *a) Asesoramiento externo*

Desde un punto de vista empresarial, consideramos como necesario el hecho de disponer durante el proceso de transformación de la empresa convencional en empresa participada por los trabajadores de un equipo de asesoramiento experto en las distintas habilidades que requieren los procesos de transformación, es decir, estudios de viabilidad económico-financieros, tratamiento fiscal, jurídico y análisis de Recursos Humanos.

#### *b) Objetivo claro: la autogestión*

Además, es necesario tener claro el objetivo de la transformación para mantener los puestos de trabajo, no aceptando transformaciones que persigan la financiación de la misma estructura con un nombre nuevo.

En este caso, se trata de elaborar un nuevo modelo de funcionamiento adecuado a la nueva empresa surgida de la transformación, en función de sus características organizacionales, del entorno en que opera, de los objetivos que se pretenden alcanzar y de las personas que la integran. Es decir, tener un espíritu emprendedor y no continuista, modificando adecuadamente las estructuras productivas y de gestión. Para ello, hace falta mucha formación.

### *c) Trabajo en equipo*

En toda transformación jurídica, la persona trabajadora se convierte en el ojo del huracán. Se expande la incertidumbre, el recelo, la desconfianza, el temor a lo desconocido.

Disipar las incertidumbres es, pues, una condición absolutamente necesaria. Para ello, antes, durante y después del proceso de cambio se deberán implementar unos canales de información fluidos, de forma que el colectivo asuma conscientemente los riesgos y los compromisos (especialmente financieros).

El equipo humano que asume el reto de la transformación de la empresa debe estar cohesionado y mantener canales de información fluidos con los demás agentes externos que participan activamente en el proceso de transformación (federaciones de cooperativas, sindicatos, agencias de desarrollo local, equipo de expertos, Universidad, etc.).

Por otro lado, la cohesión del grupo y el sentimiento de propiedad entre los trabajadores deben basarse en la responsabilidad y el compromiso mutuo. No generar un auténtico sentimiento de propiedad entre los trabajadores es apostar fuertemente al fracaso.

La falta de mentalidad de cooperación se debe suplir con una formación específica.

### *d) Financiación*

Resulta necesario conseguir una financiación adecuada de partida que permita el arranque y despegue de la nueva empresa (adquisición de los elementos de activo, gastos de constitución etc...).

En este sentido, se detecta que la insuficiente aportación preliminar de capital por parte de los socios provoca una cierta desconfianza en el proyecto empresarial entre los agentes externos (bancos, proveedores, clientes e instituciones), lo cual dificulta seriamente el proceso de transformación.

## 2. Factores favorecedores del éxito

- Producto o servicio introducido en el mercado.
- Continuidad empresarial.
- Apoyo de las Agencias de Desarrollo Local.
- Apoyo de los sindicatos.
- Apoyo de las administraciones del Estado:
  - \* Medidas financieras
  - \* Medidas fiscales
  - \* El marco legal
- Apoyo decidido de los clientes.

### a) *Producto o servicio introducido en el mercado*

Las empresas con más posibilidades de éxito son aquellas que, pese a las dificultades financieras originadas por la transformación, tienen un producto bien situado en el mercado y una imagen de marca adecuada, lo cual es un elemento favorecedor del éxito, como lo es también la posibilidad de disponer de equipos de dirección apropiados que dimensionen adecuadamente la nueva empresa.

### b) *Continuidad empresarial*

Durante el período de transformación, la empresa debe intentar mantener su actividad con el fin de no exteriorizar el conflicto, lo que daría la imagen traumática y poco alentadora del no mantenimiento de los compromisos adquiridos con los clientes y proveedores. Hablar con los clientes y proveedores es esencial.

El período de transformación debe ser lo más reducido posible, sin que ello suponga quemar etapas y, por lo tanto, agotar todos los pasos necesarios para el éxito. Por eso es importante actuar desde el primer momento que se tiene información de la situación de crisis y posible cierre de la empresa.

### c) *Apoyo de las Agencias de Desarrollo Local*

Las Agencias de Desarrollo Local (ADL) pueden jugar un papel importantísimo puesto que han aportado una colaboración muy valiosa en el asesoramiento, en la búsqueda de fórmulas más adecuadas a cada caso, implicando a las autoridades locales o regionales, facilitando información y formación, permitiendo el acceso a la experiencia, siempre y cuando la Agencia de Desarrollo Local posea un conocimiento real en estos temas.

Las ADL están en el territorio y son, o deberían ser, las primeras en detectar situaciones de crisis empresariales.

*d) Apoyo de los sindicatos*

Asimismo, la involucración positiva de los sindicatos, tanto durante como después de la conversión (sobre todo a nivel local), además del asesoramiento pertinente, han prestado en algunos casos un servicio de vital importancia. Sin su concurrencia las negociaciones hubieran sido estériles.

Hay que pedir una mayor proactividad a los sindicatos y que se convenzan que la mejor opción es asumir un posible riesgo empresarial y que hay que huir de la zona de confort, de lo contrario se apostará por el desempleo y el cobro del subsidio hasta que vengan tiempos más propicios.

*e) Apoyo de las administraciones del Estado*

El apoyo de las instituciones gubernamentales, mediante la promoción de fórmulas imaginativas que faciliten el acceso a financiación, es un factor clave que favorece la consecución del éxito.

Medidas financieras

- Capitalización del Pago Único.
- Ayudas y subvenciones para la creación de empleo.

Medidas como la capitalización del desempleo de una sola vez o Pago Único han demostrado su gran validez, ya que son favorecedoras del éxito al permitir una primera financiación a los trabajadores para la compra de los activos de la empresa en fase de transformación. Ahora bien, hay que facilitar al máximo la burocracia administrativa que conlleva su tramitación.

En cuanto a las subvenciones financieras procedentes de la administración para inversión en activos fijos, aunque llegan con cierto retraso, ayudan a rebajar los costes financieros que debe soportar la empresa incipiente. También hay que facilitar al máximo la burocracia administrativa que conlleva la gestión de las ayudas y subvenciones.

*f) Apoyo decidido por parte de los clientes y la administración del Estado*

En algunos casos, el apoyo decidido por parte de los clientes ha favorecido la transformación, inyectando importantes dosis de seguridad al proceso, que se traduce en menores necesidades de capital circulante.

En ciertos casos, los acreedores, especialmente organismos como la Seguridad Social y la Agencia Tributaria, han facilitado el proceso de transformación concediendo el aplazamiento de pago de las cargas sociales con la Seguridad Social, adquisición de la maquinaria necesaria en subastas de la Seguridad Social y no hacer frente a deudas con la Hacienda Pública.

También las entidades de crédito han favorecido la transmisión con su vinculación positiva, ofreciendo financiación cuando más lo requiere la empresa en vía de transformación.

Del mismo modo, los propietarios de la empresa que se transmite, también pueden ofrecer su apoyo al proceso de transformación mediante la concesión de facilidades de pago a los trabajadores para la adquisición del inmovilizado.

Finalmente, las administraciones locales pueden aportar una valiosa colaboración presionando a nivel político e instaurando mecanismos que aligeren los gastos de primer establecimiento en sus respectivos ámbitos.

# Crisis de empresas y salvamento por sus trabajadores

**Miguel Millana Sansaturio**

Presidente de Federación de Empresas Valencianas de Economía Social  
FEVES – Societats Laborals

El salvamento de empresas en crisis ha sido causa de fuerte preocupación de partidos políticos y de centrales sindicales, principalmente en momentos de crisis económica, buscando siempre el objetivo de evitar la pérdida de tejido productivo, es decir, el cierre de empresas y la pérdida de puestos de trabajo.

En los gobiernos de la transición de la dictadura a la democracia, durante la etapa de preparación de la Constitución de 1978, el gobierno de la Unión de Centro Democrático, y en particular su Ministro de Trabajo, Rafael Calvo Ortega, incorporó, con el apoyo de partidos políticos de la izquierda, la posibilidad de que los trabajadores pudieran acceder a la propiedad de los medios de producción a través de un mecanismo jurídico societario innovador, distinto del Cooperativismo, pero complementario como opción válida para alcanzar esa finalidad deseable. Esa fue inicialmente una forma “de hecho” (no de derecho) y así se constituyeron las primeras sociedades laborales (con forma de sociedad anónima y sociedad limitada), denominada “laboral”, apoyada por una normativa de fomento basada en préstamos blandos del Fondo Nacional de Protección al Trabajo (creado en 1960), pero no en una ley que le diera plena carta de naturaleza. En Alcoy, donde viví el proceso de reconducción de la empresa familiar Olcina Miró S.A. nacida en 1912, los técnicos de Comisiones Obreras hablaban de “empresa mixta”, es decir, una forma jurídica mercantil capitalista, pero con participación accionarial mayoritaria de trabajadores empleados en ella. El proceso fue largo y trabajoso, pero concluyó en éxito, pues su puesta en marcha inició una trayectoria con incidencias y diferentes etapas, que nos lleva hasta el momento actual en que sigue activa en el mercado.

La promulgación de una ley que dejara clara su naturaleza jurídica, se hizo efectiva con la Ley 15/1986 de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales, durante la segunda legislatura de gobierno del Partido Socialista Obrero Español, bajo la presidencia de Felipe González.

En el proceso de desarrollo legislativo fue decisivo el trabajo que desarrolló Sebastian Reyna en la Dirección General de Cooperativas y Sociedades Laborales, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno de España.

Las Sociedades laborales fueron reforzadas desde las administraciones públicas por importantes instrumentos de fomento, tales como el desarrollo de órdenes ministeriales de apoyo a los trabajadores que se integraban en éstas, con subvenciones a fondo perdido, subvención de intereses de préstamos de inversión, asistencias técnicas... etc.

Pero debo destacar una de las normas más importantes para el impulso de las sociedades laborales y cooperativas de trabajo asociado, el Real Decreto 1044/1985 de Pago único del Desempleo. Tuvo una incidencia importante en capitalizar nuevas sociedades laborales creadas por trabajadores afectados por crisis, especialmente porque venían de un tiempo en que predominaba el trabajo estable, y que, en consecuencia, había tenido la virtud de acumular años de cotización al desempleo.

En la actualidad sigue cumpliendo un papel importante que, no obstante, ha ido disminuyendo con la precarización del mercado laboral, por la inestabilidad en el empleo y el descenso dramático de los salarios de los trabajadores. Es fácil colegir que si la cobertura del desempleo ha disminuido, a su vez ha incidido negativamente en el número de trabajadores que pueden recurrir al pago único del desempleo para iniciar una actividad empresarial de autoempleo colectivo.

Aunque la tendencia se podría reconducir con medidas políticas (económicas y fiscales), la senda actual nos lleva a una creciente desigualdad social que, entre otros efectos, se materializa en la creciente dificultad de ejercer el derecho constitucional a un puesto de trabajo estable, y a la posibilidad de hacerlo en forma de autoempleo colectivo.

El artículo 129 punto 2 de la constitución española de 1978, mandata a los poderes públicos para que establezcan instrumentos legislativos y de apoyo, para hacer efectivo el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción. En palabras de Rafael Calvo Ortega; "hacer realidad la igualdad de oportunidades para", en un sentido amplio y de carácter colectivo, "ser empresario".

España sufrió las consecuencias de la crisis económica mundial de la energía de 1973. Ésta se complicó con una crisis política y económica en la segunda mitad de los años 1970, que se alargó hasta bien entrada la década de los 1980. En ella apareció con gran intensidad la incertidumbre por el futuro, resultado de la transición de la dictadura a la incipiente y débil democracia. El alto nivel de desempleo impuso al gobierno la necesidad de hacer algo al respecto. No ocurrió lo mismo en otros países de la Europa de entonces. La iniciativa emprendedora colectiva no precisaba, con la misma

urgencia que en España, de instrumentos jurídicos para canalizar la iniciativa emprendedora de trabajadores afectados por crisis empresariales, abocados a un desempleo duradero, sin las coberturas sociales que habían alcanzado otros países con un Estado del Bienestar más sólido.

Las leyes que regularían y fomentarían esa iniciativa emprendedora, se van gestando en forma de respuesta “formal”, es decir, legislativa, paralelamente a la constitución de sociedades laborales, resultado de la iniciativa de un número creciente de trabajadores, que se oponen de forma constructiva al cierre de empresas y a su despido, al no sentir perspectivas razonables de conseguir un nuevo puesto de trabajo.

La Ley de sociedades anónimas laborales de 1986 y la ley general de cooperativas de 1987 consolidaron la iniciativa de trabajadores desempleados o en riesgo de serlo. Estas importantes leyes fueron dando pie al desarrollo del concepto de “Economía Social” inicialmente como marca común de sociedades laborales y cooperativas (en todas sus ramas: consumo, trabajo asociado, crédito .. etc.).

La evolución de las sociedades laborales, como instrumento de reconducción de empresas en crisis y efecto anticíclico en la evolución del Producto Interior Bruto de España, fue más intensa en su etapa inicial. Pero a partir de la entrada en vigor de la Ley de sociedades laborales de 1997, su crecimiento marcó un hito espectacular, ya que permitió que más de 200 mil trabajadores la utilizaran, no solo para reflotar empresas en crisis, sino como instrumento útil para desarrollar una iniciativa empresarial de nueva creación.

A pesar del enorme avance que supone el marco legislativo que regula las formas jurídicas que sirven de instrumento a los trabajadores para crear su propia empresa, no se pueden obviar las incoherencias e incluso el conflicto abierto entre leyes de igual e incluso normas de inferior rango, que entorpecen los objetivos de creación de empleo y desarrollo de las sociedades laborales, tanto cualitativo como cuantitativo, en el tejido empresarial de España.

El primero apareció cuando una circular interna de la Seguridad Social obligaba a encuadrar a los administradores de las sociedades laborales en el RETA (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos). Esto que parece una simpleza, puesto que la sociedad laboral en su artículo 1º se define como una sociedad en la cual los trabajadores contratados por tiempo indefinido, poseen la mayoría de sus acciones o participaciones sociales; pero ha sido una fuente permanente de confusión e interpretaciones por parte de las unidades gestoras de la Seguridad Social. Si bien es cierto que se han ido resolviendo en gran medida, todavía subsisten. Ello nos preocupa y ocupa a las organizaciones empresariales representativas, para superarlas.

Otros aspectos que enumeraré, y que serían objeto de un análisis más detallado, son la incidencia de las normas de competitividad mal entendida y sobredimensionadas en su tratamiento en la Comisión europea, que afectan en general a Pymes, pero especialmente a las empresas laborales y cooperativas de trabajo asociado.

Si se aborda el fomento del espíritu emprendedor en forma de autoempleo colectivo y de participación de los trabajadores en las empresas, la Unión Europea, en las normativas y limitaciones que se derivan de la aplicación de la regla de “*minimis*”, deberían ser tratadas y modificadas de manera acorde con esos objetivos, es decir, fines de “empoderamiento” de los trabajadores asalariados para ser emprendedores, gestores y copropietarios de su propia empresa.

En lo que se refiere a la legislación española relacionada con la reconducción de empresas en crisis, se observa la ineficacia de la ley concursal, en general, para favorecer la continuidad de las empresas, pero en particular, en que no contempla con eficacia la posibilidad de que los trabajadores puedan liderar su continuidad y evitar su liquidación.

Tampoco hay que perder de vista que las administraciones públicas y los órganos gestores de la Seguridad Social y de Tributos (TGSS y la AEAT), gozan de un privilegio (discutible) en el procedimiento concursal, que impide en gran medida la viabilidad de la empresa reconducida por los trabajadores.

El asunto de la “sucesión de empresa”, es decir, la repercusión de deudas de la empresa en crisis y liquidada, si todos o parte de los trabajadores adquieren los activos de ésta, y reinician la misma actividad productiva en las mismas instalaciones, con una sociedad laboral de nueva creación; forma parte del problema pendiente de resolver satisfactoriamente. Aunque algunos procesos se han llevado a cabo con éxito, hay un nivel de inseguridad jurídica que debería reducirse o eliminarse, al menos cuando los trabajadores dan continuidad a la actividad empresarial bajo forma de sociedad laboral.

Como conclusión: ¿Hay instrumentos para el salvamento de empresas por sus trabajadores? La respuesta es afirmativa. ¿Pueden mejorarse de forma apreciable los mismos? También debemos responder afirmativamente. El avance en los últimos 40 años ha sido notorio, pero creo que en las próximas reformas de las leyes que afectan a este proceso, debería tenerse en cuenta la potencia de las sociedades laborales como instrumento válido, como lo es en la actualidad, y en un futuro, hacerle ganar eficacia con la introducción en las normas señaladas, pero especialmente en la Ley concursal, de modificaciones adecuadas que faciliten cumplir el objetivo de mantenimiento del empleo y del tejido productivo.

---

# **LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA**

---



# La participación de los trabajadores en la empresa. Una visión europea y española

**Manuel García Jiménez**

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Córdoba

## 1. Legitimidad del capital frente al trabajo en los esquemas normativos vigentes

El derecho atribuye al capital (propiedad de los medios de producción), en el proceso productivo, la titularidad de los resultados materiales de la producción, de las plusvalías económicas y el derecho a la toma de decisiones. En dicho proceso, el trabajo se configura jurídicamente como subordinado y dependiente del poder del empresario.

Un poder que, sin embargo, se encuentra condicionado por imperativos legales, directos o mediante la legitimación de la relación laboral colectiva. También mediante mecanismos de participación del trabajo en los procesos empresariales<sup>1</sup>, a través de dos vías:

- a) Reconociendo legalmente el derecho de los trabajadores a participar en determinados ámbitos de la empresa, con mayor o menor intensidad.
- b) Favoreciendo la participación de los trabajadores en el capital (propiedad de los medios de producción), lo que les permite acceder a la condición de socio y, a tra-

1. Bengoetxea Alkorta, Aitor. Modelos de participación de los trabajadores en la empresa En: Fajardo García, G (Et Al.) *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Valencia: Tirant lo blanc (2016).

vés de ella, entre otros derechos, a la participación en la toma de decisiones y en los resultados.

Sin embargo, a la hora de analizar cómo se organiza y distribuye este poder, es necesario distinguir entre los dos ámbitos en los que se ejerce, por una parte atendiendo a la realidad y naturaleza del ente titular de la explotación y, por otra, al sistema o modelo de la organización del trabajo (que dirige):

- a) **Ámbito de la sociedad (titular de la empresa)**
  - i. Poder económico.
  - ii. Poder político.
- b) **Ámbito de la organización productiva, del centro de trabajo.**
  - i. Poder de dirección (dirección, control y disciplinario).

La distribución y el ejercicio del poder van a depender de los modelos o concepciones societarias, por una parte, y de la empresa por otra, así como del grado de integración de ambas concepciones en un modelo organizativo propio. Por ejemplo, en las cooperativas de trabajo asociado en las que la participación y gestión democrática son principios fundamentales, en no pocos casos, en el ámbito de la organización del trabajo se acude a sistemas autoritarios o no participativos.

## **2. La participación en la normativa internacional**

En el ámbito de la normativa internacional (OIT) la expresión “participación de los trabajadores” comprende especialmente “participación de los trabajadores en la toma de decisiones en el ámbito de la empresa”<sup>2</sup>. Sin embargo, aunque en la mayoría de los países se aprecia la tendencia de los trabajadores a estar cada vez más involucrados en las decisiones de la empresa, la participación de los trabajadores no tiene un peso político-cultural claro en los diversos sistemas legales<sup>3</sup>.

### **2.1. Organización Internacional del Trabajo**

La OIT tiene aprobados al respecto varios instrumentos jurídicos: *Convenio (C135) relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los tra-*

2. Gianni Arrigo y Giuseppe Casale. *Una visión comparativa de los términos y conceptos de la participación de los trabajadores*. Documento de Trabajo Documento de Trabajo Número 8. Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo. LAB/ADMIN. Organización Internacional del Trabajo – Geneva, 2010, pp. 10.

3. Gianni Arrigo y Giuseppe Casale. Ob. cit. pp. 30-31.

*bajadores en la empresa, 1971*<sup>4</sup>; y *Convenio (C158) sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, 1982*<sup>5</sup>.

Así como la *Recomendación sobre la consulta y la colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa, 1952 (R. 94)*; la *Recomendación sobre las comunicaciones entre la dirección y los trabajadores dentro de la empresa, 1967 (R129)*; y la *Recomendación sobre el examen de reclamaciones dentro de la empresa con vistas a su solución 1967 (R130)*.

## 2.2. Unión Europea

### *Marco programático*

La política social de la Unión Europea se sustenta sobre derechos sociales fundamentales contenidos en la Carta Social Europea, 1961; y en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, 1989 (art. 151 TFUE). En relación a la participación, en su sentido más general, el art. 153 TFUE establece que para la consecución de los objetivos del artículo 151, la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros, entre otros, en el ámbito de la representación y la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios, incluida la *cogestión*.

La *Carta Social Europea*<sup>6</sup>, reconoce, en sus artículos 21 y 22, respectivamente, el derecho de los trabajadores a la información y a la consulta en el seno de la empresa; y el derecho a tomar parte en la determinación y en la mejora de las condiciones de trabajo y del entorno de trabajo en la empresa.

Para garantizar el ejercicio efectivo del *derecho de los trabajadores a la información y a la consulta en el seno de la empresa*, las Partes se comprometen a adoptar o a promover medidas que permitan que los trabajadores o sus representantes, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales:

- a) Sean informados regularmente o en el momento oportuno y de una manera comprensible de la situación económica y financiera de la empresa que les emplea,

4. *Recomendación (R143) sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, 1971.*

5. *Recomendación (R166) sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, 1982.*

6. (<http://www.whatconvention.org/es/convention/175>). Instrumento de Ratificación de 29 de abril de 1980, de la Carta Social Europea, hecha en Turín de 18 de octubre de 1961. (BOE 153 de 26/06/1980). Instrumento de ratificación por parte de España del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea, hecho en Estrasburgo el 5 de mayo de 1988 (BOE 25-4-2000).

entendiéndose que podrá denegarse determinada información que podría ser perjudicial para la empresa o exigirse que la misma mantenga carácter confidencial;

- b) Sean consultados oportunamente sobre las decisiones previstas que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, y en particular sobre las decisiones que podrían tener consecuencias importantes sobre la situación del empleo en la empresa.

Para garantizar el ejercicio efectivo del *derecho de los trabajadores a participar en la determinación y la mejora de las condiciones del trabajo y del entorno del trabajo en la empresa*, las partes se comprometen a adoptar o a promover medidas que permitan a los trabajadores o a sus representantes, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, contribuir a la:

- a) Determinación y a la mejora de las condiciones de trabajo, de la organización del trabajo y del entorno de trabajo;
- b) Protección de la seguridad y la higiene en el seno de la empresa;
- c) Organización de servicios y facilidades socioculturales en la empresa;
- d) Supervisión del cumplimiento de la reglamentación en estas materias.

En cuanto a la *Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*, vienen recogidos en sus arts. 17 y 18.

La información, la consulta y la participación de los trabajadores deben desarrollarse según mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros. Ello es especialmente aplicable en aquellas empresas o grupos de empresas que tengan establecimientos o empresas situados en varios Estados miembros de la Comunidad Europea.

Esa información, esa consulta y esa participación deben llevarse a cabo en el momento oportuno, y en particular en los casos siguientes:

- Cuando se introduzcan en las empresas cambios tecnológicos que afecten de forma importante a los trabajadores en lo que se refiere a sus condiciones de trabajo y a la organización del trabajo;
- Cuando se produzcan reestructuraciones o fusiones de empresas que afecten al empleo de los trabajadores;
- Con motivo de procedimientos de despido colectivo;
- Cuando haya trabajadores, en particular trabajadores transfronterizos, afectados por políticas de empleo llevadas a cabo por las empresas en las que trabajan.

### *Legislación en vigor*

En la UE, la participación en la empresa de los trabajadores y sus representantes, abarca aspectos que tienen que ver con la información y consulta y participación.

Para la Comisión Europea, la “participación de los trabajadores es fundamental no solamente como un tema de derechos sociales, sino como un instrumento para fomentar un buen funcionamiento y éxito de la empresa a través de la promoción de relaciones estables entre la gerencia y los trabajadores en el centro de trabajo”<sup>7</sup>.

En todo caso, hay que distinguir entre las disposiciones que afectan a la información y la consulta, por una parte, y a la participación de los trabajadores en aspectos concretos de la estructura empresarial: la propiedad, la gestión o toma de decisiones y los resultados.

La legislación comunitaria, en vigor, sobre esta materia está contenida en Directivas que contemplan los derechos de los trabajadores a *ser informados y consultados en el ámbito nacional*, por una parte, y en determinadas *situaciones que presentan un componente transnacional*, por otro, que en algunos casos confieren *derechos parciales de participación en la toma de decisiones*.

#### 1. Derecho de los trabajadores a ser informados y consultados en el ámbito nacional<sup>8</sup>

*Directiva 75/129/CEE del Consejo, de 17 de febrero de 1975, referente a los despidos colectivos, modificada por las Directivas 92/56/CEE y 98/59/CE del Consejo:* en caso de despidos masivos, el empresario debe entablar negociaciones con los trabajadores con objeto de determinar la forma y manera de evitarlos o de reducir el número de trabajadores afectados y mitigar las consecuencias.

*Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 marzo de 2001, relativa al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad* (consolidación de las Directivas 77/187/CEE y 98/50/CE del Consejo), por la que los trabajadores deben ser informados de las razones del traspaso y de sus consecuencias. Contiene asimismo disposiciones sobre la salvaguarda de los empleos y los derechos de los trabajadores en caso de traspaso.

7. La Comisión Europea, Memorándum sobre la Sociedad Anónima Europea (1988). Boletín de las Comunidades Europeas Suplemento 3/88.

8. También dos Acuerdos intersectoriales de los interlocutores sociales, aplicados por el Consejo. *Directiva 97/81/CE del Consejo sobre el trabajo a tiempo parcial y la Directiva 1999/70/CE del Consejo sobre el trabajo de duración determinada; la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal* y varias directivas en materia de salud y seguridad, todos ellos con disposiciones implícitas en materia de información y consulta. Por ejemplo, la empresa debe informar a los trabajadores con contrato de duración determinada acerca de los puestos permanentes vacantes.

*Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, fija normas mínimas de procedimiento en materia de protección de los derechos de información y consulta de los trabajadores sobre la situación económica y laboral relativa a su lugar de trabajo.*

## 2. Derechos de los trabajadores a ser informados y consultados en situaciones que presentan un componente transnacional

*Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (versión refundida). Establece normas generales para garantizar la información y consulta de los trabajadores de las grandes empresas multinacionales y de las empresas que se fusionan. Los comités de empresa europeos reúnen a la dirección central de una empresa y a los representantes de los trabajadores de toda Europa para debatir cuestiones como los resultados, las perspectivas o las prácticas laborales de la empresa o sus políticas de reestructuración y recursos humanos.*

*Directiva 2004/25/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, relativa a las ofertas públicas de adquisición, en virtud de la cual debe preverse la posibilidad de que los trabajadores de las sociedades afectadas o sus representantes puedan pronunciarse sobre las posibles repercusiones de la oferta en el empleo.*

*Directiva 2011/35/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativa a las fusiones de las sociedades anónimas, por la que los trabajadores de las empresas que se fusionan están protegidos en la medida prevista en la Directiva relativa a los traspasos de empresas.*

## 3. Derechos parciales de participación en la toma de decisiones en situaciones que presentan un componente transnacional

*Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores<sup>9</sup>. Establece normas sobre la participación de los trabajadores en las decisiones relativas al desarrollo estratégico de la empresa, no solo de información y con-*

9. Comisión Europea. Resolución sobre el informe final del grupo de expertos "Sistemas europeos de participación de los trabajadores" (informe Davignon) (C4-0455/97).

sulta, sino que también la participación de los trabajadores en los consejos de administración siempre que esta forma de participación se aplique en las empresas nacionales matrices.

*Directiva 2003/72/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores* establece normas relativas a los mecanismos que deben preverse en las sociedades cooperativas europeas (SCE) para garantizar que los representantes de los trabajadores puedan influir en la gestión de la empresa.

*Directiva 2005/56/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2005, relativa a las fusiones transfronterizas de las sociedades de capital:* contiene asimismo normas relativas a la determinación del régimen de participación de los trabajadores que debe aplicarse en una empresa fusionada.

### *Estrategias para impulsar la participación en la propiedad y los resultados*

Esta no es una cuestión que haya sido convenientemente desarrollada jurídicamente, sino solo contenida en documentos de carácter programático (Recomendaciones, Dictámenes y Estrategias).

*Recomendación del Consejo, de 27 de julio de 1992, relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa (incluida la participación en el capital).* Invitaba a los estados miembros a reconocer los posibles beneficios de una utilización más extendida de una amplia variedad de fórmulas de participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales. También recomienda que las estructuras jurídicas permitan la introducción de fórmulas de participación, con la posibilidad de conceder estímulos tales como incentivos fiscales u otras ventajas financieras.

*Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Participación financiera de los trabajadores en Europa», de 21 de octubre de 2010.* Establece que la participación financiera de los trabajadores representa una posibilidad de hacer participar más y mejor a las empresas y a los trabajadores, así como a la sociedad en su conjunto, en el éxito de la creciente europeización de la actividad económica. El objetivo del dictamen es animar a Europa a elaborar un marco de referencia que fomente su conexión social y económica, agilizando la aplicación de la participación financiera de los trabajadores en distintos niveles.

En base a este dictamen, el Comité Económico y Social Europeo pide que se adopte una nueva recomendación del Consejo relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa y se presenten propuestas sobre el modo de afrontar los obstáculos a los proyectos transfronterizos.

*Estrategia «Europa 2020»*, recoge que la *participación financiera* de los trabajadores puede constituir uno de los mecanismos para fortalecer la competitividad de las Pymes europeas, ya que aumenta la identificación y la vinculación con ellas de sus trabajadores cualificados, tanto en los buenos como en los malos tiempos, y también contribuirá a garantizar un futuro sostenible. Además, de esta manera, se da a los trabajadores la posibilidad de aumentar a largo plazo su patrimonio de manera sencilla, permitiendo añadir recursos complementarios para vivir después de dejar de trabajar. Los trabajadores a los que se permite participar en los resultados de la empresa sienten que se les tiene más en cuenta por su contribución a los resultados obtenidos por la empresa. Sin perjuicio de otras formas de codecisión e intervención en las decisiones de la empresa, las participaciones en el capital pueden, en función de cómo se desarrollen, llevar a una participación en la toma de decisiones, por ejemplo, mediante el derecho de voto de los accionistas. En el caso de participación en forma de acciones, el derecho de voto de los accionistas, tanto individual como colectivo, podría ejercerse, por ejemplo, mediante una sociedad de participación financiera.

### **3. La participación de los trabajadores en la empresa en España**

#### **Marco constitucional para la democracia económica**

La Constitución establece un marco general que permite el diseño efectivo de un sistema democrático también en el ámbito de la economía, sustentado en dos pilares fundamentales:

- a) El art. 9 2, que ordena a los poderes públicos facilitar la *participación* de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social, sobre la premisa de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra (entre los que no hay razón para que queden excluidas las empresas) sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. Artículo que se podría completar con el 128. 1, cuando declara que toda la riqueza del país en sus distintas formas y sea cual fuere su titularidad está subordinada al interés general.
- b) El art.129.2, cuando establece que los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.

Son tres los mandatos constitucionales dirigidos a los poderes públicos que, con distinto contenido y alcance, se contemplan en este artículo 129.2:

### 1. Promover eficazmente las diversas formas de participación en la empresa<sup>10</sup>

En este primer mandato, en el que no se menciona expresamente a los trabajadores (como respecto al acceso a la propiedad de los medios de producción), se deja abierta la puerta a la participación en la propiedad, la gestión y los resultados. Esta promoción se puede orientar mediante intervenciones legislativas, de derecho necesario o potestativo, o a través de la negociación colectiva.

Su desarrollo legislativo se encuentra contenido fundamentalmente en el Estatuto de los Trabajadores<sup>11</sup> (ET), en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales<sup>12</sup> (LPRL) y en la ley de libertad sindical<sup>13</sup> (LLS).

#### a) Derecho de Información, consulta y participación en la empresa

El art. 4.1. ET reconoce, como uno de los derechos básicos de los trabajadores, la *Información, consulta y participación en la empresa*, que se desarrolla en el Título II. Derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa.

De conformidad con lo dispuesto en dicho artículo 4, y *sin perjuicio de otras formas de participación*, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación (art. 61):

- *Delegados de personal*<sup>14</sup>.
- *Comités de empresa*<sup>15</sup>

10. El Tribunal Constitucional, incluye en el mandato de facilitar la participación de los ciudadanos en la vida política, económica, social y cultural (art. 9.2 C.E.) y de promover eficazmente “las diversas formas de participación en la Empresa” (art. 129.2 C.E. STC 208/1989), la representación de los trabajadores en la empresa y los derechos de información y consulta, así como el derecho al sufragio en las elecciones sindicales. Sin embargo, ha de tenerse en cuenta que estas fórmulas de participación quedan remitidas por el propio texto constitucional a la normativa legal (SSTC 37/1983 fundamento; 118/1983, y 39/1986.), de modo que el legislador tiene un notable margen de apreciación para determinar el grado de participación en la empresa que establezca y dentro de ello el de los derechos de información otorgados a los representantes del personal. SSTC. 142/1993.

11. *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

12. *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.*

13. *Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical*

14. En aquellas empresas con menos de 50 trabajadores y más de 6 tienen las mismas competencias que el comité de empresa (art. 62).

15. En cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores (art. 63).

Los delegados y el comité de empresa tienen derecho a ser informados y consultados por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, emitir informes con carácter previo a la adopción de medidas que afecten a las condiciones de trabajo y ejercer labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, condiciones de seguridad y salud y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (art. 64)<sup>16</sup>.

#### b) Participación en materia de Seguridad y salud en el trabajo

El art. 19.3 ETT establece que en la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente

En esta materia, la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, establece entre sus principios generales, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva (art. 2).

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 14).

El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo. Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa. En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes.

16. Entre otras:

- a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable.
- c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos.
- d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.
- e) La aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades.
- f) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.
- g) Conocer los modelos de contrato de trabajo.
- h) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- i) Sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en la organización del trabajo.

### c) Participación Sindical en la empresa

En el ámbito de la participación sindical, la *Ley Orgánica de Libertad Sindical* (art. 8), reconoce a los trabajadores afiliados a un sindicato, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Recibir la información que le remita su sindicato.

### 2. Fomentar, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas

El segundo mandato, que ha encontrado un eco exagerado en una inflación legislativa, no siempre adecuada para su fomento<sup>17</sup>, encuentra en las sociedades cooperativa de trabajo asociado, el paradigma de la empresa de participación: en la actividad

17. Además de infinidad de leyes y otras disposiciones de carácter sectorial o específico, la legislación cooperativa de carácter sustantivos cuenta, en la actualidad con una Ley estatal y al menos una en cada una de las Comunidades: Legislación Estatal: *Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas*. Legislación Autonómica: *Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluza*, desarrollada mediante *Decreto 123/2014, de 2 de septiembre, por el que se aprueba su Reglamento*; *Decreto Legislativo 2/2014, de 29 de agosto, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de Aragón*; *Ley 4/2010, de 29 de junio, de Cooperativas del Principado de Asturias*; *Ley 1/2003, de 20 de marzo, de Cooperativas de las Illes Balears*. Reformada por *Ley 7/2005, de 21 de junio* y *Ley 5/2011, de 31 de marzo*; *Ley de Cantabria 6/2013, de 6 de noviembre, de Cooperativas de Cantabria*. Modificada mediante *Ley 7/2014, de 26 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas*; *Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de la Comunidad de Castilla y León*. Modificada por *Ley 9/2004, de 28 diciembre de Medidas Económicas, Fiscales y Administrativas*. *Ley 6/2011, de 4 de noviembre, por el que se modifica la Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de Castilla y León*; *Ley 11/2010, de 4 de noviembre, de Cooperativas de Castilla-La Mancha*; *Ley 12/2015, de 9 de julio, de cooperativas*; *Decreto Legislativo 2/2015, de 15 de mayo, del Consell, por el que aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de la Comunitat Valenciana*; *Ley 2/1998, de 26 de marzo, de Sociedades Cooperativas de Extremadura*. Modificada por *Decreto-Ley 1/2011, de 11 de noviembre*; *Ley 5/1998, de 18 de diciembre de Cooperativas de Galicia*. Modificada por *Ley 14/2004, de 29 diciembre de Medidas tributarias y de régimen administrativo*; y por la *Ley 14/2011, de 16 de diciembre*; *Ley 4/2001, de 2 de julio, de Cooperativas de la Rioja*; *Ley 4/1999, de 30 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad de Madrid*; *Ley 8/2006, de 16 de noviembre, de Sociedades Cooperativas, de la Región de Murcia*. Modificada por la *Ley 4/2011, de 21 de octubre*; *Ley Foral 14/2006, de 11 de diciembre, de Cooperativas de Navarra*. *Ley Foral 2/2015, de 22 de enero, de microcooperativas de trabajo asociado*; *Ley 4/1993, de 24 de junio, de Cooperativas del País Vasco*. Modificada por *Ley 1/2000, de 29 de junio* y por la *Ley 8/2006, de 1 de diciembre, de segunda modificación de la Ley de Cooperativas de Euskadi*.

mediante su trabajo, en la propiedad equitativa, mediante la gestión democrática y en los resultados en proporción a la participación en la actividad.

Por acudir a su concepto de ámbito universal<sup>18</sup>: *Una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se ha unido de forma voluntaria para satisfacer necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática.*

El personal asalariado de las cooperativas tiene reconocidos en la *Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas*, estatal, aunque de forma muy limitada, derechos de participación en el órgano de administración y en los resultados de la cooperativa.

Cuando la cooperativa tenga más de cincuenta trabajadores con contrato por tiempo indefinido y esté constituido el Comité de Empresa, uno de ellos formará parte del Consejo Rector como miembro vocal, que será elegido y revocado por dicho Comité; en el caso de que existan varios comités de empresa, será elegido por los trabajadores fijos (art. 33).

La cooperativa podrá reconocer y concretar en sus Estatutos, o por acuerdo de la Asamblea General, el derecho de sus trabajadores asalariados a percibir una retribución, con carácter anual, cuya cuantía se fijará en función de los resultados del ejercicio económico. Esta retribución tendrá carácter salarial y será compensable con el complemento de similar naturaleza establecido, en su caso, en la normativa laboral aplicable, salvo que fuese inferior a dicho complemento, en cuyo caso se aplicará este último (art. 58.5).

### *3. Establecer los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción*

El tercer mandato encuentra su reflejo, además de en la legislación cooperativa, en la legislación sobre *Sociedades Laborales*, participadas mayoritariamente por los socios trabajadores y abiertas a la integración como socios de los demás trabajadores de la empresa; y las *Sociedades Participadas*, con una participación de aquellos de manera minoritaria, reguladas ambas por la *Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas*.

Los dos modelos societarios, significan mecanismos de acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción a través de sociedades de capital, con lo cual adquieren la condición de socios y, con ello, los derechos inherentes a ellos, a la información y a participación proporcional en la toma de decisiones y en los resultados.

18. Establecido en Declaración sobre la Identidad Cooperativa de la Alianza Cooperaria Internacional, 1995, que se recogen y suscriben en la Recomendación 193 OIT, sobre la promoción de las cooperativas, 2002.

**Las sociedades laborales**, son definidas el artículo 1 de dicha Ley, como aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que se someten, a rasgos generales, a los siguientes preceptos:

- a) Que al menos la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido.
- b) Que ninguno de los socios sea titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social (con algunas salvedades).
- c) Que el número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios no sea superior al cuarenta y nueve por ciento del cómputo global de horas-año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores. No computa el trabajo realizado por los trabajadores con discapacidad de cualquier clase en grado igual o superior al treinta y tres por ciento.

Las **Sociedades participadas por los trabajadores**, se definen (art. 19.1), con bastante ambigüedad y pendiente de su desarrollo reglamentario<sup>19</sup>, como las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que no alcancen los requisitos establecidos para las sociedades laborales, pero promuevan el acceso a la condición de socios de los trabajadores, así como las distintas formas de participación de los mismos, en particular a través de la representación legal de los trabajadores, y *cumplan alguno de los siguientes requisitos*:

- a) Que cuenten con trabajadores que posean participación en el capital y/o en los resultados de la sociedad.
- b) Que cuenten con trabajadores que posean participación en los derechos de voto y/o en la toma de decisiones de la sociedad.
- c) Que adopten una estrategia que fomente la incorporación de trabajadores a la condición de socios.
- d) Que promuevan los principios siguientes (art. 18):
  - i. Promoción del acceso de los trabajadores al capital social y/o a los resultados de la empresa.
  - ii. Fomento de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de la sociedad.

19. El Gobierno, podrá dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo de la presente ley y, en concreto, en lo referente al régimen aplicable a las sociedades participadas por los trabajadores (Disp. Final 5ª). Podrán ser reconocidas como sociedades participadas por los trabajadores, aquellas que cumplan con lo establecido en el presente capítulo, de acuerdo al procedimiento que se establezca reglamentariamente por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (art. 20.1).

- iii. Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

Para el Consejo Económico y Social<sup>20</sup>, con esta incompleta e imprecisa legislación, se ha perdido la oportunidad de contar con una norma de rango legal que regulara las sociedades participadas, fruto de un proceso de diálogo y consenso con los interlocutores sociales, que ahora queda pendiente de su desarrollo reglamentario por parte del Gobierno.

Por último, conviene resaltar que, mientras las Sociedades Laborales son parte integrante de la *economía social*<sup>21</sup>, no así las sociedades participadas, que ni están ni podrán formar parte en cuanto no se ajusten a sus principios<sup>22</sup>.

20. CES. *Dictamen 06/2015 sobre el Anteproyecto de Ley de Sociedades Laborales y Participadas*. Aprobado en sesión extraordinaria del Pleno de 13 de mayo de 2015.

21. Forman parte de la economía social las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación y las entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios establecidos en el artículo 4. Asimismo, podrán formar parte de la economía social aquellas entidades que realicen actividad económica y empresarial, cuyas reglas de funcionamiento respondan a los principios enumerados en el artículo 4, y que sean incluidas en el catálogo correspondiente de entidades establecido en el artículo 6. *Ley 5/2011, de 29 de marzo, de economía social*.

22. Artículo 4. Las entidades de la economía social actúan en base a los siguientes principios orientadores: a) Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social. b) Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad. c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad. d) Independencia respecto a los poderes públicos.

# ¿Qué aspectos se definen bajo el término “participación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa”?

**Vicente López Martínez**

Economista y Licenciado de Ciencias del Trabajo

Profesor Asociado de la Universidad de Valencia y la Universitat Oberta de Catalunya

Director del Instituto Sindical Trabajo, Ambiente y Salud de CCOO

El título del capítulo nos remite a definir, de forma previa al análisis de la participación de los trabajadores y trabajadoras en salud laboral en España, lo que debemos o podemos entender por participación de los trabajadores y trabajadoras. Es un término que sólo se puede conceptualizar en un marco espacio-temporal determinado, como resultado de un proceso socio-histórico. Igualmente, cabe resaltar que la participación tiene un doble aspecto, por un lado, aquella que viene definida en un marco normativo determinado, y aquella que se da en el propio proceso de trabajo. En un mercado de trabajo ampliamente precarizado, la distancia entre el derecho positivo y el ejercicio real de los derechos puede llegar a ser muy amplia<sup>1</sup>.

Participar significa, dicho de una persona, “tomar parte en algo”. Los trabajadores y trabajadoras como parte integrante de la organización empresarial participan de forma más o menos formal, más o menos estructurada y continua, en la dinámica empresarial. En nuestro caso hablamos, al referirnos al término participación, al ejercicio realizado

1. Savador Moncada et al (2011). Ajustes de plantilla, exposición a riesgos psicosociales y salud, nos muestra las dificultades de ejercicio de algunos derechos en entornos de crisis.

por los trabajadores y trabajadoras a la hora de intervenir en el marco de unas relaciones laborales que, en el seno de la empresa<sup>2</sup>, se muestran conflictivas y desiguales. La participación, por lo tanto, “encierra, inevitablemente, un aspecto político, al no poder disociarse de cuestiones como autoridad, legitimidad, poder y control”<sup>3</sup>. Es por ello que, dada la relación de subordinación existente entre trabajador y empresario, la participación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa “entronca directamente con el tema de la democracia en la empresa”, eso sí, dentro de un concepto de democracia restringido, que no conlleva “la posibilidad de cambio de roles entre las partes”<sup>4</sup>. La participación, en este sentido, trataría, al fin y al cabo, de evitar la discontinuidad entre ciudadano y súbdito que se produce cuando un trabajador se incorpora a la disciplina empresarial<sup>5</sup>.

Precisamente, el carácter político que tiene el concepto de participación en las relaciones laborales, conlleva que existan una diversidad de formas, alcances, contenidos... de la misma. Las distintas estructuras participativas se construyen geográfica y temporalmente, y son el resultado de la confrontación de intereses de ambas partes (trabajadores y trabajadoras y empresarios), dentro de un marco sociolaboral determinado, en el que naturalmente juega un papel importante, aunque no único ni siquiera esencial, el ordenamiento jurídico como estructura instituida de contrapoder.

La participación, entendida como “conjunto de medidas de que dispone el trabajador para influir en las decisiones que adopta la empresa en la que trabaja”<sup>6</sup> presenta, por lo tanto, multitud de significados, en función del conflicto entre el capital y el trabajo. Por ello, la participación tiene connotaciones diversas según el sistema nacional de relaciones laborales del que se trate, y por lo tanto de la caracterización de los actores sociales implicados, sindicatos, patronales y el papel del Estado, o de las propias prácticas empresariales de gestión de la mano de obra que se definen, no sin conflicto entre las partes, en cada empresa.

Laville<sup>7</sup> distingue tres tipos de participación. En primer lugar, la participación institucional, que se refiere a formas de negociación que se producen entre la dirección de

2. Los niveles de participación en el mundo laboral se pueden llevar a cabo en distintos niveles: el nivel macro, marcado por la concertación social, entre sindicatos, patronales y gobierno; a nivel meso, por el desarrollo más o menos importante, de la negociación colectiva, sectorial, de ámbito estatal o autonómico o de ámbito de empresa; y a nivel micro, en el seno de la empresa.

3. Joaquín Juan Albalade (2001). Las restricciones a la participación de los trabajadores y trabajadoras en las organizaciones empresariales. *Papers: revista de sociología* número 65.

4. J.M. Galiana Moreno y Belén García Romero (2003). *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* número 43.

5. J.F. Tezanos (1987). *La democratización del trabajo*.

6. Antonio Baylos (1992). *Autoridad y democracia en la empresa*.

7. Citado por Pere Boix y Laurent Vogel (2006) en *Participación de los trabajadores y trabajadoras*. *Salud Laboral: Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales* (3ª edición).

las empresas y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras. Se trata de una participación indirecta, regulada mediante normas y garantías democráticas. En segundo lugar, la participación organizacional, que consiste en la realización de actividades colectivas de recogida y tratamiento de la información, por lo tanto, de participación directa, cotidiana. Puede adoptar dos modalidades, por un lado, los llamados dispositivos participativos que consisten en reuniones más o menos institucionalizadas, que pueden o no estar programadas, y por otro lado, la llamada participación integrada, que no se trata de procedimientos instituidos, sino de prácticas de participación que forman parte del funcionamiento cotidiano de las empresas. Y, en tercer lugar, la participación cultural, que consiste en formas de gestión participativa destinadas a reforzar los valores comunes en el seno de la empresa. Esta última forma de participación vendría a entroncarse con los nuevos métodos de gestión de la mano de obra que buscan la integración del individuo trabajador en la cultura empresarial, y por lo tanto su desintegración como clase trabajadora, adormeciendo el conflicto entre el capital y el trabajo.

A la hora de analizar las formas de participación debemos resaltar que el trabajador asalariado se integra en una organización empresarial cuyos designios establece el empresario, el cual, entre otros, organiza el trabajo y la producción. Se establece, como ya hemos indicado, una relación de poder desigual entre el trabajador asalariado y el empresario. Como la incorporación de la fuerza de trabajo al proceso de producción de un bien o servicio es potencialmente conflictiva, el empresario necesita desplegar una serie de acciones que le permitan convertir la fuerza de trabajo en trabajo efectivo. Por lo tanto necesita, por una parte, conseguir de los trabajadores y trabajadoras el comportamiento deseado (el problema del control) y por otra, disponer de fuerza de trabajo en cantidad y con las cualificaciones necesarias (el problema de la flexibilidad), al menor coste posible (el problema de la distribución)<sup>8</sup> en función de su estrategia de competitividad.

Estas son las acciones a las que nos referimos como prácticas empresariales de gestión de la mano de obra, y que varían según puesto de trabajo, edad, sexo o etnia, utilizando, reforzando y reproduciendo las desigualdades sociales. Así mismo, estas acciones están condicionadas por el contexto económico, social e institucional y a su vez son factores clave para la configuración de éste.

Es evidente que el diseño de los métodos de trabajo tiene implicaciones automáticas en la esfera distributiva (fijación de salarios) y en la determinación de los niveles de flexibilidad (externa e interna) que hay en la empresa. El trabajo no es un “factor productivo” similar a los materiales o la tecnología utilizados en el proceso productivo. El trabajador o trabajadora, al contrario que una máquina o una materia prima, tiene

8. Recio Albert (1988). Capitalismo y formas de contratación laboral. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

carácter volitivo, interactúa, piensa y se resiste, y por lo tanto, el control de la actividad laboral resulta un elemento esencial en la gestión empresarial.

Las formas de control en los puestos de ejecución han variado a lo largo del tiempo, pero las características centrales de la organización del trabajo taylorista (disociación entre el diseño y la ejecución de las tareas, parcelación y estandarización y retribución por productividad) siguen siendo las formas dominantes (junto al control simple) tanto en la industria como en los servicios.

Así, desde la óptica empresarial, se han desarrollado otras fórmulas en relación al contenido y métodos de trabajo que dan más o menos importancia a la participación directa de los trabajadores y trabajadoras en los *puestos de ejecución*. La participación directa es la participación de los trabajadores y trabajadoras en la toma de decisiones relacionadas con la realización de la propia tarea y las de la sección (job related). Se pueden distinguir dos formas: *la participación directa consultiva* y *la participación directa delegativa*. Mediante las distintas formas individuales o grupales de participación directa consultiva, la dirección anima a los trabajadores y trabajadoras a dar a conocer sus opiniones sobre cómo mejorar procesos, productos y servicios, reservándose la decisión de aceptarlas o rechazarlas y de implementarlas. La participación directa delegativa implica que la dirección otorga a los trabajadores y trabajadoras la toma de decisiones sobre la forma de realizar su trabajo cotidiano<sup>9</sup>.

Ahora bien, resulta más conveniente para una evaluación crítica de las formas participativas analizar una serie de dimensiones que nos refieren al contenido de la práctica participativa y no tanto a su arquitectura. Cabe preguntarse por el origen de la participación (propuesta por la dirección o los trabajadores y trabajadoras, o a partir de un marco normativo); por sus objetivos y razones (qué se pretende con la participación); las formas y dispositivos de la misma (cómo se realiza esta participación, qué agentes están implicados...); las materias y la intensidad participativa (dónde se puede participar, en qué materias y ámbitos de la empresa,...); el ámbito temporal (en qué momento de la toma de decisiones se puede participar); y el éxito o fracaso de la misma (cómo se interpreta por los actores sociales intervinientes)<sup>10</sup>.

Éstas son, por lo tanto, las dimensiones que deberíamos analizar y evaluar para determinar el calado real de la participación de los trabajadores y trabajadoras. De ellas dependen los contenidos de la participación y por tanto los diferentes niveles de información, consulta, negociación o codecisión que se puedan dar en el proceso participativo. Desde esta perspectiva se observa con claridad cómo las estructuras participativas son heterogéneas y deben entenderse como el resultado de un proceso conflictivo/negocial entre capital y trabajo. No podemos olvidar que la participación no puede

9. Sisson K 1996

10. Arturo Lahera (2004). La participación de los trabajadores y trabajadoras en la democracia industrial.

ser entendida de forma unidireccional ni como una herramienta libre de conflicto. La participación integra el conflicto y la cooperación, la reivindicación y la negociación, implícitos en las relaciones sociales y, en este caso concreto, en el ámbito laboral.

Para finalizar vemos algunos datos que nos mostraría algunos elementos para valorar el estado de la participación en el mercado de trabajo español:

La Encuesta de calidad de vida en el trabajo (2010)<sup>11</sup> nos señalaba que los sindicatos presentan un 16% de afiliación (menor según desciende el nivel de estudios, la cualificación y el tamaño de empresa). Como sabemos, el nivel de representatividad de los sindicatos no se mide sólo por la afiliación sino también por los resultados en las elecciones sindicales, y por la cobertura de la negociación colectiva que negocian. Pero lo más importante para este artículo es que el 43% dicen que no tienen conocimiento de actividad sindical (existencia de delegado) en sus empresas y un 10% tienen poco conocimiento de la misma. Este porcentaje que significa que la mitad de los trabajadores y trabajadoras no tienen representación sindical en sus empresas, se agrava para el caso de las mujeres (57%), los trabajadores y trabajadoras menores de 30 años (60%), los que trabajan en empresas de menos de 10 trabajadores (67%) o, incluso, en el tramo de 10 a 49 trabajadores (56%).

La Encuesta de condiciones de trabajo (2011), refiriéndose sólo a las cuestiones ligadas a la seguridad y salud en el trabajo, nos señala que el 25% de las empresas no tienen delegado de prevención y un 13,7% no lo sabe. Es decir, aproximadamente un 39% de los trabajadores no tendrían conocimiento de representación en cuestiones de salud en el trabajo. Este porcentaje se agrava para los trabajadores temporales (49%), las empresas entre 11 y 49 trabajadores (44%) y los trabajadores y trabajadoras extranjeros (50%).

Estos dos apuntes cuantitativos vendrían a resaltar las dificultades que los trabajadores y trabajadoras españoles tienen a la hora de conformar estructuras formales de participación, a pesar, de la normativa existente. Las causas de este déficit participativo debemos buscarlas en un modelo productivo atomizado, con predominio de la pequeña empresa, baja dotación de capital, escasa inversión en I+D+i, y unas estrategias empresariales defensivas, que conllevan prácticas de gestión de la mano de obra precarizadoras, donde el control del coste laboral se convierte en elemento básico de la competitividad empresarial. Un modelo productivo que se desarrolla en un marco de relaciones laborales en el que los empresarios han ido ganando, por distintos motivos, poder contractual frente a los trabajadores y trabajadoras y los sindicatos que los representan, desde la desregulación de algunas materias a través de distintas reformas que individualizan y mercantilizan la relación laboral y suponen, entre otros, la reducción de los costes por despido y mayor facilidad para despidos colectivos, o limitan el alcan-

11. Esta encuesta no parece que se vaya a realizar más, o al menos con el formato de este año.

ce y cobertura de la negociación colectiva, hasta la escasa dotación, por ejemplo, de medios humanos y económicos en tareas de inspección y fiscalización en materia laboral<sup>12</sup>.

12. Sin ser exhaustivos, las distintas reformas laborales han conllevado un proceso de desregulación en algunas materias básicas para conformar una dinámica participativa real. Así, se ha transitado hacia un modelo de relaciones laborales más individualizado y mercantilizado, donde el ejercicio de derechos individuales y colectivos se dificulta. En este aspecto debemos entender la reducción de los costes por despido y la mayor facilidad para despidos colectivos, o la limitación del alcance y cobertura de la negociación colectiva, o la escasez de medios humanos y económicos en tareas de inspección y fiscalización en materia laboral.

# La participación de los trabajadores en la empresa. Una visión europea y española desde las organizaciones

**Francesc Abad Rigla**  
Gerente de CONFESAL

Cuando evaluamos la participación de los trabajadores en la empresa hay que tener en cuenta un hito histórico, y es que hace un año que contamos con una nueva Ley, la Ley 44/2015 de 14 de octubre de Sociedades Laborales y Participadas. Una normativa que ha costado muchos años que pudiera ver la luz desde las primeras propuestas de CONFESAL. En esta ocasión nos centraremos en la segunda parte de la Ley que son las empresas participadas. Se cumplen 30 años de vigencia de las diferentes normativas sobre sociedades laborales en España, y cada vez parecen más desconocidas, porque todavía hay que seguir explicando qué es una sociedad laboral.

Se trata de un modelo genuinamente español, que nace de una crisis (la de los años 80) y aquí en Valencia tiene una especial repercusión con el modelo Saltuv (empresa municipal de transportes urbanos recuperada por sus trabajadores y transformada en SAL en los años 70).

Con el paso de los años se ha ido creando un ambiente alrededor de la sociedad anónima laboral desde las organizaciones representativas y desde las empresas, apareciendo en 1986 la primera Ley de Sociedades Anónimas Laborales, seguida de una reforma en 1997, que marca un hito por introducir la figura de la sociedad limitada laboral y por haber sido una Ley propuesta por el Gobierno del PSOE y posteriormente aprobada por el Gobierno del PP recién estrenada su legislatura de mandato. Ello marca 10 años de un auge impresionante del sector de las sociedades laborales (de las anónimas laborales, pero sobre todo de las limitadas laborales), prestando un gran servicio a la aparición de emprendedores y de empleo.

En este sentido también en la actual Ley de Sociedades Laborales y Participadas se busca esa faceta de creación de más y mejor empleo, y por ello deseamos el desarrollo, desde esa perspectiva, del concepto de empresa participada.

Pero volviendo al desarrollo de las diferentes normativas, desde CONFESAL vimos que las sociedades laborales empezaban a descalificarse, aunque hay que destacar que estas siguen como empresa, aunque no sean laborales por haber perdido su condición en procesos de cambio generacional, o de necesidad de mayor inversión que genera un reparto diferente de las acciones. Es en este punto en el que empezamos a trabajar sobre la empresa participada, para poder dar respuesta a estas empresas que tienen un elemento fundacional de sociedad laboral, pero que con la evolución aludida anteriormente acaban siendo empresas participadas de algún modo por sus trabajadores. Esta es una aportación realizada inicialmente al debate por parte de la Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi, ASLE, que ya experimentaba estos procesos en su territorio, y ello marca desde entonces una línea de trabajo que nos lleva a plantear la posibilidad de desarrollar el concepto de sociedad participada.

Según nuestro criterio, la Ley 44/2015 de 14 de octubre de Sociedades Laborales y Participadas no es la ideal, y tengo que agradecer la amplia colaboración que ha habido en el proceso por parte la Universidad de Valencia, porque creemos que esa contribución nos ha permitido llevar una Ley perfectamente estructurada al Ministerio, como propuesta inicial sobre la que negociar, con un soporte jurídico exento de contradicciones. Ello nos ha servido mucho durante la negociación para poder llegar a que se aceptara la propuesta de Ley.

Debo recordar que nosotros, en un principio, planteamos ambas normativas desarrolladas, la de sociedades laborales y la de sociedades participadas, y pusimos ambas encima de la mesa, y durante el proceso de negociación llegamos a la conclusión de que no tocaba en ese momento legislar sobre sociedades participadas, porque podía afectar a que continuara la tramitación de la normativa sobre sociedades laborales.

Nos centramos entonces en la primera parte, la reforma de la Ley para las laborales, consiguiendo el compromiso de mejoras para este tipo de empresas en la nueva Ley tales como impulsar la participación de los trabajadores, facilitar el acceso de los trabajadores a la condición de socios, facilitar la entrada y salida de socios, pensando en las empresas de más de 25 años aplicando la filosofía de los contratos de sociedad, o lograr que se puedan constituir sociedades laborales con dos socios iniciales, para incorporar a un tercero a los 36 meses, entre otros avances, y todos ellos con el objetivo de facilitar la creación de empresas y con la convicción de que una vez que se crea la empresa, luego va creciendo hasta los 4 o 5 socios trabajadores.

No obstante seguimos pensando que al final hemos conseguido solo una media Ley, pero en el proceso de negociación hemos logrado lo que hemos podido, y decimos eso porque en esta normativa falta una parte de desarrollo normativo muy importante, como es la fiscalidad. Al ver lo difícil que, dato el contexto socio económico, iba a

resultar poder desarrollar un apartado fiscal, optamos por centrar la negociación en la parte mercantil. Esa parte de fiscalidad, que desde CONFESAL se tiene muy trabajada, también con un soporte jurídico gracias a la colaboración con la Universidad, se deberá ir negociando a lo largo de la legislatura, proponiendo su inclusión en diferentes procesos presupuestarios. Se trata de un apartado, el fiscal, que va a marcar la participación de los trabajadores en la empresa, por ello decimos que creemos que es una media Ley.

### **Capítulo III de la Ley. La Sociedad Participada**

Muchos cuando leyeron este capítulo se debieron preguntar, ¿qué objetivo tendrá CONFESAL con este capítulo destinado a la sociedad participada? ¿por qué se ha dejado tan abierto este apartado?. Cuando planteamos la propuesta de Ley remarcamos de manera muy intensiva en el preámbulo de la Ley la tendencia del CESE europeo y de la Comisión en sus objetivos de impulsar la participación de los trabajadores en el marco de la estrategia 2020, porque queríamos vincular el concepto de sociedad laboral como paso para facilitar la empresa participada. Cuando la Ley llega al Gobierno, ven que en el articulado no hay nada sobre empresas participadas, pese a la referencia realizada en el preámbulo, y se nos propone legislar a última hora en materia de sociedades participadas. Que saliera toda la Ley dependía de ello.

Desde CONFESAL se aportó la información trabajada a lo largo de estos años con el objetivo de hacer un planteamiento sobre qué es una sociedad participada, sin más pretensiones. Es cierto que al final se propuso un articulado genérico, que ha generado debate en el sector y ha creado la necesidad de seguir desarrollando en el futuro esa normativa que, con esta Ley, tiene un punto de inicio sobre el cual continuar. Somos conscientes de que el desarrollo normativo de la sociedad participada deberá contar con el concurso de los agentes sociales.

También hay que señalar que el haber incluido la sociedad participada en esta normativa, hace que sea la primera Ley que contempla estas empresas en el ámbito de la Unión Europea, por lo que así se empieza a hablar sobre el tema en diferentes foros, principalmente es importante que en el ámbito empresarial se empiece a hablar de la participación, como es el caso. Pero hay que tener en cuenta que nosotros concebimos la participación en una doble vertiente, la que tiene lugar desde la economía social a través de las sociedades laborales y cooperativas, que ya cuenta con sus marcos normativos, y la participación en las empresas que no son de economía social, que es donde hay campo para el desarrollo y la mejora futura.

## Medidas fiscales

La propuesta fiscal que desarrolla CONFESAL en la Ley de Sociedades Laborales y Participadas se hace desde un planteamiento absolutamente técnico y jurídico, gracias a la participación en ella de la profesora Pilar Alguacil. Luego la negociación entra en la fase política en la que el Gobierno es quien marca las pautas y los límites para el desarrollo de una propuesta fiscal como la nuestra, muy clara, concisa, explicativa de cada una de las cuestiones planteadas.

Estas propuestas tradicionalmente tampoco han sido introducidas en los programas electorales de los partidos con posibilidades de Gobierno, no lo hizo el PSOE en su momento, y tampoco el Partido Popular en esta ocasión. Lo que sí se logró fue introducir una referencia a la necesidad de bonificar fiscalmente a las sociedades laborales para la creación de socios trabajadores a través de los excedentes empresariales, tanto en el programa electoral del PSOE en las elecciones de diciembre de 2015, como en el pacto firmado con Ciudadanos y en el programa electoral para las elecciones de junio de 2016. Evidentemente no se ha logrado una plan fiscal favorable para las sociedades laborales, pero se ha introducido en la filosofía de los partidos a la hora de plantear sus propuestas.

Cuando hablamos de participación hablamos de los distintos modelos de participación como en los beneficios, en la gestión y en la propiedad, cuestiones que deben ser objeto de desarrollo futuro, y la sociedad laboral cumple los tres requisitos.

## Ambiente positivo para la participación

Desde CONFESAL tenemos firmados convenios de colaboración con los sindicatos mayoritarios, CC.00 y UGT, desde hace ya muchos años, y en 2013 nos plantemos que no tenía sentido contar con estos acuerdos de manera separada e impulsamos, con la creación de una mesa de trabajo, la firma de un nuevo acuerdo conjunto con ambas organizaciones sindicales. Un acuerdo firmado en el CES y con la asistencia de la Ministra de Empleo y Seguridad Social que quiso estar presente. En este acuerdo, en su cláusula 2, aparece de manera explícita: “Poner en común las aportaciones que mejoren las iniciativas legislativas destinadas a promover la economía social y la participación de los trabajadores en la empresa”.

Esta colaboración es fruto o consecuencia del trabajo en común desarrollado con los sindicatos en diferentes proyectos europeos relacionados con el diálogo social, y todo ello permite que hayamos profundizado en el tema de la participación, respetando la postura de los sindicatos que plantean dificultades a esta cuestión por considerar que en muchos procesos, el empresario reparte participación cuando la empresa no está en las mejores condiciones. Con todo ello hemos querido estudiar la participación conjuntamente.

Por parte de la patronal, he de decir que desde CONFESAL hemos planteado un acuerdo con CEPYME, para trabajar sobre este aspecto, que en estos momentos está en proceso de maduración, y mientras tanto continuamos trabajando la participación de los trabajadores en la empresa en el resto de ámbitos. El objetivo de esta línea de trabajo sobre la participación de las personas en la empresa, es tener una visión cohesionada y común ante el futuro.

Para CONFESAL resulta importante considerar que en el ámbito de la participación, el primer convencimiento tiene que venir por parte de la Administración General del Estado, que debe tener claro este asunto. Para ello debemos facilitarle el trabajo. Se deben resaltar las buenas experiencias en materia de participación al margen de la economía social. Crear una mesa de trabajo liderada por CONFESAL, pero sobre todo se deben modificar las estructuras impositivas y los marcos regulatorios para promover la participación en la empresas. Con todo ello se debe crear un ambiente positivo de cara a la participación.

Para contribuir a crear este ambiente, CONFESAL editó, junto a la EOI, un libro sobre la participación de las personas en la empresa, para el cual se buscaron ejemplos de empresas participadas en España y costó mucho trabajo encontrarlas. Además pudimos descubrir que no había creada una cultura para la participación. Entre estas empresas hay compañías de todo tipo, sociedades anónimas laborales y empresas como Leroy Merlín.

Para destacar nuevas experiencias hay que comentar que ASLE ha presentado recientemente el foro “Espartaidetza, Empresas por la Participación”, que pretende estructurar un grupo de empresas comprometidas con la participación que trabajen juntas y pongan en común sus experiencias de participación, tanto en la gestión como en los beneficios o en el capital. Estamos expectantes para ver el resultado de este foro, pero ya se está viendo que las sociedades laborales empiezan a hablar de participación con las grandes empresas.

También, con la Universidad Complutense de Madrid, con la Escuela de Estudios Cooperativos, desarrollamos una línea de trabajo sobre la delimitación del concepto de “Sociedad Participada” recogido en la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas a partir de las Sociedades Laborales “no calificadas”. Este estudio trata de aportar luz sobre qué pasa con las sociedades laborales que llegan a descalificarse, y por lo tanto pasan a ser participadas, así como con las sociedades limitadas que cumplen los requisitos para ser laborales y no lo son.

Actualmente, en el segundo trimestre de 2016, en el sector de las sociedades laborales existen en estos momentos 10.124 empresas, que dan empleo a 64.343 trabajadores. Se trata de un sector que durante la crisis ha tenido muchos problemas y ha sufrido un proceso importante de disminución, pero también hay que decir que muchas de las empresas que ya no aparecen en las estadísticas no es porque hayan desaparecido, sino porque han dejado de ser laborales, pero siguen existiendo y funcionando en el mercado, creando empleo y con una estructura clara de participación.

Para CONFESAL el objetivo es que se mantengan el mayor tiempo posible como sociedad laboral, pero si no desaparecen, al menos queda el haber permitido un embrión de emprendimiento, que se ha hecho desde la economía social y que luego el devenir de la empresa ha marcado su futuro por una serie de cuestiones como que los proveedores deseen participar en la empresa, o la falta de financiación, pero la sociedad laboral ha servido como instrumento para la creación de un proyecto empresarial.

Mantiene el empleo participado pero desde otra perspectiva. Como ejemplo puedo comentar el caso de Balearia, empresa de transporte marítimo que se transformó en sociedad anónima laboral cuando la plantilla, desde el gerente a los técnico navales, vieron que era su única posibilidad de mantener sus puestos de trabajo.

Con el paso del tiempo vieron la necesidad de contar con la participación de grandes inversores, debido a la estructura de su actividad con necesidad de grandes desembolsos en buques y demás maquinaria y tecnología, y es cuando la empresa se tiene que transformar en sociedad anónima. Pero esta empresa se ha creado bajo la premisa de una empresa participada, y con planteamientos de empresa de economía social. En la Comunidad Valenciana también tenemos el ejemplo de Textils Mora SAL, que es sociedad laboral por la necesidad de ser adquirida en su día por sus trabajadores, y que se ha mantenido tras varias décadas como sociedad laboral, líder en su sector y con la convivencia de un Comité de Empresa con la presencia de tres sindicatos. Un modelo de empresa en la que en la época del boom inmobiliario optaron por invertir en innovación y desarrollo. Todo un ejemplo de empresa participada por los trabajadores.

## **Visión de la participación en la Unión Europea**

Desde la Unión Europea se vienen haciendo desde hace años diversas recomendaciones para el desarrollo de la sociedad participada. Así podemos destacar la recomendación del Consejo Europeo, de 27 de julio de 1992, o el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Participación financiera de los trabajadores en Europa», de 21 de octubre de 2010.

CONFESAL en el entorno europeo es vista como la representante de empresas participadas, por el hecho de considerar a la sociedad laboral como una empresa participada por los trabajadores, de ahí la pertenencia de la confederación a la Federación Europea de Accionistas Asalariados (EFES-FEAS), y a la Asociación Internacional de la Participación Financiera (AIPF-IAFP). En ambas organizaciones presentes prácticamente todos los países avanzados de la Unión Europea.

Como acciones a destacar, en marzo de 2012, CONFESAL fue invitada por la Comisión Europea a participar en la Audiencia pública que se celebró en el Parlamento Europeo, y posteriormente asistió a una conferencia presidida por el comisario de Mercado y Servicio Interior, Michel Barnier, en el Parlamento Europeo en enero de 2014 para hablar

sobre la adopción de acciones concretas para la promoción de la empresa participada en el marco europeo.

Pero sin duda el hecho más novedoso es el reciente estudio publicado por el Parlamento Europeo bajo el título “Participación financiera de los trabajadores: las sociedades laborales españolas”.

Se trata de un manual en el que intervienen como autores Gemma Fajardo, por la Universidad de Valencia, y por parte del sector de las sociedades laborales, Javier Muñecas, de ASLE y Javier San José, que en este caso participa como experto en representación de CONFESAL.

Este estudio ha sido también fruto de las relaciones institucionales de CONFESAL con los representantes españoles de diversos grupos parlamentarios del Europarlamento. Esta publicación sitúa perfectamente la sociedad laboral, su marco normativo, su historia, su contextualización en la Unión Europea y sus aplicaciones prácticas.

## **Proyectos en el marco de la línea dialogo social de la U.E.**

CONFESAL ha desarrollado diversos proyectos en el marco del diálogo social y la participación de los trabajadores en las empresas, desde perspectivas como la participación de los trabajadores para impulsar el crecimiento económico; la participación de los trabajadores en las empresas de Facility Management; la valorización de las prácticas de información y consulta a nivel local para impulsar la competitividad de las PYME; diálogo social para la mejorar la democracia económica en el marco de la Estrategia 2020 y nuevas capacidades para nuevos empleos, o la iniciativa plurianual ProEFP (a favor de la participación financiera), una red de organizaciones que representan a las diferentes tipologías de interés: empresas, los sindicatos, economía social, académicos investigadores, asesores. Todas ellas comparten una idea común: Qué la democracia económica puede hacer del libre mercado europeo un espacio más democrático.

Todos estos proyectos en colaboración con la Confederación Europea de Sindicatos, con sindicatos de la UE, principalmente de Italia y Francia, con otros socios europeos como Legacoop, entre otros. Siempre se ha contado con la participación de los sindicatos españoles, y este año por primera vez CEPYME colabora con CONFESAL en la presentación de un proyecto europeo en este ámbito.

Los valores de la participación los situamos en la gestión de las empresas, como un proceso cultural que se va creando paso a paso. Nosotros intentamos crear un ambiente positivo para propiciar el impulso de la participación y del crecimiento empresarial a través de esta forma de hacer empresa.

Para CONFESAL el tema de la empresa participada es un reto, a nivel europeo, pero también es una responsabilidad. Como confederación empresarial queremos aportar temas que puedan enriquecer el ámbito empresarial español.



