



**CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y  
Cooperativa, n° 38, agosto 2001, pp. 7-31**

# **Acotaciones y puntos críticos sobre el papel de las cooperativas de producción y de las sociedades laborales en el sistema económico**

**Frederic López i Mora  
Josep Vicent Saragossà i Saragossà**  
Universitat de València

*CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*  
ISSN: 0213-8093. © 2001 CIRIEC-España  
[www.ciriec.es](http://www.ciriec.es)    [www.uv.es/reciriec](http://www.uv.es/reciriec)

# Acotaciones y puntos críticos sobre el papel de las cooperativas de producción y de las sociedades laborales en el sistema económico<sup>1</sup>

**Frederic López i Mora**  
**Josep Vicent Saragossà i Saragossà**

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universitat de València. Estudi General

## RESUMEN

*Dentro del campo de las organizaciones de Economía Social, es innegable que tanto las Cooperativas de Trabajo Asociado - y figuras asimiladas - como las Sociedades Laborales ocupan un espacio propio y cualificado. El objeto de este ensayo, construido desde una óptica jurídico-laboral, gira en torno a tres ejes intercomunicados: el primero de ellos pretende anotar los perfiles de dichas empresas y sintetizar las supuestas virtudes y las posibles disfunciones de estas modalidades de empleo. El segundo persigue desvelar cuáles son los verdaderos roles que cumplen estas formas de trabajo asociado en el sistema económico español. En última instancia, el estudio intenta apuntar algunos de los problemas legales que, desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, suscita el desenvolvimiento práctico de estas empresas del Tercer Sector a la luz de su verdadera operatividad en el mercado.*

**PALABRAS CLAVE:** Cooperativas de Trabajo Asociado, Sociedades Laborales, Autogestión, Política de Empleo, Descentralización Productiva, Reestructuración Empresarial, Subcontratación, Política Social.

1.- Este estudio recoge, con algunas adaptaciones y nuevos desarrollos, la comunicación presentada por los autores en las III<sup>a</sup> Jornadas Andaluzas de Relaciones Laborales que, bajo el título de "Economía Social y relaciones laborales", se celebraron en Sevilla los días 28 y 29 de septiembre del 2000.

## **Limites et points critiques sur le rôle des coopératives de production et des sociétés de travailleurs dans le système économique**

**Résumé:** Dans le domaine des organisations à Economie Sociale, il est indéniable que les Coopératives de Travail Associé – ou autres formes apparentées – et les Sociétés de Travailleurs occupent un espace qualifié et qui leur est propre. L'objet de cette étude, s'appuyant sur un point de vue juridico-social, tourne autour de trois axes étroitement liés : le premier d'entre eux vise à enregistrer les profils de ces entreprises et à synthétiser les vertus supposées et les éventuels disfonctionnements de ces modalités d'emploi. Le second cherche à dévoiler quels sont les véritables rôles de ces formes de travail associé dans le système espagnol. En dernier ressort, l'étude essaye de souligner quelques uns des problèmes légaux que suscite, du point de vue du Droit du Travail, le développement pratique de ces entreprises du Secteur Tertiaire à la lumière de leur véritable opérativité sur le marché.

**MOTS CLÉ:** Coopératives de Travail Associé, Société de Travailleurs, Autogestion, Politique d'Emploi, Décentralisation Productive, Restructuration d'Entreprise, Sous-traitance, Politique Sociale.

## **Annotations and critical points on the role of co-operative production societies and labour-managed firms in the economic system**

**ABSTRACT:** It is undeniable that both associated labour co-operatives (and comparable organizations) and labour-managed firms have a qualified place in the field of social economy organizations. This paper is based on a legal and labour perspective and centres on three interconnected axes. The first axis aims to outline these firms and summarise the assumed virtues and possible shortcomings of this modality of employment. The second axis attempts to reveal the true roles played by these associated labour forms in the Spanish economic system. Lastly, the paper points out some of the legal problems arising from the practical development of these tertiary sector firms, from a labour law standpoint, in the light of their real market efficiency.

**KEY WORDS:** Associated labour co-operatives, labour-managed firms, self-management, employment policy, production decentralization, business reorganization, out-sourcing, social policy.

## **1.- Preliminar**

El estudio jurídico-laboral de las dos grandes modalidades del trabajo asociado pertenecientes al sector de la Economía Social – el cooperativismo de producción, representado en gran medida por las Cooperativas de Trabajo Asociado y figuras asimiladas, añadiendo, si acaso, las Cooperativas de Explotación Comunitaria de la Tierra y las Cooperativas de Servicios Empresariales y Profesionales, más las Sociedades Laborales -, puede ser abordado combinando dos perspectivas distintas y hasta cierto punto autónomas. Y así, en sentido estático, estas figuras dan pie a un ya clásico debate en torno a su encuadramiento contractual, a la naturaleza jurídica de la prestación personal de servicios que originan y a su correspondiente estatuto profesional. Dicho enfoque, con todo, no agota el análisis sobre estas organizaciones, toda vez que es posible recurrir a otro ángulo de observación, de carácter dinámico y que tiene por objeto determinar las funciones que en la práctica cumplen este tipo de empresas en el mercado español. Así las cosas, el hilo conductor de esta indagación va a pivotar sobre la polivalencia de tales entidades y su papel estratégico en nuestro sistema de relaciones laborales.

Esta aproximación no pretende quedarse varada en el dique seco que representaría el trazar una mera descripción sobre el comportamiento empresarial de este tipo de organizaciones y sus efectos en el mercado; para realizar una exploración de esa índole contamos ya con los enfoques y los resultados que nos proporcionan otras ciencias sociales, cuyas proposiciones y técnicas de estudio se revelan más acordes y perfeccionadas a la hora de conocer la etiología del cooperativismo de producción y de las sociedades laborales. Es por eso por lo que sin ignorar los análisis económicos y sociológicos que se han avanzado sobre estas fórmulas ocupacionales, nuestro estudio intentará articularse desde el entorno que nos suministran las normas jurídicas que reglamentan estas cualificadas modalidades del trabajo asociado, ya que de ellas cabe también extraer, así lo pensamos, una lectura relativamente ajustada sobre el polivalente papel que desempeñan tales explotaciones; reforzando esta base argumental, que permite inferir del tratamiento legislativo los derroteros por lo que camina el cooperativismo de producción y las sociedades laborales, no debe despreciarse bajo ningún concepto la valiosa aportación que nos suministra, al hilo del tema, el enjuiciamiento y resolución de los casos litigiosos por parte de nuestra magistratura.

Con estos antecedentes, la prospección que pretendemos realizar en estas páginas viene a sustentarse a partir de la secuencia lógica siguiente: ante todo, y como punto de arranque, consideramos de indudable utilidad el radiografiar desde una óptica laboral estas técnicas de trabajo asociado, desvelando a vuela pluma sus pretendidas virtudes y anotando, si así fuera, sus posibles perversidades.

Tras ese diagnóstico el paso sucesivo no puede ser otro que el de centrarnos en su funcionalidad dentro de nuestro modelo profesional; para ello, y tal y como apuntábamos con anterioridad, nos serviremos tanto de los indicadores socioeconómicos como – y aquí residiría la novedad – de un entramado normativo y jurisprudencial oportuna y conscientemente seleccionado. Aunque la idea no es la de detenernos aquí, anclados en una sumaria reseña en torno a las finalidades que cumplen las cooperativas de trabajo y las sociedades laborales en el sistema español de relaciones laborales. Nuestra pretensión resulta más ambiciosa por una sencilla razón: alcanzado el objetivo de precisar el papel estratégico que desempeñan tales organizaciones, es más que probable que su propio desenvolvimiento acarree determinados problemas jurídico-laborales, algunos de cierto espesor, como sucede a modo de ejemplo con el proceloso mundo de la descentralización productiva; es por ello por lo que la indagación emprendida nos brinda, en bandeja de plata, la oportunidad de apuntar, que no de resolver, los principales interrogantes que genera esta clase de empresas de trabajo asociado en su versátil cometido desplegado en el mercado profesional.

## **2.- Los perfiles singulares del trabajo asociado en el ámbito de la Economía Social: un balance con luces y sombras**

Reconociendo de antemano los riesgos que entraña este tipo de reflexiones, ya que puede existir tanto la tentación de simplificar en exceso los términos del debate, como la probabilidad de incurrir en cierto fundamentalismo técnico-jurídico o ideológico no debidamente contrastado por datos empíricos, lo cierto es que el llamado Tercer Sector o Economía Social abre la posibilidad de democratizar hasta cierto punto las relaciones económicas; en ese sentido cabe recordar que las cooperativas de trabajo asociado y las sociedades laborales constituyen unas organizaciones más abiertas y participativas, cuyo postulado nuclear es un principio que todavía hoy levanta pasiones encontradas: la autogestión de la empresa por parte de sus propios trabajadores. De tal suerte, resulta que estas organizaciones se someten a un sistema especial de propiedad y de adjudicación de ganancias, de forma que los posibles excedentes empresariales, una vez cerrado el ejercicio económico, quedan en una parte obligatoriamente adscritos al fortalecimiento de la compañía - vía fondos de reserva – y en lo restante destinados a reparto entre los socios.

Por lo demás, conviene reseñar que, en términos cualitativos y globales, estas sociedades disponen como hipótesis, que es algo más que una mera sospecha, de innegables virtudes cuya lógica responde a su peculiar ideario: de entrada, suelen generalmente caracterizarse por una intensiva utilización del factor trabajo. También parece demostrado que estas empresas suministran una tasa más alta de empleo estable en comparación con las restantes explotaciones, y no sólo en relación con su plantilla asociada, lo que parece obvio; por otra parte, tienen limitado – aunque cada vez menos

– el reclutamiento de mano de obra asalariada al objeto de no desvirtuar su particular planteamiento programático, colectivo que en una importante proporción acaba integrándose en la sociedad si así lo permite la marcha del negocio. Su carta de presentación se completa con otras supuestas bondades, para algunos verdaderamente prodigiosas: en contraste con los sectores privado y público, en estas explotaciones se alcanzan unos índices más altos de productividad y de reinversión de excedentes; del mismo modo, y por razones que entroncan también con el postulado diferencial que representa el perfil de la empresa autogestionada, son organizaciones con bajos niveles de conflictividad interna que, de suscitarse, pueden reconducirse a un genuino sistema de solución extrajudicial – así, por ejemplo, la conciliación y el arbitraje cooperativos -. Un nuevo factor que aparece especialmente potenciado en esta clase de empresas es el de la formación, toda vez que dichas entidades, en especial las cooperativas (Quinto Principio de la Declaración de la ACI sobre la Identidad Cooperativa), desarrollan habitualmente actuaciones con sus socios y con otras personas del entorno para divulgar y profundizar en los beneficios de la cooperación y de la Economía Social, pudiendo incluso desplegar un papel activo, definido normativamente, en la llamada Formación Continua participando bajo ciertas condiciones en los diversos planes diseñados por las Administraciones Públicas y los agentes sociales. Otro rasgo, que constituye más bien una conjetura que una realidad debidamente contrastada por la carencia de datos, es que en estas explotaciones las tasas de siniestralidad laboral son comparativamente más reducidas, pues a ello contribuyen las condiciones ambientales en que se desenvuelve una forma de empleo mejor caracterizada y cualificada. Y como broche, no puede pasarse por alto que estas compañías se erigen en un valioso instrumento para catalizar parte de la Política Social y de lucha contra la exclusión social, dado que su planteamiento programático favorece el desarrollo de tales directrices, de modo que la fórmula cooperativa y, al límite, la sociedad laboral constituyen una de las posibles variantes de las denominadas Empresas de Inserción (ALVAREZ VEGA, 1999, pp. 62 y ss.).

Sin embargo, desde nuestro punto de vista, esta clase de trabajo asociado no es siempre un fenómeno unidireccional que despliega mecánicamente un papel taumáturgico sobre nuestro sistema de relaciones laborales; cabe, en ese sentido, descubrir en él cierta potencialidad para provocar algunos efectos inquietantes, por no decir que perversos. Para empezar, hay que reseñar que la legislación aplicable utiliza como argumento inicial y recurrente el dato de que de su encauzamiento normativo constituye un puntual y destacado desarrollo del artículo 129.2 de nuestra Constitución; semejante declaración, empero, resulta bastante retórica y forzada, toda vez que la mera reglamentación de este fenómeno, en sí misma considerada, no asegura ciertamente el recto cumplimiento del mandato constitucional: ello dependerá, más bien, de cual sea la concreta y específica disciplina legislativa de tales organizaciones y del conjunto de ayudas e incentivos que estimulen su implantación en el mercado, pues sólo así se podrá comprobar en su verdadera dimensión si hay o no una auténtica normativa promocional del acceso de los trabajadores a los medios de producción; a nuestro modo de ver, semejante proposición resulta grandilocuente en exceso – pues ningún gobierno democrático se ha tomado verdaderamente en serio tan incisivo postulado -, y, como tendremos luego la oportunidad de comprobar, amaga la auténtica funcionalidad del empleo cooperativo.

Puestos a buscar objeciones y razones para la crítica, encontramos un primer y destacado motivo en el actual tratamiento legislativo del empleo cooperativo. Globalmente considerado, sin referirnos por tanto a ningún aspecto concreto de su vigente disciplina normativa, sucede que en nuestro país esta forma de ocupación no se somete a un patrón relativamente homogéneo, moviéndose entre tendencias dispares y hasta contradictorias en términos de Política del Derecho; sin lugar a dudas, ello repercute negativamente en su comportamiento socioeconómico, generándose situaciones de agravio comparativo y de diferencia de trato que rompen la unidad de mercado, distorsionan la libre competencia y, según sea el modelo de estatuto profesional que se depara a los socios trabajadores o de trabajo (deslaboralizado, paralaboralizado o laboralizado), potencian su desarrollo o lo frenan drásticamente, lo que de paso acaba por repercutir de manera inexorable sobre la funcionalidad del cooperativismo de producción y su polivalencia en nuestro sistema de relaciones laborales (LÓPEZ i MORA, 1999, III, pp. 9-46). Otro factor alarmante es su fuerte dependencia de la Política Administrativa de Fomento, que si bien se encuentra justificada por la propia Constitución, no por ello queda exenta de ciertas críticas y objeciones como tendremos la oportunidad de relatar.

Pero no acaban aquí los problemas e incertidumbres que puede generar el cooperativismo de producción; otro peligro manifiesto, que no es privativo de este tipo de explotaciones sino general de todo este movimiento económico-asociativo, se refiere al proceso de reforma legislativa realizada en la década de los noventa y que encuentra su expresión general en la aprobación de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas (en lo sucesivo LC). Tras esta reformulación de la norma estatal de 1987, que también ha afectado a las leyes de determinadas Comunidades Autónomas (por orden cronológico Cataluña, País Vasco, Comunidad Valenciana, Andalucía, País Vasco), se observa un claro reforzamiento de la vertiente estrictamente empresarial de estas organizaciones y de los métodos tecnocráticos de gestión y de explotación del negocio, tratándose de asegurar con todo ello la rentabilidad de tales proyectos en un mercado cada vez más abierto y competitivo; semejante directriz se intenta justificar señalando que el fin último de estas iniciativas descansa en su viabilidad económica y en el éxito de la empresa cooperativa, pero el argumento, aparentemente irrefutable por aséptico y objetivo, puede volverse justamente en contra del fin que se dice perseguir y llegar a resquebrajarse por varios motivos: por un lado, porque las más modernas y eficaces técnicas de dirección y administración de empresas caminan en otra dirección, propiciando una participación más activa de los empleados, aumentando los niveles de autonomía funcional y de trabajo en equipo e implicando y corresponsabilizando al personal en la buena marcha del negocio con diversos incentivos, económicos o de otra índole, orientados hacia una visión más comunitaria de la empresa y de fidelización de su plantilla. Por otra parte, existe el peligro de que con esa operación se produzca un retroceso y una puesta en entredicho de ciertos principios inspiradores del cooperativismo, dando lugar a peligrosas reorientaciones y tendencias (así, entre otras, fortalecimiento del Consejo Rector devaluando el papel de la Asamblea General, admisión generalizada de la figura del administrador único, limitación del derecho de información de los socios y endurecimiento de las condiciones de trabajo, mayor control y disciplina interna, incremento significativo de la cuota de asalariados que puede utilizar la explotación, empeoramiento de las condiciones que regulan la participación de los trabajadores por

cuenta ajena en el Consejo Rector y en la distribución de excedentes). Estos y otros efectos regresivos, algunos oportunamente advertidos por el Dictamen 2/1998, de 25 de marzo, del Consejo Económico y Social y, sobre todo, en el Voto Particular de los consejeros de CC.OO. y de UGT sobre el Proyecto de Ley (estatal) de Cooperativas, facilitan la tentación de que estas sociedades acaben actuando al estilo de las empresas más tradicionales, magnificando la gestión tecnocrática, priorizando sobremanera la obtención de beneficios y explotando al máximo la rentabilidad del factor trabajo.

En otro orden de impugnaciones, nos encontramos con que el relativo crecimiento que viene experimentando el cooperativismo de producción, al igual que sucede con de las sociedades laborales – propulsado, en los sucesivos Planes de Acción de Empleo para el Reino de España, como una de las formas más activas y, hasta cierto punto, sublimadas de empleo en el ámbito de la Economía Social -, puede erigirse en un nuevo factor de fragmentación del mercado de trabajo y de precarización de las relaciones laborales, ahora bajo una modalidad societaria. Esta posible consecuencia, advertida por el movimiento sindical con el que el cooperativismo mantiene un diálogo en ocasiones tenso y no siempre fácil de articular, aumenta exponencialmente cuando el estatuto profesional diseñado para los socios trabajadores (o de trabajo) sigue un patrón paralaboralizado – como sería el contenido en la vigente ley estatal de cooperativas o, por ejemplo, en las Comunidades Autónomas de Aragón y de Madrid – y, sobre todo, en aquellos modelos notablemente deslaboralizados – es el caso del País Vasco o de Navarra -. Semejante riesgo, empero, no supone decantarnos abiertamente por la fórmula laboralizadora, cuya estela impregna la intervención normativa seguida por otras Comunidades Autónomas (Extremadura, Comunidad Valenciana, Galicia o Andalucía), ya que ello, amén de provocar delicados problemas interpretativos, de integración de lagunas e, incluso, de constitucionalidad, puede convertirse en arma arrojadiza contra el cooperativismo de producción, encareciendo sus costes y recortando la polivalencia y la productividad de una forma de ocupación que se mueve en los dominios del trabajo por cuenta propia; en verdad, lo único que pretendemos apuntar con el argumento anterior es el riesgo de que ello contribuya a profundizar aún más en la balcanización de nuestro modelo profesional, favoreciendo de paso un patológico aprovechamiento del empleo cooperativo para realizar, por parte de empresas más fuertes en sentido económico y, por lo tanto, jurídico, lo que constituye una de las funciones primarias y relevantes de este tipo de actividad: la descentralización productiva de obras y servicios.

Reincidiendo en esta última problemática, sucede que también las sociedades laborales pueden segregar ciertos efectos potencialmente negativos; con independencia de las críticas que se les puedan formular desde una óptica societaria y jurídico-mercantil, resulta que el estatuto profesional diseñado por la Ley 4/1997 para sus socios trabajadores sigue un patrón absolutamente laboralizado, toda vez que estos sujetos se encuentran vinculados a su empresa mediante un contrato de trabajo en los términos del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores. Semejante opción normativa, que implica la plena e integral aplicación del ordenamiento laboral y de Seguridad Social, se nos antoja bastante disfuncional desde un prisma teórico para un proyecto como éste de empresa autogestionada y de

empleo, en el fondo, por cuenta propia; ello provoca el que se haga muy difícil reconocer el conflicto de intereses entre capital y trabajo, premisa ésta indispensable para poder articular lógicamente todo un complejo aparato de tutela con el que proteger a la parte considerada contratante débil – los trabajadores – tal y como ocurre en la empresa arquetípica. Dicho planteamiento acarrea dos situaciones perniciosas, una alternativa de la otra: o se aplica rigurosamente la ley y, con ello, se limita en exceso la productividad y polivalencia de los socios trabajadores, encareciéndose sus costes al tener que abonar el salario que fije el convenio de referencia y cotizar al Régimen General de la Seguridad Social o, en la práctica, se eluden internamente y con complicidad las prescripciones del ordenamiento del trabajo asalariado, generándose un comportamiento ilícito y de economía sumergida que puede duramente reprimir la Administración con el auxilio de la Inspección de Trabajo. En última instancia, conviene dejar anotado otro delicado problema susceptible de ser criticado: la cuota máxima de trabajadores no socios prevista por el artículo 1.2 de la Ley 4/1997; esta restricción a la hora de contratar por parte de la sociedad laboral, justificada programáticamente por el ideario de la Economía Social, tiene poca consistencia al no computar en el tope todo el empleo temporal y, además, la propia ley en ese mismo precepto permite eludirlo durante un plazo de tres años.

### **3.- La polivalente funcionalidad del trabajo asociado incardinado en el marco de la Economía Social**

Llegados a uno de los dos puntos medulares de esta indagación, ocurre que la propia legislación cooperativa (estatal o autonómica) que, como sabemos, se mueve entre tendencias divergentes y hasta contradictorias, pone al descubierto, hasta cierto punto, los principales móviles que explican el enraizamiento del cooperativismo de producción. Semejante examen podemos encontrarlo tanto en la Exposición de Motivos de algunas de esas normas como, y eso es lo más importante, en su parte dispositiva, de cuyas reglas pueden inferirse buena parte de tales orientaciones; del mismo modo, también la jurisprudencia y la doctrina judicial alimentan con sus resoluciones dicho debate, al menos de una manera parcial o segmentada, siendo bastante menor la contribución realizada al hilo del tema por la doctrina científica. Constatados estos datos, lo primero que conviene subrayar es que alguna de las diversas intervenciones legislativas, de una manera abierta o velada, proclaman o insinúan que con ellas se da cumplimiento al mandato constitucional ínsito en el artículo 129.2 de la Constitución, lo que no deja de ser una proposición evidente, cuando no discutible y hasta provocadora; de esta problemática ya nos hemos ocupado con anterioridad y, por ello, prescindiremos de reincidir de nuevo en los argumentos.

Al mismo tiempo, puede existir también la tentación de engarzar dicha disciplina, referida más concretamente a las cooperativas de trabajo asociado o figuras asimiladas, con la directriz constitucional de facilitar el acceso de los trabajadores a la propiedad sobre los medios de producción. Sin embargo,

y al igual que sucede con las sociedades laborales, la realidad evidencia la falacia de ese razonamiento, ya que esa finalidad, de existir, o se proyecta generalmente sobre pequeñas explotaciones – en la mayoría de los casos microempresas (CHAVES y MONZÓN, 2000, p. 401, GALÁN, 2000, pp. 392, 429, 439, MORALES GUTIÉRREZ, 2000, pp. 126-128)– o la operación se explica como vía de salvamento de empresas en crisis. Concluyendo: la lógica explicativa del arraigo del cooperativismo de producción obedece más bien a otras causas que se encuentran extramuros del artículo 129.2 de la Constitución, al menos en términos globales.

En ese sentido, a nuestro entender, los verdaderos parámetros o ideas-fuerza que justifican la presencia del trabajo asociado en nuestro sistema productivo son fundamentalmente tres: la Política de Empleo, las técnicas de reorganización empresarial y de nueva gestión laboral y la Política Social y de lucha contra la exclusión. Examinemos por separado cada una de estas tres proposiciones.

### 3.1. La Política de Empleo

Un primer eje sobre el que pivotan indudablemente las cooperativas de producción y las sociedades laborales es el de la Política de Empleo, vertebrándose como una de las medidas activas para combatir las secuelas de un paro, para algunos estructural, que atenaza nuestro sistema de relaciones laborales. Desde tales coordenadas resulta posible concretar más si cabe la operatividad de estas organizaciones de Economía Social; consecuentemente, estas empresas que socializan los puestos de trabajo entre sus integrantes son susceptibles de cubrir alguno de estos cuatro objetivos:

a) La creación neta de actividad productiva en favor de desempleados que no aparecen especialmente cualificados por su propio perfil personal, al no quedar integrados entre las denominadas capas débiles del mercado de trabajo español.

b) La integración de colectivos con especiales dificultades para su inserción social y laboral, lo que es debido a sus peculiares condiciones subjetivas en un mercado marcadamente darvinista -discapacitados, jóvenes, mujeres subrepresentadas en ciertas profesiones u oficios, mayores de 45 años, otros colectivos con riesgo de exclusión social - (DEFOURNY, FAVREAU, LAVILLE, 1997).

c) La siempre delicada y traumática operación de reflotamiento de empresas amenazadas por el cierre, se encuentren o no en una situación concursal, de modo que su salvamento pasa por transferir, mediante diversos expedientes, la explotación del negocio a sus propios trabajadores o, si acaso, a parte de ellos.

d) En última instancia, estas explotaciones pueden actuar como vía de exploración y de encauzamiento de los llamados nuevos yacimientos de empleo.

### 3.2. La reorganización empresarial y las nuevas técnicas de gestión laboral

En un segundo plano, nos encontramos con una abierta y compleja finalidad, de amplios perfiles, que da pie a desplegar una estrategia fundamentada en lo que podríamos elásticamente calificar como readaptación defensiva de las empresas a un escenario económico y tecnológico profundamente renovado, no del todo definido y estructurado y en el que se trata de superar las rigideces de los sistemas taylorista y fordista – para algunos definitivamente superados –, que se compadecen mal con la inestabilidad e incertidumbre que atenaza actualmente a los mercados. Se procede así a una importante reorganización y flexibilización del ciclo productivo y de la estructura del trabajo – vertiente externa –, así como de las técnicas tradicionales de reclutamiento y administración de la mano de obra – vertiente interna - (MARTÍN ARTILES, 1999, pp. 79 y ss.). Entre los objetivos centrales que se persiguen con esas prácticas, no cabe la menor duda de que con ellas las empresas pretenden fundamentalmente un aumento de la competitividad y la recuperación de su tasa de excedentes, aunque también confluyen otras motivaciones de naturaleza diversa pero siempre relacionadas con el móvil fundamental (*fidelización* y mayor participación de sus empleados, polivalencia funcional, incremento de la formación, nueva y más sutil disciplina en el trabajo, drenaje del papel tutelar y contractual de los sindicatos, etc.). Con este caldo de cultivo, tres serían a nuestro juicio las líneas de tendencia relacionadas con este fenómeno, cada vez más perceptible y consolidado, en su proyección sobre el cooperativismo de producción y sobre las sociedades laborales:

a) Por encima de todo, puede reproducir el efecto de una empresa dependiente e incurso en alguna de las principales manifestaciones de la descentralización productiva – cuya etiología y su marco socio-económico fueron en su momento magistralmente descritos por BLAT GIMENO (1999, pp. 17 y ss.)-, donde el trabajo por cuenta propia es utilizado recurrentemente para dar cobijo a prácticas de subcontratación privada o pública (concesiones administrativas y figuras asimiladas). En la mayoría de los casos ocupan un papel periférico o subalterno, aunque, en honor a la verdad, no es posible descartar por completo movimientos de signo contrario o complementario, en el sentido de que tales explotaciones bien pueden ser ellas las que desencadenen esa externalización, o bien contribuir a su desenvolvimiento como anillo intermedio en esa trama descentralizadora. En ese contexto, tampoco cabe descartar de plano el recurso a la transmisión y fragmentación de la actividad de las empresas.

b) En segunda instancia, es posible también que estas organizaciones actúen como empresas suministradoras de mano de obra en favor de otra explotación usuaria. Semejante comportamiento puede articularse legalmente a través de la figura de la empresa de trabajo temporal (en adelante ETT), dado que, a tenor de la Disposición Adicional Tercera de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan este tipo de actividades, las cooperativas debidamente constituidas e inscritas tienen abierto el camino para obtener la autorización administrativa correspondiente al objeto de funcionar como una ETT; por su parte, nada impide en nuestro ordenamiento crear con idéntica finalidad una sociedad laboral. Pero es posible también que dichas empresas incurran en la práctica prohibida de la cesión ilegal de mano de obra en los términos del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores. Al límite, no cabe rechazar de plano el fenómeno de signo contrario, de modo que sea la propia coope-

rativa, sea o no de producción, o la sociedad laboral la que recurra a tales mecanismos de interposición y transferencia de trabajadores.

c) Finalmente, debe tenerse presente que estas empresas pueden organizarse en un grupo cooperativo, tal y como prevé, por ejemplo, el artículo 78 de la ley estatal de cooperativas, que lo define como “el conjunto formado por varias sociedades cooperativas, cualquiera que sea su clase, y la entidad cabeza de grupo que ejercita facultades o emite instrucciones de obligado cumplimiento para las cooperativas agrupadas, de forma que se produce una unidad de decisión en el ámbito de dichas facultades”. Ciertamente, el papel que desempeñan estos grupos cooperativos no es desde luego cuantitativo, pero desde un punto de vista cualitativo evidencian la capacidad de entretejer una compleja trama de empresas cooperativas con actividades económicas diversificadas y con destacados niveles de empleo. Por lo demás, conviene recordar que la propia legislación favorece el arraigo y fortalecimiento del movimiento cooperativo al posibilitarle, instrumentalmente, la utilización de otras formas de colaboración económica, tal y como permite, pongamos por caso, el artículo 79 de la ley estatal (constitución de sociedades, agrupaciones, consorcios y uniones entre cooperativas o con otras personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, formalización de convenios y acuerdos intercooperativos, etc.). Por su parte, nada impide teóricamente la creación de un grupo o consorcio de empresas bajo la figura mercantil de una o de varias sociedades laborales; cuestión bien distinta es que esto suceda realmente en la práctica.

### 3.3. La lucha contra la exclusión sociolaboral y la integración en el mercado de las denominadas capas débiles

Otro de los objetivos que pueden desplegar estas explotaciones guarda relación directa con la Política Social y, más concretamente, con la tentativa de asegurar a las denominadas capas débiles del sistema los derechos de ciudadanía reconocidos por la Constitución española. Semejante reto puede articularse a través de una amplia panoplia de instrumentos, entre los que se incluye la fórmula cooperativa, ya sea de producción o de consumo. Ciertamente esta directriz, en su dimensión de integración profesional y de efectividad del derecho al trabajo, se engarza también con la Política de Empleo, con la que acaba vinculándose estrechamente.

El cooperativismo, en especial, constituye una de las posibles técnicas para encauzar estas finalidades, tributarias de un Estado social y democrático de Derecho; ello explica que la legislación cooperativa, ya sea estatal o autonómica, haya diseñado una figura apta para cumplir esas tareas, relativamente elástica y que recibe diversas denominaciones. Sin embargo, al margen de estas organizaciones, se ha abierto paso a escala gubernamental la necesidad de disciplinar con reglas propias otro tipo de entidades, las denominadas Empresas de Inserción (ALVAREZ VEGA, 1999, pp. 47 y ss.); así quedó recogido en el Plan de Acción para el Empleo del Reino de España de 1998, en cuya virtud el Gobierno se comprometió, entre otras cosas, a “impulsar la creación de Cooperativas de Iniciativa Social para fomen-

tar la contratación de desempleados en la atención asistencial de personas dependientes, y en la regulación de Empresas de Inserción para facilitar la integración sociolaboral de grupos afectados por la exclusión social” (Pilar II, Directriz 10ª). En ese sentido, las primeras entidades han quedado reglamentadas en el actual artículo 106 de la ley estatal de cooperativas, tras el cuál subyace un planteamiento que excede los perfiles inicialmente previstos para las Cooperativas de Iniciativa Social; en cuanto a las segundas, hay que tener presente el texto no articulado elaborado por el Grupo de Trabajo “Empresas de Inserción y Marco Normativo”, constituido y coordinado por las Direcciones Generales de Fomento de la Economía Social y de Acción Social, del Menor y de la Familia (abril de 1998).

#### **4.- Los principales problemas que genera la polivalente funcionalidad del empleo asociado en el marco de la Economía Social: a modo de apunte**

Identificados los objetivos más destacados que cumple en nuestro sistema de relaciones laborales esta clase de trabajo asociado, estamos ya en condiciones de anotar cuáles son, a nuestro juicio, los principales conflictos e interrogantes que genera esta peculiar forma de trabajar a la luz de su propia funcionalidad. En ese sentido, las reflexiones que siguen no pretenden otra cosa que aislar e individualizar tales problemas, configurándose como meras proposiciones para poder abordar en toda su extensión un debate riguroso y sistemático que, se quiera o no, ya ha empezado a despuntar aunque de una manera aislada y fragmentaria. No es nuestro propósito, desde luego, recapitular aquí las más palpitantes cuestiones que suscita este tipo de empleo cooperativo; en consecuencia, acotaremos la reflexión a las incertidumbres y controversias directamente relacionadas con los cometidos, más arriba descritos, que cumple el cooperativismo de producción y las sociedades laborales en nuestro mercado, dejando únicamente esbozados esos temas ya que cualquier tentativa de resolverlos excedería con creces el formato de este ensayo.

##### **4.1. Puntos críticos relacionados con la Política de Empleo**

a) Puestos a destacar los aspectos más delicados que suscitan estas empresas como instrumento al servicio de la Política de Empleo, nos encontramos, en primer lugar, con el entramado de ayudas, incentivos y técnicas promocionales que integran lo que se conoce como Política Administrativa de Fomento. Tales recursos son relativamente abundantes y se mueven en muy distintos planos (tratamiento fiscal más favorable, posible calificación como entidades sin ánimo de lucro, subvenciones económicas y hasta posible bonificación de las cuotas de Seguridad Social por consolidación o creación de empleo estable con respecto a los socios trabajadores o de trabajo, preferencia, bajo ciertas y exigentes condiciones, en la adjudicación de contratos administrativos, prioridad, en caso de empate, en los concursos y subastas para los contratos de obras o servicios del Estado y de los demás entes

públicos, asesoramiento y asistencia técnica). Su posible engarce y articulación hacen evidentemente atractiva la opción cooperativa o la de la sociedad laboral para trabajadores y demandantes de empleo. Pero, en nuestra opinión, hay que reconocer que esa capacidad seductora encierra también algunas trampas y servidumbres.

Con ello no pretendemos denostar el régimen de apoyos y estímulos del que se benefician estas organizaciones, pues entendemos y compartimos su lógica y razón de ser, constitucionalmente amparada y justificada. El problema, a nuestro juicio, es otro; para empezar, hay que reconocer que con ello se crea una fuerte dependencia de las Administraciones Públicas y de sus planes de fomento; y esto genera varios efectos colaterales, algunos potencialmente inquietantes. En ese sentido, la promoción incentivada de las cooperativas de trabajo asociado y figuras asimiladas o de las sociedades laborales tiene una clara y contundente contrapartida: la severa fiscalización a la que quedan sometidas dichas explotaciones y la necesaria observancia de cuantas normas de orden público aseguran su funcionamiento en los márgenes más estrictos de la economía regular y contabilizada; quizá, en este sentido, cabría articular otros mecanismos de control más ágiles que los actuales. A esa ejemplaridad razonable, pero que en determinadas medidas puede que sea asfixiante, le acompañan otros riesgos añadidos cuando no perversos: el peor de todos es la posibilidad de que interfieran factores políticos en clave de mediatización o encauzamiento de este movimiento empresarial. Otra consecuencia negativa deriva del burocratismo del Estado y sus inercias, que repercutirá inevitablemente sobre la marcha de tales organizaciones.

Volviendo sobre el cuadro de ayudas e incentivos, pueden detectarse problemas de coordinación y de reparto de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas. Del mismo modo, ocurre que los programas de fomento no resultan homogéneos territorialmente, con la agravante de que son bastante inestables y fragmentarios. Pero hay algo más: la exigencia de un funcionamiento transparente y normalizado ocasiona que buena parte de los estímulos económicos sean absorbidos por los costes que origina vertebrar una cooperativa de trabajo asociado o una sociedad laboral, en cuyo caso no es infrecuente que las ayudas acaben por convertirse en una suma igual a cero. En última instancia, se puede detectar una excesiva rigidez en el destino de algunas subvenciones férreamente acotadas para cubrir determinados fines o contingencias, lo que impide una dúctil utilización de tales recursos ante situaciones o problemas sobrevenidos.

b) Un tema específico y claramente conflictivo se localiza en otro importante incentivo para el sostener y fomentar estas modalidades de trabajo asociado: la capitalización en pago único de la prestación por desempleo. Como se recordará, tal medida queda contemplada en el artículo 228.3 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (LGSS en adelante), habiendo sido desarrollada por el Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio; se configura, por una parte, como un instrumento de naturaleza claramente prestacional pero, y aquí reside su singularidad, responde también a la lógica de apoyar ciertas manifestaciones de autoempleo: en concreto, la constitución por parte de desempleados con derecho a la prestación contributiva de una empresa de trabajo asociado perteneciente

al sector de la Economía Social – cooperativa así calificada o sociedad laboral –, el ingreso posterior de nuevos socios en este tipo de organizaciones o, al límite, la integración en el mercado de minusválidos en paro como trabajadores autónomos – según dispuso en su momento el artículo 31 de la 50/1998, de 30 de diciembre -. Ello supone, en consecuencia, que esta capitalización se configura como una medida incentivadora y privilegiada en beneficio de estas formas de ocupación.

El disfrute de este importante beneficio viene generando bastantes problemas en la práctica judicial y, sobre todo, administrativa, en buena medida favorecidos por el planteamiento adoptado por el citado Real Decreto 1044/1985, por el significado de algunas de sus concretas previsiones y por la indefinición o silencio que mantiene ante determinados temas. La doctrina que se ha ocupado del asunto ha puesto sobre la mesa esos puntos críticos y disfuncionalidades (VIQUEIRA PÉREZ y BALLESTER LAGUNA, 1999, pp. 61 y ss.), entre los que destacan, fundamentalmente, el alcance de la necesaria acreditación de la viabilidad económica del proyecto empresarial y los criterios administrativos a seguir para dar por cumplido este requisito, la exigencia de que la actividad productiva tenga que comenzar a posteriori y en el plazo máximo de un mes, las consecuencias que genera el haber iniciado previamente el trabajo y ser denegada después la capitalización, su disfrute, poco probable, cuando tras una situación de pluriempleo se produce en una de las diversas ocupaciones una situación legal de desempleo que da derecho a solicitar la correspondiente prestación del nivel contributivo, la dificultad o imposibilidad de capitalizarla parcialmente, en menor cuantía de lo que realmente le correspondería al sujeto beneficiario cuando éste no necesite aportar todo su montante en la financiación de la empresa, conservando el exceso para futuras situaciones de inactividad en sintonía con lo dispuesto por los artículos 210.3 y 212.1 a) del LGSS o, finalmente, el siempre delicado problema de cómo se controla eficaz y ponderadamente la correcta utilización de este recurso.

c) Otro problema jurídico con el que deben enfrentarse con relativa frecuencia las cooperativas de producción y las sociedades laborales es el de la transmisión total o parcial de la empresa, regulada por el artículo 44 de Estatuto de los Trabajadores y por la Directiva 77/187/CEE, modificada por la Directiva 2001/23/CE. Este asunto se conecta con uno de los ejes de la Política de Empleo desarrollados por las cooperativas de trabajo asociado y, sobre todo, por las sociedades laborales – el salvamento de explotaciones en crisis -, pero también con el fenómeno de la reorganización empresarial – como técnica descentralizadora y de fragmentación de unidades productivas más grandes -. Con todo, debe quedar meridianamente claro que es éste un debate de ida y vuelta, pues se bifurca en dos direcciones según cuál sea la posición que ocupe al respecto la empresa de Economía Social.

En ese sentido, una primera manifestación se refiere al traspaso de una empresa al uso y su continuidad posterior en forma de sociedad cooperativa o laboral, práctica cuyo fundamento y etiología responden las más de las veces a la lógica de intentar mantener el mayor número de empleos posibles tras la quiebra, técnica o no, de una explotación privada que ha fracasado en el mercado; esa reconversión, por lo demás, puede producirse de diferentes maneras y en distintas secuencias (transformación mercantil, venta judicial, etcétera). Con estos antecedentes, la controversia jurídica que se

suscita consiste en dilucidar si el régimen jurídico-laboral de la transmisión de empresa vincula a estas organizaciones, cuando éstas actúan precisamente como instrumento para intentar reflotar negocios en crisis. La respuesta, en líneas generales, es afirmativa siempre que concurren los elementos del tipo, aunque ello constituya un serio obstáculo, cuando no un insalvable impedimento, para el enraizamiento de la empresa de trabajo asociado debido a las cargas y al juego de responsabilidades impuestos por el ordenamiento (LÓPEZ i MORA, I, 1989, pp. 2 y ss.); es por ello por lo que se ha intentado abrir paso una línea de razonamiento que limite o matice el rigor aplicativo del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo núcleo argumental, extrapolable tanto a las cooperativas como a las sociedades laborales, es tener en cuenta que cuando la adquirente es una organización de trabajo asociado “respecto a la que se contempla la aportación de los trabajadores del importe capitalizado de sus respectivas prestaciones por desempleo, junto con sus créditos, para obtener una posible viabilidad de su actividad, con el designio de mantener unos puestos de trabajo, indudablemente quiebra la idea de sucesión empresarial en los términos del artículo 44.1 y 51.12 del Estatuto de los Trabajadores, por cuanto la estructura, entidad, constitución y fines de una y otra empresa son absolutamente distintas, aun cuando la actividad y los medios sean similares” (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 24 de enero de 1993, Aranzadi Social 4915).

Semejante construcción fue iniciada por la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de julio de 1988 (Aranzadi 6210), aunque la repercusión de esta doctrina parece haber sido mínima en la jurisprudencia posterior del propio Tribunal Supremo, con excepción de la postura mantenida al respecto por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, que ha intentado consolidar este discurso (así, en relación con las cooperativas, las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 4 de febrero de 1993 y de 4 de diciembre de 1993, Aranzadi Social 789 y 5279 respectivamente). Con todo, conviene subrayar que esta disquisición no supone una desaplicación generalizada del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en el caso que examinamos, ya que en bastantes supuestos dicho precepto no resulta operativo porque, justamente, no concurren todos los elementos del tipo. En suma, da la impresión que esa línea de pensamiento ni constituye una verdadera ruptura en materia de transmisión de empresas, ni origina una frontal contradicción con otras Sentencias del Tribunal Supremo o de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas; encierra, eso sí, un valor añadido, pues aporta un argumento lógico, finalista y muy valioso que, o bien ratifica lo que avala el sistema de indicios o, al límite, sirve para decantar los casos dudosos (LÓPEZ MORA, II, 1998, pp. 31 y ss.). Con todo, hay que dejar constancia, por un lado, de la puerta abierta a los Estados para restringir esa amenazadora transferencia de cargas con respecto a empresas inmersas en procedimientos concursales y de insolvencia (artículo 5 de la Directiva 2001/23/CE); por otro, interesa reseñar la reforma legal introducida por el Real Decreto 372/2001, de 6 de abril (BOE de 7 de abril), que consagra la no devolución de las prestaciones económicas del FOGASA cuando hayan sido éstas utilizadas para financiar una cooperativa o una sociedad laboral, sucesora de una empresa en crisis, aunque con la cautela de que dicha condonación de deudas no procederá cuando la sociedad, por cualquier causa, perdiera su calificación de laboral en un plazo de quince años a contar desde su constitución.

Prueba certera de que los efectos de la sucesión de empresa alcanzan a las cooperativas de producción es lo dispuesto por el artículo 86.1 de la vigente ley estatal de cooperativas, al igual que lo subrayaba su antecedente normativo, el artículo 124.1 de la hoy derogada Ley General de Cooperativas de 1987. Ambos preceptos coinciden en un tema importante: si hay subrogación en los términos del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, los asalariados de la explotación absorbida tienen garantizado su empleo en la cooperativa como trabajadores por cuenta ajena; sin embargo, el vigente artículo 86.1 de la norma estatal da un paso más, mejorando la anterior regulación en el sentido de que pueden también incorporarse, teniendo en cuenta lo dispuesto por el artículo 80.8 de la ley, como socios trabajadores y, si tuvieran más de dos años de antigüedad en la empresa cedente, no se les podrá someter a período de prueba. Del mismo modo, aunque no siempre con el mismo planteamiento, algunas leyes autonómicas reiteran la operatividad del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores de darse estos casos, como sucede por ejemplo con la Comunidad Valenciana (artículo 79.2 de la Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana), Madrid (artículo 105.4 i) de la Ley de Cooperativas de Madrid) o Andalucía (artículo 126.2 de la Ley de Cooperativas de Andalucía).

Pero como advertíamos al principio, la discusión que genera la transmisión de empresa o de unidades productivas más pequeñas no tiene por qué orientarse en una única dirección – la que acabamos de exponer -, ya que es perfectamente posible que sea otro empresario el que suceda, por la causa que sea, a una cooperativa de producción. Ello plantea de inmediato el problema de saber qué ocurre con sus socios trabajadores o de trabajo, ya que con relación a sus asalariados por cuenta ajena juega sin fisuras ni derogaciones lo dispuesto por el artículo 44 ET. Lamentablemente, la legislación cooperativa no ha previsto solución directa y expresa de tal contingencia, que sin embargo si se presenta en la práctica judicial (por ejemplo, en el caso resuelto por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha, de 6 de febrero de 1998, Aranzadi Social 398). La solución del tema no se presenta pacífica ni sencilla, ya que si por un lado cabría negarles la protección normativa prevista por el ordenamiento al no poder aplicarse, por coherencia lógica, una previsión típicamente laboral a unos sujetos no sometidos a contrato de trabajo, existe margen para sostener lo contrario en aquellas Comunidades Autónomas que han optado por la laboralización del empleo cooperativo, como es el caso de Extremadura, la Comunidad Valenciana, Galicia o Andalucía (GONZÁLEZ DE PATTO, 2000, p. 77); éste última tesis, de poder mantenerse, reactualiza el debate sobre la diversidad de modelos profesionales en el marco del trabajo cooperativo y, además, apunta a una diferencia de trato nada fácil de justificar en términos legales o, cuanto menos, de Política del Derecho. Por el contrario, si este mismo problema se diera en una sociedad laboral que fuera absorbida por otra empresa, todos sus trabajadores, socios o no, tendrían derecho al mantenimiento de su empleo y al respeto de sus iniciales condiciones profesionales, ya que todos ellos disponían de contrato laboral con la empresa de Economía Social.

d) Por lo que respecta a los nuevos yacimientos de empleo, éstos aparecen agrupados en cuatro grandes direcciones – **Los servicios de vida diaria**: 1. Los servicios a domicilio; 2. El cuidado de los niños; 3. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación; 4. La ayuda a los jóvenes en dificultades y la inserción. **Los servicios de mejora del marco de vida**: 5. La mejora de la vivienda;

6. La seguridad; 7. Los transportes colectivos locales; 8. La revalorización de los espacios públicos urbanos; 9. Los comercios de proximidad. **Los servicios culturales y de ocio:** 10. El turismo; 11. El sector audiovisual; 12. La valorización del patrimonio cultural; 13. El desarrollo cultural local; 14. El deporte y **Los servicios de medio ambiente:** 15. La gestión de los residuos; 16. La gestión del agua; 17. La protección y el mantenimiento de las zonas naturales; 18. La normativa, el control de la contaminación y las instalaciones correspondientes; 19. Control de la energía -. Al hilo del tema, lo primero que se plantea como duda razonable es el de la viabilidad real de estos proyectos y su potencialidad para la creación de empleo; pues bien, en ese sentido los estudios más solventes dan al respecto una respuesta afirmativa (así, entre otros, CACHÓN RODRIGUEZ, 1998), razonado, eso sí, en términos de utilidad social más que económica, pues por eso mismo tales actividades suelen quedar fuera del radio de acción de la economía *mercantilizada*.

En ese sentido, los nuevos yacimientos de empleo constituyen una alternativa de futuro para el cooperativismo de producción y, por extensión, para otras organizaciones de Economía Social, cuya filosofía se ajusta bien a las actividades y finalidades de ese nuevo segmento, apenas explorado, del sistema, aunque para ello sea necesario también articular nuevos instrumentos y formas de coordinación entre los ciudadanos, trabajadores o no, y los poderes públicos; en cualquier caso, ha podido afirmarse con razón que “nadie pone en duda que los nuevos empleos procederán en el futuro principalmente del sector servicios. La amplitud de las necesidades aún no satisfechas da la medida potencial de creación de empleos. La explotación de ese potencial exige necesariamente un mejor conocimiento de las condiciones de encuentro entre la oferta de esos servicios y de esta nueva demanda, así como de las características de esa oferta y de las razones de su debilidad actual” (FVECTA, 1998, p. 13).

De todos modos, y pese a su escaso desarrollo, es posible intuir y formular algunos reparos con respecto a una futura vertebración de estos nuevos yacimientos de empleo. El primero de todos se sustenta en la fundamentada sospecha de que tales iniciativas incrementen la fragmentación y *balcanización* de nuestro mercado de trabajo, dado que una de sus particulares características - la relación de proximidad en sentido territorial y de prestación de los servicios - puede potencialmente desembocar en una peligrosa deslaboralización de la actividad asumida por quienes atiendan esas funciones. Otro factor problemático se refiere a la fuerte supeditación de estos proyectos con respecto a la Política Administrativa de Fomento, con lo que pueden reproducirse aquí también las críticas y riesgos apuntados más arriba, cuyo sostenimiento público ofrece luces y sombras. En cualquier caso, un factor a tener en cuenta es que ese encauzamiento, apoyado en el intervencionismo del Estado, seguramente permita el afloramiento de parte del trabajo clandestino que envuelve alguna de las actividades propias de los nuevos yacimientos de empleo.

#### 4.2. Puntos críticos conectados con la reorganización empresarial y las nuevas técnicas de gestión laboral

a) El primer foco de conflictos lo encontramos en la más destacada de las prácticas de la descentralización productiva: las contrata y subcontratas de obras o servicios y las concesiones administrativas. Como ocurre con la transmisión de empresas o de unidades productivas más pequeñas, estamos en presencia de un fenómeno de doble dirección: y así, la organización de Economía Social, y esto será lo más frecuente, puede actuar como empresa dependiente y resultar uno de los anillos – o el único - de la trama descentralizadora (subcontratación de capacidad), o cabe justamente lo contrario, que sea ella la que se comporte como comitente principal. El ordenamiento cooperativo, con carácter general, tiene reglas aplicables para el primero de los casos pero nada establece respecto al segundo de ellos, tal vez porque en ese supuesto, cuando las empresas dependientes no son cooperativas y se sirven únicamente de asalariados por cuenta ajena, nadie puede discutir que sean normas laborales (artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores y lo dispuesto por la negociación colectiva) las que se ocupen de disciplinarlo: esta regla es plenamente operativa para las sociedades laborales y sus empleados, sean socios o no. Así las cosas, lo lógico es esbozar los principales aspectos críticos que a nuestro juicio presenta el primero de los temas.

Según el artículo 86.2 de la ley estatal de cooperativas, al que se remiten algunas leyes cooperativas autonómicas como la valenciana (artículo 79.2 de la Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana) o la andaluza (artículo 126.3 de la Ley de Cooperativas de Andalucía), “cuando una cooperativa de trabajo asociado cese, por causas no imputables a la misma, en una contrata de servicios o concesión administrativa y un nuevo empresario se hiciese cargo de éstas, los socios trabajadores que vinieran desarrollando su actividad en las mismas tendrán los mismos derechos y deberes que les hubieran correspondido de acuerdo con la normativa vigente, como si hubiesen prestado su trabajo en la cooperativa en la condición de trabajadores por cuenta ajena”; mediante esta asimilación legal y extensión aplicativa de reglas propias del Derecho del Trabajo se intenta asegurar, bajo ciertas condiciones, la continuidad en el empleo de los socios trabajadores en caso de sucesión o reversión de contrata, subcontratas o concesiones administrativas. Como se recordará, semejante garantía queda activada en términos generales cuando la negociación colectiva sectorial (limpieza, vigilancia y seguridad, etcétera) impone al nuevo empresario la obligación de asumir a los *trabajadores* que, pertenecientes a otras empresas prestatarias de los servicios anteriormente subcontratados y por ellos desarrollados, estén en situación de perder su empleo por sucesión o reversión de contrata, subcontrata o concesión administrativa. De este modo, y a tenor de lo establecido por el artículo 86.2 de la ley estatal de cooperativas, los socios trabajadores que se encuentren en esa situación tienen derecho a ser recolocados como personal laboral de la nueva empresa adjudicataria – previa novación contractual de naturaleza extintiva -, que debe reconocerles su antigüedad, salvo en lo que respecta al complemento salarial ligado a este concepto (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, de 16 de junio de 1998, Aranzadi Social 2837). Esta idea, sin embargo, se descarta en otras resoluciones por entender que ese derecho, que discurre en paralelo a la garantía de estabilidad prevista por el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, juega para los trabajadores asalariados pero no para los socios

cooperativistas ya que la naturaleza de su contrato no es laboral, en sintonía con lo dispuesto por el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de septiembre de 1995, Aranzadi 6922 y Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Granada de 14 de septiembre de 1993 y de 15 de octubre de 1997, Aranzadi Social 4016 y 4699 respectivamente); en otras ocasiones se llega a idéntico resultado práctico añadiendo al anterior fundamento un nuevo argumento: el hecho de que la correspondiente legislación autonómica no recoja esa garantía de estabilidad y continuidad en el empleo, como si lo hace la norma estatal – en el supuesto concreto el antiguo artículo 124.2 de la Ley General de Cooperativas de 1987, reproducido por el actual artículo 86.2 de la ley estatal con algunas matizaciones - (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 8 de abril de 1997, Aranzadi Social 1439).

Como se acierta a comprender a la luz de lo apuntado anteriormente, hay aquí suficiente materia como para que esté abierta la discusión y la polémica, lo que explica que, junto a nuevas reflexiones en torno al problema general de la sucesión o reversión de contratatas (GARRIDO PÉREZ, 1999, pp. 89 y ss.), la doctrina se haya preocupado de este problema en su traslación al campo más estricto del empleo cooperativo (MONEREO PÉREZ, 1992, pp. 383 y ss.; DEL REY GUANTER y GALA DURÁN, 2000, pp. 65 y ss.). Dada la magnitud del problema sirva el dejarlo oportunamente situado con la exposición anterior, lo que nos impide el apuntar un problema conexo pero que todavía no parece explorado: la sucesión o reversión de contratatas o subcontratatas producida exclusivamente entre empresas cooperativas y con respecto a sus socios trabajadores.

Finalmente, cabe reseñar que si fuera una sociedad laboral la que actuase como contratista o subcontratista con respecto a otra empresa comitente, sea o no la principal, al quedar toda su plantilla vinculada a esa organización de Economía Social mediante contrato de trabajo, tanto los socios como los que no lo son dispondrían de las garantías legales del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores y de los beneficios reconocidos por algunos convenios colectivos, de modo que en caso de sucesión o reversión de contratatas o subcontratatas tendrían derecho a mantener el empleo en la empresa comitente.

b) Otro tema candente pero que por obvias razones no estamos en condiciones de poder abordar aquí con cierta profundidad, se refiere a la controvertida figura de la ETT; ello no obstante, debe reiterarse que con ella nos adentramos en una problemática de doble dirección, como se deduce de la lectura de la Disposición Adicional Tercera de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan estas empresas (CHACARTEGUI JÁVEGA, 1994, pp. 386 y ss.; RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, 1994, pp. 77 y ss.); y es precisamente en esa Disposición donde se intenta solucionar una de las dos caras del tema: el que se constituya una cooperativa como ETT- lo que es perfectamente posible si se cumplen todas las exigencias de la norma citada -, para poner a disposición de una empresa cliente sus trabajadores por cuenta ajena y/o sus propios socios cooperativistas, extremo éste último que plantea para nosotros más interrogantes. El otro enfoque es justamente el inverso: la utilización por las propias cooperativas, sean o no de trabajo asociado y actuando en calidad de empresas usuarias, de los servicios que presta cualquier ETT.

En ambos casos hay un problema común y que recibe un mismo tratamiento: el que plantean los trabajadores por cuenta ajena contratados para ser puestos a disposición de otra empresa; aquí juegan sin excesivas dificultades las reglas contenidas en la Ley 14/1994 y en su normativa de desarrollo. Con todo, habría un par de cuestiones a mencionar: la primera, de carácter programático, es dilucidar si pueden compatibilizarse las señas de identidad del cooperativismo – los llamados principios cooperativos – con la filosofía de la ETT, de modo que no haya ningún tipo de contradicción ideológica cuando una cooperativa de trabajo asociado se constituye en ETT o, en sentido contrario, cuando sea aquella la que quiera utilizar mano de obra en misión de una ETT. El segundo debate afecta a una idea enraizada en la legislación cooperativa, tanto estatal como autonómica: los límites a la contratación de trabajadores por cuenta ajena; lógicamente este asunto afecta a las cooperativas de trabajo asociado que actúan como ETT, y su solución aparece dibujada en el primer apartado de la Disposición Adicional Tercera de la Ley 14/1994, cuyo segundo párrafo sanciona que estas explotaciones “podrán contratar cuantos trabajadores precisen para ponerlos a disposición de las empresas usuarias de conformidad con lo establecido en los artículos 6, 8 y 10 de esta Ley, aunque el número de asalariados con contrato por tiempo indefinido supere el 10 por 100 del total de sus socios”, regla ésta que debe cohererse con lo establecido por el artículo 80.7 e) de la vigente ley estatal de cooperativas, aunque la idea de fondo resulte coincidente: los trabajadores por cuenta ajena, contratados para ser puestos a disposición de una empresa usuaria, no computan a la hora de fijar el contingente máximo de mano de obra asalariada que puede utilizar una cooperativa de trabajo asociado constituida como ETT.

Por lo que atañe a los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, la Disposición Adicional Tercera de la Ley 14/1994 señala en su segundo apartado que “las relaciones entre la cooperativa que actúe como empresa de trabajo temporal y sus socios trabajadores o de trabajo, cuya actividad consista en prestar servicios en empresas usuarias, así como las correspondientes obligaciones de Seguridad Social, se regirán por lo previsto en la legislación aplicable a dicho tipo de sociedades”. Semejante proposición, pese a ser aparentemente claro lo que quiere decir – a estos sujetos no se les aplica el Título III de la Ley 14/1994, sino la normativa cooperativa (RODRIGUEZ PIÑERO-ROYO, 1994, p. 79) -, no deja a nuestro juicio de suscitar dudas y problemas que sólo podemos dejar esbozados: ¿qué sentido tiene remitir a la legislación cooperativa el encauzamiento de la cesión de socios trabajadores o de trabajo cuando ésta nada establece al respecto? ¿La inaplicación en estos casos de la Ley 14/1994 afecta única y exclusivamente a su Título III o, por el contrario, alcanza a toda esta norma o a otras reglas no contenidas en dicho Título? ¿Qué sucede con aquellas Comunidades Autónomas que han laboralizado el empleo cooperativo? ¿Ello supone dar entrada, aunque sea adaptada y armonizada, al juego aplicativo de la Ley 14/1994 con respecto a socios trabajadores o de trabajo? Y, por último ¿puede una cooperativa requerir los servicios de otra cooperativa que funciona como ETT? ¿Cómo se disciplina entonces la situación de los socios trabajadores o de trabajo en misión para otra cooperativa?

Tratándose de una sociedad laboral la resolución del problema resulta mucho más sencilla, ya que todos sus trabajadores, sean socios o no, disponen de un contrato de trabajo. Por lo tanto, esta compañía puede perfectamente constituirse en ETT, siempre que se respeten las prescripciones de Ley 14/1994, y poner a disposición a cualquiera de sus empleados, del mismo modo que una socie-

dad laboral, en sentido contrario, puede requerir los servicios de cualquier ETT legalmente originada.

c) Enlazando con el tema anterior, y por pura coherencia, hay que referirse como nuevo punto crítico a la posibilidad de que una cooperativa, sea o no de producción, o una sociedad laboral incurra en la práctica de la cesión ilegal de trabajadores. Dicho tráfico puede producirse entre cooperativas o puede también ocurrir, siempre con relación a socios trabajadores o de trabajo – pues si se trata de asalariados por cuenta ajena habrá que aplicar lo dispuesto por el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores -, que sea una cooperativa la cedente y otra empresa de distinta naturaleza la que se comporte como cesionario. Y es entonces cuando surge el gran interrogante: esas actuaciones, de generarse, ¿permiten aplicar extensivamente las reglas previstas por el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores? El asunto tiene una difícil solución, ya que si por un lado los socios trabajadores o de trabajo no son parte en una relación laboral definida por las notas del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, lo que permitiría negarles la protección que brinda el artículo 43 de dicha ley, por otro pueden encontrarse argumentos que avalen la tesis contraria; el primero es que si está permitido que una cooperativa funcione como ETT y ceda a sus socios trabajadores o de trabajo, habrá que admitir entonces que, de no cumplirse con los requisitos de la Ley 14/1994 y sus normas de desarrollo, estaremos asistiendo a una cesión ilegal en los términos del artículo 43 ET, aunque el tráfico de mano de obra societaria entre cooperativas seguramente introduce unos matices particulares sobre los que no podemos ahora detenernos. Otro dato a considerar es la opción seguida por ciertas Comunidades Autónomas que han laboralizado el empleo cooperativo, ya que esta delicada alternativa es susceptible de ser esgrimida en tales casos para sustentar la operatividad del citado precepto estatutario.

La sociedad laboral, en cambio, genera menos problemas e incertidumbres, siempre por el mismo argumento: todos sus empleados, ya sean accionistas o partícipes o sólo simples asalariados por cuenta ajena, quedan sujetos a un contrato de trabajo; por consiguiente, si se produce tráfico ilegal de mano de obra habrá que aplicar sin fisuras el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, tanto en la hipótesis de que sea la sociedad laboral la empresa cedente como en el caso de actuar como cesionaria.

d) En último término, también el fenómeno de los grupos empresariales plantea algunos interrogantes. Con respecto a los trabajadores por cuenta ajena, parece claro que el debate fundamental se centrará en identificar al empresario a efectos de imputación de obligaciones y responsabilidades, siendo por lo tanto extrapolables aquí las reflexiones generales avanzadas por la jurisprudencia y por la doctrina judicial y científica con respecto a este tema. Y si se trata de socios trabajadores o de trabajo de una cooperativa, la discusión pivotará, a buen seguro, sobre los efectos que genera la libre circulación de estos sujetos entre las diversas sociedades que integran el grupo cooperativo (empresa madre o cabecera del grupo y empresas filiales), debiéndose tener en cuenta que los rasgos diferenciales del cooperativismo colorean el tema con unos tonos muy particulares, haciendo de ello una práctica en principio aceptable y transparente, de difícil encaje en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores y que se puede amparar en el ideario de este movimiento.

En relación con este tema, no puede tampoco pasarse por alto que en las cooperativas de segundo grado (artículo 77 de la ley estatal) es perfectamente posible que se rompa con uno de los principios medulares del cooperativismo: el que cada socio disponga de un voto con independencia del valor de su participación en la actividad cooperativizada. Semejante planteamiento aparece recogido con una claridad meridiana por el artículo 26.6 de la ley estatal – y también en algunas leyes autonómicas -, que habilita a los estatutos sociales de las cooperativas de segundo grado para alterar ese postulado tan peculiar y característico de este movimiento; ni que decir tiene que de aprovecharse tal resquicio se deforma la idea de un funcionamiento plenamente democrático en estas organizaciones, atenuándose drásticamente la posibilidad de ejercer una fiscalización efectiva sobre los órganos de gobierno de las cooperativas de segundo grado, cuando no el control sobre aquellas cooperativas con menor actividad cooperativizada.

Cuestión distinta es que el consorcio empresarial esté formado total o parcialmente por sociedades laborales. Si así fuera resultaría aplicable, en línea de principio, la doctrina general sentada por nuestra magistratura en torno a la libre circulación de trabajadores en el seno de grupos de empresas y, cómo no, los casos y criterios para hablar de plantilla única en lugar de su segmentación en las diferentes explotaciones de ese consorcio nucleado y dirigido por una empresa madre o cabecera de grupo. De nuevo, la presencia generalizada de contrataciones laborales en dicho supuesto explica esta muy condensada respuesta ante un fenómeno realmente complejo.

#### 4.3. Puntos críticos vinculados con la exclusión social y laboral de las capas débiles del mercado

a) Entre las diversas cuestiones problemáticas que suscitan estas empresas de Economía Social como instrumento al servicio de la Política contra la exclusión sociolaboral, nos encontramos con el riesgo probable de que estos proyectos se queden varados en los márgenes de la economía no mercantilizada, lo que puede acarrear un sinfín de consecuencias negativas. De hecho, cabe intuir con bastante fundamento que acabe produciéndose una segmentación en compartimentos estancos entre los desempleados sin mayores dificultades para su integración, a partir de los nuevos yacimientos de empleo, en los circuitos de la economía productiva, mientras que las capas débiles del mercado quedan condenadas a desenvolverse fuera de ella utilizando como resorte las llamadas Iniciativas Locales de Empleo (ZARAGOZÁ i ZARAGOZÁ, 1998).

b) Otra cuestión delicada guarda relación con los diversos modelos empresariales habilitados para desarrollar estas acciones afirmativas; surge así el debate sobre la modelación jurídica de las Empresas de Inserción y, con ella, sobre el propio perfil y la viabilidad real de las Cooperativas de Iniciativa Social. Del mismo modo, esta reflexión obliga a delimitar con objetividad y precisión cuáles son esas capas débiles del mercado.

c) Un nuevo factor conflictivo y sobre el que conviene reflexionar intensamente se refiere a la participación de entidades públicas en la vertebración de estos proyectos; su presencia, a tal fin, resulta casi siempre necesaria, pero entonces la discusión se desplaza hacia el papel que en ese proceso deben jugar las Administraciones Públicas.

d) Finalmente, cabe traer a colación el régimen de ayudas e incentivos en favor de estas organizaciones, debate que como apuntamos más arriba se ramifica en diferentes puntos críticos. En cualquier caso, debe valorarse positivamente la posibilidad de calificar como entidades sin ánimo de lucro a aquellas cooperativas que cumplan con las exigencias de la Disposición Adicional Primera de la ley estatal de cooperativas, así como la llamada cláusula social prevista en la Disposición Adicional Octava del nuevo texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

## **Bibliografía citada**

### **I.- ESTUDIOS**

- ALVAREZ VEGA, Las Empresas de Inserción Social como nueva forma de organización empresarial. Especial referencia a su régimen jurídico, *CIRIEC-España*, núm. 31/1999, pp. 47-83.
- BLAT GIMENO, El marco socioeconómico de la descentralización productiva, en la obra de AA.VV., realizada en su memoria, *Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, pp. 17-56.
- CACHÓN RODRIGUEZ, *Los nuevos yacimientos de empleo en España. Potencial de crecimiento y desarrollo futuro*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1998.
- CHACARTEGUI JÁVEGA, La regulación de las empresas de trabajo temporal según la Ley 14/1994, de 1 de junio, y su incidencia en el régimen jurídico de las cooperativas, *CIRIEC-España, Legislación y Jurisprudencia*, 5/1994, pp. 386-395.
- CHAVES y MONZÓN, Informes Nacionales: España, pp. 371-415, en AA.VV., *Economía Social y Empleo en la Unión Europea*, Editorial CIRIEC-España, Valencia, 2000.
- DEFOURNY, FABREAU, LAVILLE (Directores), *Inserción y Nueva Economía Social. Un balance internacional*, Editorial CIRIEC-España, 1997.
- DEL REY GUANTER y GALA DURÁN, Trabajo autónomo y descentralización productiva: nuevas perspectivas de una relación en progresivo desarrollo y dependencia, *Relaciones Laborales*, 7-8/2000, pp. 65-138.

- FEDERACIÓN VALENCIANA DE EMPRESAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO (FVECTA), *Sectores clave para el desarrollo y crecimiento cooperativo II*, Valencia, FVECTA, 1998.
- GALÁN, Las grandes cifras de la Economía Social, pp. 387-455, en AA.VV., *Informe-Memoria de la Economía Social 1999*, CIRIEC-España, Valencia, 2000.
- GARRIDO PÉREZ, Mantenimiento de los derechos de los trabajadores en supuestos de sucesión y rescate de contratos de servicios: la discutible aplicación de la Directiva 77/187 y del artículo 44 ET, *Revista de Derecho Social*, 7/1999, pp. 89-108.
- GONZÁLEZ DE PATTO, El nuevo régimen jurídico de las relaciones de trabajo en las cooperativas de trabajo asociado: ambivalencias en el proceso de laborización del socio trabajador, *Temas Laborales*, 53/2000, pp. 53-86.
- LÓPEZ i MORA, (I), En torno a la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores a las empresas de Economía Social, *Relaciones Laborales*, 5/1989, pp. 2-21.
- LÓPEZ i MORA, (II), Organizaciones de trabajo asociado y transmisión de empresas, *CIRIEC-España, Legislación y jurisprudencia*, 9/1998, pp. 31-41.
- LÓPEZ i MORA, (III), Problemática laboral de los socios trabajadores de las Empresas de Economía Social: ¿socios o trabajadores?, *CIRIEC-España*, 31/1999, pp. 9-46.
- MARTÍN ARTILES, Organización del trabajo y nuevas formas de gestión laboral, en la obra colectiva dirigida y coordinada por MIGUÉLEZ y PRIETO, *Las relaciones de empleo en España, Siglo XXI*, España Editores SA, Madrid, 1999, pp. 79-100.
- MONEREO PÉREZ, Situación jurídica de los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en la transmisión de empresa y el cambio de titularidad en las contratos de servicios y concesiones administrativas, *Actualidad Laboral*, 2/1992, pp. 383-402.
- MORALES GUTIÉRREZ, La Economía Social y las empresas de trabajo asociado: balance de una década y perspectivas, pp. 121-130, *Informe-Memoria de la Economía Social 1999*, CIRIEC-España, Valencia, 2000.
- RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, *Las empresas de trabajo temporal en España*, Tirant lo Blanch, Valencia, Colección Laboral, 10/1994.
- VIQUEIRA PÉREZ y BALLESTER LAGUNA, El pago único de la prestación por desempleo. Puntos críticos, *Revista de Derecho Social*, 8/1999, pp. 61-69.
- ZARAGOZA ZARAGOZÁ, *Las Políticas activas de empleo local*, Tesis Doctoral inédita, Valencia, 1998.

## **II. INFORMES, DICTÁMENES Y OTROS DOCUMENTOS**

Dictamen 2/1998, de 25 de marzo, del Consejo Económico y Social sobre el Anteproyecto de la Ley (estatal) de Cooperativas, CES, Departamento de Publicaciones, Madrid, 1998.

Voto Particular formulado por los consejeros de CC.OO. y de UGT del Grupo Primero, al Dictamen 2/1998, de 25 de marzo, del Consejo Económico y Social sobre el Anteproyecto de la Ley (estatal) de Cooperativas, CES, Departamento de Publicaciones, Madrid, 1998.

Planes de Acción de Empleo para el Reino de España de 1998, 1999, 2000 y 2001.

Texto no articulado elaborado por el Grupo de Trabajo “Empresas de Inserción y Marco Normativo”, constituido y coordinado por las Direcciones Generales de Fomento de la Economía Social y de Acción Social, del Menor y de la Familia, Madrid, 22 de abril de 1998.