



**Reflexiones y propuestas  
en torno a la**

# **ECONOMÍA SOCIAL Y AUTOEMPLEO**



**REFLEXIONES Y PROPUESTAS  
EN TORNO A LA ECONOMÍA SOCIAL  
Y EL AUTOEMPLEO**

**Fundación 1º de Mayo  
OCTUBRE 2011**

**Edita:**

© Fundación 1º de Mayo  
C/ Longares, 6. 28022 Madrid  
Tel. +34 91 364 06 01  
1mayo@1mayo.ccoo.es  
www.1mayo.ccoo.es  
1mayo@1mayo.ccoo.es

*Con la colaboración del Ministerio de Trabajo e Inmigración,  
y de la Fundación Formación y Empleo (FOREM)*

Madrid 2011



## INDICE

Introducción .....	5
<b>Jordi Ribó y José Luis Alvarez</b>	
<b>Frederic López i Mora:</b> El trabajo autónomo .....	9
<b>Fernando Rocha:</b> El trabajo autónomo en España: evolución reciente y principales características .....	113
<b>José Antonio Prieto Juárez:</b> Consideraciones generales sobre economía social.....	127
<b>Fernando Rocha:</b> Cambio de modelo productivo y economía social en España .....	185
A modo de conclusión e iniciativas a desarrollar.....	213



## INTRODUCCIÓN

El trabajo con el colectivo de **trabajadores autónomos** no es nuevo para el sindicato. Los Estatutos de la CS CCOO establecen desde su I Congreso que, entre otros, el ámbito subjetivo o profesional de su actuación comprenderá *“los trabajadores y trabajadoras autónomos, siempre que no tengan empleados a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad como autónomo”*, lo que acredita que, desde el primer momento una parte de los trabajadores autónomos son objeto de la acción del sindicato; pero lo que resulta novedoso son las variaciones tanto cualitativas como cuantitativas que se han producido en este colectivo, especialmente a través de la irrupción de la figura de los trabajadores y trabajadoras económicamente dependientes (TRADE).

En los últimos años, el trabajo autónomo ha sufrido una vertiginosa evolución y expansión debida a la transformación de la economía y factores de distinta naturaleza como son la tecnología y la apuesta de la ideología neoliberal por la descentralización productiva, especialmente en segmentos de la producción y de los servicios caracterizados por su flexibilidad. Estas transformaciones y factores han dado lugar a la aparición de diversas categorías de trabajadores autónomos, sobresaliendo los trabajadores sin empleados a cargo, con dependencia económica de un único cliente. Este grupo de trabajadores denominados TRADE es en el que el sindicato ha fijado su atención, por ello acordó en el IX Congreso organizar y reforzar el trabajo con este colectivo, sin olvidar ni excluir al resto de trabajadores autónomos, pero con el límite establecido por los estatutos confederales: *“siempre que no tengan trabajadores a su cargo”*.

Por todo ello el sindicato tiene la importante e ineludible tarea de profundizar en el conocimiento de la problemática de los sujetos y los nuevos objetos del trabajo autónomo para introducir los cambios y modificaciones pertinentes en el programa de acción. Nuestros Estatutos nos muestran el universo pero hay que bajar a lo concreto.

En el año 2007 se publicó la Ley 20/2007 de 11 de Julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo (LETA). Este Estatuto, a pesar de iniciales loas y alabanzas interesadas, no ha cumplido con las expectativas -infundadas- que algunos pusieron en él, por ello, a cuatro años de su entrada en vigor, ya está abierto un proceso para su modificación, lo que viene a acreditar que no estamos ante una cuestión pacífica y ello nos obliga a evitar una visión simplista del LETA, sino todo lo contrario. La dimensión del problema requiere de una confrontación teórica para superar las contradicciones que acompañan a las nuevas figuras del trabajo autónomo, figuras que son exaltadas por la ideología neoliberal. Pero hay que tener cuidado, pues una parte importante de estas nuevas figuras, a pesar de que sean calificadas con el disfraz de emprendedores, la realidad nos muestra que no por ello dejan de ser trabajadores subordinados. Esta sola circunstancia ya bastaría para que el sindicato los incluya en su programa de acción y que les dedicara una especial atención por lo distorsionador que resulta para las relaciones laborales.

Por lo tanto, debemos hacer un esfuerzo para entender la naturaleza del nuevo trabajo autónomo y evitar despachar la cuestión con irreflexivas reacciones, pues no es lo mismo el colectivo de trabajadores con genuina vocación emprendedora/empresarial que los trabajadores que se establecen por cuenta propia empujados por la misma empresa para la que trabajaban por cuenta ajena, lo que en la mayoría de los casos conlleva el cambio de un trabajo estable y con derechos por un trabajo precario, flexible y remunerado a través de facturación.

La mayoría de los nuevos autónomos no ejercen su actividad porque hayan heredado medios de producción ni porque esta opción se corresponda con su formación y educación, sino que trabajan solo o bajo forma cooperativa con un mínimo de formalización y con una perspectiva a corto plazo.

Entender qué es el nuevo trabajo autónomo, entender qué sucede en la mente de la gente cuando trabaja en condiciones de autonomía formal pero de sustancial subalternidad, en definitiva, entender correctamente lo que se denomina *trabajo no asalariado* será de máxima utilidad para el sindicato.

Y para profundizar en el conocimiento teórico del mundo del trabajo autónomo presentamos dos informes, el primero de ellos realizado por Frederic López i Mora, profesor de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia y el segundo, del que es autor Fernando Rocha, sociólogo de la Fundación 1º de Mayo, que lleva por título “El trabajo autónomo en España: evolución reciente y principales características”

El informe del profesor López y Mora se adentra en la problemática del trabajo autónomo y disecciona minuciosamente tanto el concepto doctrinal como la delimitación del trabajo autónomo, con una exposición muy interesante sobre sus modalidades y figuras, tendencias y funcionalidad. Esta amplia mirada doctrinal se ve complementada por unas atinadas observaciones jurídicas en las que examina en profundidad los soportes legislativos y reglamentarios del trabajo autónomo.

Con su informe, Fernando Rocha se marca un doble objetivo: realizar una breve pero a la vez documentada exposición sobre la evolución reciente del trabajo autónomo en España para contrastar el impacto que la actual crisis económica ha tenido sobre el mismo y examinar las principales características de esta modalidad de empleo, utilizando para ello, como principal fuente de información, la recopilada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración

En lo que se refiere a la **economía social**, debemos incidir en que es un sector de interés para el sindicato por varias razones: Juega un papel importante en la economía española, tanto en términos de empleo como de PIB. Son sectores de autoempleo colectivo, en el que a menudo, los sindicalistas han jugado un papel importante, tanto a la hora de conservar empleos como de poner en práctica ideas de tejido productivo o de servicios. Es un modelo cercano a la autogestión democrática, al menos en el plano formal. El propio enunciado definitorio de la Ley de Economía Social así lo plasma: la prioridad son las personas y sus empleos por delante del lucro económico de los socios.

En este apartado hay mucha legislación, tanto estatal como autonómica en torno a las distintas formas que hoy se definen como economía social. Fijaremos nuestra atención en las cooperativas y en las sociedades laborales, que sin duda son un eslabón importante de la cadena del nuevo modelo productivo tan necesario en España para salir de la actual situación de crisis económica. Hemos señalado hasta ahora y no nos cansaremos de repetirlo en un futuro que sólo la actividad económica puede sacar a España de la situación de crisis, pues no son las normas laborales la causa que nos ha conducido hasta aquí. En un nuevo modelo productivo, donde la I+D+I y las capacidades de las gentes trabajadoras encuentren cauces crediticios y facilidades para poner el autoempleo colectivo en niveles que permitan su perdurabilidad y su asentamiento, sin duda se encontrará en el sindicato un agente con capacidad de diálogo y de concertación. La formación profesional, las flexibilidades internas y los mecanismos de acceso al crédito son tareas comunes, máxime en sectores sociales que quieren sentir en los sindicatos democráticos una mayor cercanía.

Pero el sindicato, justamente por estas razones, no puede ni debe renunciar a su papel de interlocución con las direcciones de las empresas de economía social, y por tanto debe recuperar un papel organizador de los trabajadores con independencia del vínculo societario que les une a la empresa. También el rescatar los valores del cooperativismo y de la creación de tejido productivo no está en contradicción con nuestra finalidad de organizar y representar a la clase. Tenemos desde hace varios congresos recogida en el artículo 44 de los estatutos confederales la posibilidad de “desarrollar iniciativas económicas de carácter mercantil”, y así tenemos algunas cooperativas. Creemos que a la luz de estas experiencias y en función de la aparición de nuevos sectores emergentes o simplemente de la afloración de otros sectores de trabajadores, nuestras organizaciones confederadas y la propia confederación pueden plantearse nuevas experiencias de forma ordenada, sin voluntarismos ni apriorismos, que jamás han beneficiado al sindicalismo de clase y confederal.

Se está trabajando en la actualidad con la Confederación Española de Empresas de Economía Social – CEPES-, un documento que tiene la voluntad de acercar ambas organizaciones al terreno de las concreciones. Se trata también para la Confederación de una oportunidad que nos permita ejercer nuestro papel como sindicato en un universo de más de 1.500.000 trabajadores que viven realidades muy contradictorias, y hasta con ciertas dificultades para desarrollar nuestra acción sindical.

Como material de apoyo para este apartado, presentamos el informe del profesor de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla La Mancha, José Antonio Prieto Juárez, en el que partiendo de un análisis pormenorizado del marco conceptual de la Economía Social aborda la prestación del trabajo del socio en el ámbito cooperativo.

Finalmente, se incorpora un trabajo de Fernando Rocha sobre “Cambio de modelo productivo y economía social en España” que esperamos sirva para desentrañar y clarificar un tema de gran actualidad y notoriedad política, como es el del cambio de modelo productivo.

Se clausura el libro, con el documento “A modo de conclusión e iniciativas a desarrollar”.

Esperamos que estos documentos de trabajo sean de utilidad para profundizar en el conocimiento y clarificación sobre el trabajo autónomo y sobre la economía social, y para abordar las importantes tareas sindicales relacionadas con estos sectores.

**Jordi Ribo i Flos**

Responsable de la Secretaría de Economía Social y Autoempleo CS CCOO

**José Luis Álvarez Rodríguez**

Director del Área de Estudios Jurídicos y Sociolaborales . Fundación 1º de Mayo





# EL TRABAJO AUTÓNOMO

**Frederic López i Mora**

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Investigador del IUDESCOOP

Universitat de València

## INTRODUCCION

### PRIMERA PARTE. ASPECTOS GENERALES

#### 1.- CONCEPTO Y DELIMITACIÓN DE TRABAJO AUTÓNOMO

- 1.1. Desde una perspectiva jurídica
- 1.2. Desde una perspectiva no jurídica

#### 2.- FUENTES ESTADÍSTICAS, DATOS Y ESTIMACIONES SOBRE EL TRABAJO AUTONOMO

- 2.1. Fuentes estadísticas a nivel estatal sobre el trabajo autónomo
- 2.2. Fuentes estadísticas a nivel internacional y comunitario sobre el trabajo autónomo
- 2.3. Datos y estimaciones sobre el trabajo autónomo en España
- 2.4. Estimaciones sobre el trabajo autónomo en la Unión Europea

#### 3.- MODALIDADES Y FIGURAS DE TRABAJO AUTÓNOMO

- 3.1. *Emprendedor*
- 3.2. *Autónomo socializado*
- 3.3. *Autónomo obligado*
- 3.4. *Autónomo por azar*
- 3.5. *Autónomo fluctuante*
- 3.6. *Autónomo sólo*
- 3.7. *Autónomo empresario laboral*
- 3.8. *Autónomo económicamente dependiente o TRADE del sector privado*
- 3.9. *Autónomo económicamente dependiente o TRADE del sector público*
- 3.10. *TRADES sectoriales* (transportistas, agentes comerciales y agentes de seguros)
- 3.11. *TRADE profesión liberal*
- 3.12. *Autónomo a distancia y cibertrades*
- 3.13. *Autónomo vendedor ambulante o a domicilio*
- 3.14. *Autónomo artesano y autónomo artista*
- 3.15. *Autónomo administrativamente dependiente*

#### 4.- TENDENCIAS Y FUNCIONALIDAD DEL TRABAJO AUTÓNOMO

- 4.1. Tendencias del trabajo autónomo
- 4.2. La múltiple funcionalidad del trabajo autónomo

## **SEGUNDA PARTE. OBSERVACIONES JURÍDICAS**

### **5.- EL ENCAUZAMIENTO CONTRACTUAL DEL TRABAJO AUTÓNOMO**

- 5.1. El encauzamiento contractual del trabajo autónomo.
- 5.2. El marco o mapa de la contratación privada.
- 5.3. El marco o mapa de la contratación pública.

### **6.- MARCO NORMATIVO DE TRABAJO AUTÓNOMO Y DESARROLLO DE LA LEY 20/2007 (LETA)**

- 6.1. Orígenes y formación de la regulación normativa sobre el trabajo autónomo.
- 6.2. La elaboración y aprobación del Estatuto del Trabajo Autónomo y sus claves explicativas.
- 6.3. Modificaciones ya producidas y efectivas de la Ley 20/2007
- 6.4. Modificaciones de otras normas provocadas por la entrada en vigor de la Ley 20/2007
- 6.5. Iniciativas parlamentarias para reformar la Ley 20/2007
- 6.6. Desarrollo normativo básico de la Ley 20/2007
- 6.7. Desarrollo normativo de la Ley 20/2007 no ejecutado en plazo, en fase embrionaria o en tramitación
- 6.8. Mandatos difusos de la Ley 20/2007, en tanto que ley-marco, susceptibles de desarrollo o de reforma normativa
- 6.9. Desarrollo del estatuto profesional de los trabajadores autónomos mediante la acción sindical y desde el ejercicio de los derechos colectivos

## INTRODUCCIÓN

El objetivo de este informe es acercar la problemática del trabajo autónomo a la órbita del sindicalismo confederal y de clase que representa CCOO, así como a su discurso sociopolítico, a sus tácticas y estrategias definidas en el último IX Congreso; en esa línea, procede recordar que el actual Programa de Acción establece, en el diagnóstico del Eje 3, que:

144. «La defensa de los derechos e intereses, tanto generales como específicos, de los trabajadores y trabajadoras requiere la existencia de organizaciones sindicales con presencia en todas las empresas y capacidad de intervenir sobre todas aquellas decisiones que afectan tanto a la organización del trabajo como a las relaciones laborales». De esta forma comienza el Programa de Acción aprobado en el 8º Congreso Confederal.

145. El Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto Básico de los Empleados Públicos y el Estatuto del Trabajo Autónomo, con sus reglamentos y desarrollos normativos y una amplia jurisprudencia, conforman el marco legal para el desarrollo de las organizaciones sindicales.

154. Los cambios sociales y demográficos de la sociedad en la última década tienen reflejo en la composición de la población laboral. La rápida y masiva incorporación de mujeres, jóvenes e inmigrantes ha tenido gran incidencia en el mercado laboral en términos de fragmentación y mayor vulnerabilidad, que afecta más a quienes más tarde se han incorporado en puestos de trabajo precarios, lo que les coloca en una posición muy débil ante el cambio de ciclo. CCOO ha reforzado las líneas de actuación para atender y organizar a estos grupos laborales y abrir otras nuevas, como es el caso de las trabajadoras y trabajadores autónomos dependientes.

Por su parte, entre las acciones comprometidas el Objetivo 1 del referido Programa de Acción, centradas en incrementar la presencia, la acción y la influencia del sindicato en la empresa, podemos encontrar específicos mandatos sindicales con respecto al trabajo autónomo; en concreto, los siguientes:

177. Organizar y reforzar en cada ámbito del sindicato, de forma coordinada, el trabajo relativo a los trabajadores y trabajadoras autónomos, especialmente con los económicamente dependientes (TRADE).

178. La acción sindical y la prestación de servicios a la población trabajadora autónoma deberá dirigirse prioritariamente a los TRADE (organizada en la forma acordada por el Consejo Confederal de noviembre de 2007), porque tienen una relación más desigual con su cliente, están más próximos en su relación de trabajo a la población asalariada y forman parte de la descentralización productiva. Ello no quiere decir que CCOO no trabaje sindicalmente con otros trabajadores autónomos, con el límite establecido por los estatutos confederales, «siempre que no tengan trabajadores a su cargo».

179. Trabajar para asegurar que las empresas reconozcan mediante contrato escrito la condición de económicamente dependiente a las trabajadoras y trabajadores autónomos que lo sean, negociar acuerdos de interés profesional y velar para que no haya una fuga indeseada de personas asalariadas hacia esta figura. El objetivo sindical es proteger y asegurar los derechos de los TRADE, erradicar la existencia de falsos autónomos y evitar que crezca el empleo autónomo dependiente a costa del empleo asalariado.

En última instancia, en el terreno de las acciones particulares del Objetivo 5 del antes mencionado Programa de Acción y dirigidas a potenciar la acción sindical en los sectores más precarios, mejorar las condiciones laborales y eliminar discriminaciones y garantizar la igualdad de trato, queda dispuesto en el marco de los instrumentos de acción y evaluación que:

221. Las organizaciones federales elaborarán planes para la organización del trabajo en relación con los TRADE y el impulso en el marco de la negociación colectiva de los acuerdos de interés profesional prevista en el Estatuto del Trabajo Autónomo.

230. A mitad del mandato se realizarán unas jornadas confederales sobre el trabajo sindical realizado con las trabajadoras y trabajadores autónomos, y un posterior debate monográfico en el Consejo Confederal.

Con tales precisas referencias, este informe sobre el trabajo autónomo se ha estructurado en cinco grandes bloques temáticos (aunque, en realidad, el último de todos ellos no se aborde y sólo se anote por razones que no vienen al caso), al que se acompañan como cierre unos anexos.

La primera parte, titulada “*Aspectos generales y estructurales*”, persigue delimitar y acotar lo que debe entenderse por trabajo autónomo (capítulo 1), lo que me permitirá aproximarme a las fuentes estadísticas y a las estimaciones que al respecto se manejan tanto a nivel nacional como en el marco intencional y comunitario (capítulo 2); seguidamente, trataré de fijar y clasificar las bien diversas modalidades y figuras de trabajo autónomo (capítulo 3), para finalmente cerrar esta primera unidad exponiendo lo que, a mi juicio, son las principales tendencias y la funcionalidad socioeconómica que el autoempleo individual cumple en España (capítulo 4).

La segunda parte se centra en anotaciones de naturaleza legal o normativa, siendo el objeto de esas “*Observaciones jurídicas*” el recordar las vías de contratación no laboral, privadas o públicas, que encauzan la actividad profesional de las y los trabajadores autónomos (capítulo 5); inmediatamente identificaré su vigente marco regulativo –cuyo basamento es la Ley 20/2007– y su inacabado proceso de desarrollo (capítulo 6).

## PRIMERA PARTE. ASPECTOS GENERALES

### 1.- CONCEPTO Y DELIMITACIÓN DE TRABAJO AUTÓNOMO

#### 1.1.- DESDE UNA PERSPECTIVA JURÍDICA

La precisa demarcación de lo que debe entenderse por trabajo o autónomo constituye una tarea ineludible al tiempo que un verdadero desafío. Lo primero porque cualquier tentativa que con precisión aspire a situar y adentrarse en su vasta problemática pasa, inexorablemente, por acotar correctamente el objeto de esta actividad y desgranar sus elementos tipificadores; sólo entonces será posible el tratar de obtener un concepto que, recogiendo la realidad socioeconómica del empleo autónomo, permita definirlo como categoría jurídica singular con la que ordenar el sistema de relaciones profesionales y, a su vez, dar mayor seguridad y fluidez en la contratación y circulación de bienes, obras o servicios.

A su vez, esa pretensión delimitadora reúne varios ingredientes que la convierten en una operación sumamente delicada, de alto riesgo; al menos por tres consideraciones: en primer lugar, porque en nuestro ordenamiento jurídico no existe una definición unitaria y unívoca a la que aferrarse, conviviendo diversas y no siempre coincidentes acotaciones según a qué parcelas de aquél nos refiramos (laboral, sindical, de Seguridad Social, mercantil, fiscal, etc.). Es más, de encontrar esa noción relativamente homogénea, al menos desde la óptica de las relaciones profesionales, el trabajo autónomo se singulariza generalmente en negativo, de manera indirecta, es decir, por lo que no es: trabajo subordinado y por cuenta ajena, que sí aparece legalmente precisado por los artículos 1.1, 1.3 y 2 del vigente Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo ET), como también lo están su continente y sus fronteras, más o menos depuradas por obra de nuestra magistratura y de la propia doctrina científica; del mismo modo tampoco se disponía, al menos hasta la entrada en vigor de la Ley 20/2007 y por la que se aprueba el Estatuto del Trabajo Autónomo, de un concepto general y uniforme sobre lo que debe entenderse por este tipo de profesionales y/o empresarios.

La segunda razón que convierte en sumamente delicada y resbaladiza la tarea de establecer una noción precisa de empleo autónomo responde a su abigarrada y muy rica tipología; porque del mismo modo que el trabajo asalariado se descompone en una variadísima gama de relaciones contractuales y de diversas posiciones en el mercado, la actividad de los autónomos, su perfil económico y profesional o su manera de organizarse y dirigir su negocio se despliegan en un abanico mucho más abierto y multicolor. Para empezar, y a diferencia de aquéllos, este trabajo puede ser ejecutado tanto por personas físicas como jurídicas; es susceptible de desarrollarse en solitario, de manera asociada o con el auxilio de familiares colaboradores y, también, abrazar figuras tan distintas y con inquietudes tan distantes con las de un empresario con personal laboral a su servicio, que gestiona una explotación de muy variadas dimensiones (gran empresa, PYME, micro o nanoempresa), de carácter privado o perteneciente al sector de la Economía Social, un joven emprendedor, quien integra una de las llamadas profesiones liberales, un pequeño transportista, un agente comercial o de seguros, un feriante, el titular de una explotación agrícola que recibe la ayuda esporádica de algún familiar, un colaborador de medios de comunicación, un artesano, quien se dedica a la venta ambulante, o, si acaso, un autónomo individual que bien ofrece sus servicios o productos en el libre mercado o bien lo hace en exclusiva para otra empresa en régimen de subcontratación. Semejante multiplicidad tiene su reflejo en las tentativas de aproximación estadística al fenómeno del trabajo autónomo – con los consiguientes problemas a la hora de validar sus resultados y no incurrir en desvia-

ciones desmesuradas –, o en la misma operación política de pretender legislar de manera generalista sobre este numeroso y poliédrico colectivo profesional.

Finalmente, y como tercer motivo, no pueden pasarse por alto las profundas transformaciones que se vienen observando en esta forma de producir, derivadas del nuevo orden económico capitalista, de las estrategias adoptadas por las grandes corporaciones y transnacionales, de las remozadas formas de organización del trabajo y del impacto de las últimas tecnologías de la información y de la comunicación. Es justamente en este escenario en el que se viene gestando una potente recomposición del trabajo autónomo como subsistema profesional, más cualitativa que cuantitativa, que también; y ello se traduce en una mayor estratificación de tan amplio y versátil colectivo – más segmentado y *refeudalizado* que nunca –, que se ve acompañada por una pérdida de espacio o centralidad de lo que vendría a ser la figura estandarizada del autónomo tradicional: aquél que compite con sus propios medios y técnicas en el libre mercado, ofertando bienes o servicios para una clientela más o menos abierta e indeterminada y que proyecta, organiza y dirige su negocio sin controles ni interferencias relevantes de otras empresas o clientes; así se explica, pues, la irrupción sostenida de otras fórmulas y formatos a la hora de vertebrar iniciativas de empleo por cuenta propia, entre las que destaca, por su alejamiento del modelo clásico y por las dudas y problemas que su reglamentación suscita, la emergente figura del llamado trabajador autónomo económicamente dependiente.

Retomando el problema relativo a la noción jurídica – que no económica – de trabajo autónomo, y aún siendo cierto que diversas disciplinas suministran pautas y criterios bastante concomitantes, no por ello puede decirse que exista en el derecho español una noción unitaria al respecto; veamos pues algunos ejemplos, ordenados cronológicamente y extraídos de regulaciones de carácter social o profesional – sin relacionar por lo tanto otras posibles delimitaciones normativas, como las de naturaleza mercantil, fiscal o administrativa, por citar algunos ejemplos –.

#### **1.1.1.- Normativa de Seguridad Social.**

A tenor del **Decreto 2530/1970**, de 20 de agosto, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y a sus efectos, “*se entenderá como trabajador por cuenta propia o autónomo aquel que realiza de forma habitual, personal y directa, una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas*” (artículo 2.1).

Esta acotación se matiza y completa con las siguientes previsiones:

1º) La nota de *habitualidad* no debe ser confundida con la idea de periodicidad; a la vista de su indeterminación y no sin polémicas, la jurisprudencia viene manejando, como uno de los principales criterios para identificarla, la superación del importe anual del salario mínimo interprofesional (Sentencias del Tribunal Supremo de 29 de octubre de 1997 y de 8 de mayo de 2002, Rec. 406/1997 y 952/2001 respectivamente). Para los trabajadores que se ocupen en trabajos de temporada, la habitualidad quedará referida a la duración normal de ésta (artículo 2.2 del Decreto 2530/1970).

2º) Se presumirá, salvo prueba en contrario, que en el interesado concurre la condición de trabajador por cuenta propia o autónomo, a efectos de este Régimen Especial, si el mismo ostenta la titularidad de un establecimiento abierto al público como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo (artículo 2.3 del Decreto 2530/1970).

3º) Con la **Ley 18/2007**, de 4 de julio, se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, con efectos de 1 de enero de 2008 y que reúnan los requisitos establecidos en su artículo 2; para ellos les será de aplicación la normativa que esté vigente en dicho régimen y sin perjuicio de las peculiaridades establecidas en dicha Ley.

4º) Por lo demás, hay que tener en cuenta que el campo de aplicación personal del RETA ha ido progresivamente ensanchándose a partir del Decreto 2530/1970, mediante diversas técnicas y vías, comprendiendo así a:

- Trabajadores mayores de 18 años, que, de forma habitual, personal y directa, realizan una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción a contrato de trabajo.
- Cónyuge y familiares hasta el segundo grado inclusive (en el caso de trabajadores del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, hasta el tercer grado) por consanguinidad, afinidad y adopción que colaboren con el trabajador autónomo de forma personal, habitual y directa y no tengan la condición de asalariados.
- Los escritores de libros, de acuerdo con el Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre y Orden de 30 de noviembre de 1987.
- Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el Capítulo III del Título II de la Ley 20/2007, de 11 de julio.
- Los trabajadores autónomos extranjeros que residan y ejerzan legalmente su actividad en territorio español.
- Profesionales que ejerzan una actividad por cuenta propia, que requiera la incorporación a un Colegio Profesional cuyo colectivo se haya integrado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- Profesionales que ejerzan una actividad por cuenta propia, que requiera la incorporación a un Colegio Profesional cuyo colectivo no hubiera sido integrado en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, con determinadas peculiaridades.
- Los religiosos/as de la Iglesia Católica y asimilados.
- Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.
- Los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando éstas opten por este régimen en sus estatutos (Disposición adicional cuarta del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, en lo sucesivo TRLGSS); en este caso, la edad mínima de inclusión en el Régimen Especial es de 16 años.
- Comuneros o socios de comunidades de bienes y sociedades civiles irregulares.
- Quienes ejerzan funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquélla en los términos fijados por la Disposición adicional vigésimo séptima del TRLGSS.
- Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuando su participación en el capital social junto con el de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado, con los que convivan, alcance, al menos el cincuenta por cien, salvo que acredite que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares (artículo 21 de la Ley 4/1997, de Sociedades Laborales).

Con todo, hay que puntualizar que no todos los trabajadores autónomos están incluidos en un



único régimen, como marca la Recomendación 6ª del Pacto de Toledo de 1996, de manera que hay que agregar a los inscritos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA en adelante) los pertenecientes al Régimen Especial del Mar por Cuenta Propia o Autónomo (en lo sucesivo REM); en este segundo hay que incluir a los trabajadores por cuenta propia que realizan de forma habitual, personal y directa, alguna de las actividades que a continuación se enumeran, siempre que la misma constituya su medio fundamental de vida:

- Armadores de embarcaciones que no excedan de 10 toneladas de registro bruto, no lleven más de cinco personas enroladas incluido el armador, y en las cuales éste vaya enrolado como técnico o tripulante.
- Los que se dediquen a la extracción de productos del mar.
- Los rederos que no realicen sus faenas por cuenta de una empresa pesquera determinada.

A efectos de la inclusión en este Régimen Especial, se presumirá que dichas actividades constituyen su medio fundamental de vida siempre que de las mismas se obtengan ingresos para atender a sus propias necesidades o, en su caso, de la unidad familiar, aun cuando se realicen otros trabajos no específicamente marítimo-pesqueros, determinantes o no de su inclusión en cualquier otro Régimen de los que integran el sistema de la Seguridad Social, con carácter ocasional o permanente.

También se pueden incluir el cónyuge y los familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o adopción del trabajador autónomo, si trabajan, conviven y dependen económicamente de él, salvo prueba de que son trabajadores por cuenta ajena.

En resumen: fijadas estas precisiones, desde la óptica de la protección en materia de Seguridad Social los trabajadores autónomos propiamente dichos son personas físicas no integradas en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, excluyendo a los llamados colaboradores familiares u otras modalidades muy específicas (familiar de socio, religioso/a o miembro de un colegio profesional); a lo que sumar, por imperativo legal, a otros sujetos con los que constituyen un frente todavía más abierto, amplio y heterogéneo que abarca también a empresarios y/o emprendedores que, de manera personal y directa, prestan servicios habitualmente en su negocio con el concurso de asalariados y adoptando, cada vez más, la forma de una persona jurídica mercantil o civil.

### 1.1.2.- Estatuto de los Trabajadores.

Esta trascendental disposición se limita a sancionar que el trabajo por cuenta propia no queda sometido al ámbito de aplicación de la normativa laboral, excepto en aquellos aspectos en los que, por precepto legal, se disponga expresamente tal sujeción (**Disposición Final Primera del ET**); de este modo, la ley laboral básica no suministra un concepto explícito y directo de trabajador autónomo, el cuál, todo lo más, podría delimitarse en negativo.

### 1.1.3.- Regulación de la subcontratación en el sector de la construcción.

Encontramos otro concepto legal de trabajador autónomo en la **Ley 32/2006**, de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, entendiéndolo su **artículo 3 g)** por tal aquella *“persona física distinta del contratista y del subcontratista, que realiza de forma personal y directa una actividad profesional, sin sujeción a un contrato de trabajo, y que asume contractualmente ante el promotor, el contratista o el subcontratista el compromiso de realizar*

*determinadas partes o instalaciones de la obra. Cuando el trabajador autónomo emplee en la obra a trabajadores por cuenta ajena, tendrá la consideración de contratista o subcontratista a los efectos de la presente Ley.”*

#### **1.1.4.- Estatuto del Trabajo Autónomo: el autónomo común.**

Según el artículo 1.1 de la Ley 20/2007, por la que se aprueba el Estatuto del Trabajo Autónomo, están comprendidas en su ámbito de aplicación las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena; sin olvidar que también estarán sujetos a dicha Ley los trabajos, realizados de forma habitual, por familiares de las personas definidas en el párrafo anterior que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, conforme a lo establecido en el artículo 1.3.e) del ET.

Por lo demás, la acotación se completa y aclara con la incorporación legislativa de la técnica jurídica de las inclusiones expresas que, como tales, aparecen listadas de manera abierta por el artículo 1.2 de la Ley 20/2007; a saber:

- a) Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.
- b) Los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común.
- c) Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla, en los términos previstos en la disposición adicional vigésima séptima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.
- d) Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el Capítulo III del Título II de la presente Ley.
- e) Cualquier otra persona que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 1.1 de la presente Ley.

A diferencia del Informe de la Comisión de expertos que allanó el camino para la articulación del Proyecto de ley sobre un Estatuto del Trabajo Autónomo, y que contenía un listado más amplio y depurado de inclusiones en el ámbito subjetivo de la norma<sup>1</sup>, llama la atención la no inclusión expresa de los socios trabajadores de cooperativas y de sociedades laborales, opción que puede o no compartirse tras dirimir quién sería en tales supuestos la contraparte de ese *autónomo colectivo* (si la propia sociedad o, tratándose de empresas participadas y económicamente dependientes, la empresa o la Administración Pública cliente).

Al hilo del tema, justamente, conviene remarcar que la letra e) del artículo 1.2 del Estatuto del Trabajo Autónomo evidencia que el catálogo antes enumerado no constituye un listado cerrado sino abierto, por lo que cabe mediante dos procedimientos ampliar el catálogo de sujetos sometidos a la Ley 20/2007:

1º) De manera casuística y particular, cuando se identifique la actividad de un profesional o trabajador que preste de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.

2º) Mediante una norma con rango de ley que pueda en un futuro incorporar a nuevos e, incluso, salir al paso y clarificar la situación de ciertos colectivos (como los socios trabajadores de las entidades de Economía Social que producen en régimen de subcontratación para otras empresas, en régimen de exclusividad o con carácter preeminente).

#### **1.1.5.- Estatuto del Trabajo Autónomo: el autónomo económicamente dependiente.**

En el artículo 11.1 del Estatuto del Trabajo Autónomo se incorpora la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente: por tales hay que entender *“aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.”* Además debe reunir simultáneamente las siguientes condiciones (artículo 11.2 del Estatuto del Trabajo Autónomo):

- a) *No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.*
- b) *No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.*
- c) *Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.*
- d) *Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.*
- e) *Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla.*

El artículo 11.3 de la Ley 20/2007 establece una regla que actúa como presunción que no admite la prueba en contrario – *iuris et de iure*, por lo tanto –, y que es la siguiente: *“los titulares de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público y los profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho no tendrán en ningún caso la consideración de trabajadores autónomos económicamente dependientes.”* Como se ha escrito, esta regla me parece en exceso severa e inicua por diversas causas y posibles situaciones, lo que seguramente debería haberse corregido mediante una presunción legal que admitiese la prueba en contrario (*iuris tantum*, por coherencia)<sup>2</sup>.

Para cerrar esta acotación sobre la polémica modalidad del TRADE (o TAED para el Servicio Público de Empleo Estatal), no hay que perder de vista de que en el articulado de la Ley 20/2007 aparecen expresamente identificados tres colectivos profesionales (transportistas, agentes comerciales y agentes de seguros) que: uno, disponen de plazos especiales para la formalización de sus contratos y, dos, ven flexibilizados o quedan exceptuados de cumplir con alguno de los requisitos legales de la categoría en los términos del artículo 11.2 del Estatuto del Trabajo Autónomo.

## 1.2.- DESDE UNA PERSPECTIVA NO JURÍDICA

Desde el ámbito de otras disciplinas no jurídicas, pero vinculadas al área de las ciencias sociales (economía, sociología, relaciones laborales, etc.), la delimitación de lo que se entiende por autoempleo, por trabajo autónomo y/o por cuenta propia resulta también bastante versátil, confirmando la idea de que no existe una noción homogénea y cerrada al respecto; a su vez, las diferentes fuentes estadísticas nacionales (Encuesta de Población Activa, Tesorería General de la Seguridad Social –RETA y REM–, Directorio Central de Empresas del Instituto Nacional de Estadística y Servicio de Auditoría Interna de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, más los datos que manejan la Central de Balances del Banco de España o el Registro Mercantil, por ejemplo) o internacionales (OIT, EUROSTAT, OCDE) y referidas o relacionadas con la actividad de este colectivo, se caracterizan también por ese mismo rasgo, por tomar como base y manejar nociones no coincidentes sobre lo que se entiende por trabajador autónomo o empresario individual.

Ello provoca un efecto inexorable: el que esas mediciones y magnitudes difieran, resulten esquivas y que lleguen hasta contraponerse; con todo, de ese complicado panorama debería fijarse un objetivo a coronar: la necesidad de reconstruir y validar un concepto nacional, comunitario e internacional de empleo autónomo y de trabajadora o trabajador autónomo económicamente dependiente, con el que obtener datos más precisos y fiables y, así, poder observar e investigar con mayor solvencia el comportamiento del autoempleo en los posmodernos sistemas de relaciones profesionales.

En línea con lo que antes apuntaba, la agencia EUROSTAT viene facilitando datos y realizando indagaciones sobre el trabajo autónomo en el seno de la Unión Europea; tales estudios, que se efectúan utilizando las Encuestas de Población Activa de los países miembros, analizan la evolución de las cifras trimestrales de los trabajadores autónomos en los países que forman la UE de los 27. Sin embargo, las diferencias entre ellos a la hora de definir el concepto de trabajador autónomo y en la misma regulación jurídica que estos asumen, obligan a simplificar dicha delimitación y a que la agencia estadística de la Comisión Europea maneje como variable comparativa la de *trabajador autónomo o trabajador independiente*.

Profundizando sobre este asunto, debe traerse a colación la Comunicación 10/2010 del Parlamento Europeo a los Estados Miembros, de 22 de septiembre del 2010, y referida a posibles definiciones de términos utilizados en la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo; en ella se afirma que los trabajadores autónomos (*self-employed person*) se definen según EUROSTAT de dos posibles maneras:

1º) **Autónomos con empleados a su cargo**, que son quienes trabajan en su propia empresa, práctica profesional o explotación agrícola o ganadera, con ánimo de lucro y que tienen, al menos, a una persona contratada (en régimen asalariado).

2º) **Autónomos sin empleados a su cargo**, entendiendo por tales los que trabajan en su propia empresa, práctica profesional o explotación agrícola o ganadera, con ánimo de lucro y que no tienen a nadie contratado (en régimen asalariado).

El *European Industrial Relations Dictionary* (Diccionario Europeo de Relaciones Laborales; véase: *self-employed person*) define al trabajador autónomo como un trabajador independiente, cuyo trabajo no depende de un empresario, en contraposición con un trabajador asalariado, que está subordinado a un empresario y depende de él. No obstante, por lo que se refiere a la implicación del elemento de dependencia económica en el concepto de trabajador asalariado,

ya que este tipo de trabajadores depende del salario que les paga el empresario para subsistir, los trabajadores autónomos pueden no ser tan distintos, ya que también dependen económicamente de su trabajo para subsistir, aunque en este caso, reciben los pagos de sus clientes o consumidores.

Por lo general, se reconoce que los trabajadores autónomos se concentran en una serie de profesiones: agricultores y ganaderos, profesionales especializados, comerciantes, empleados de hogar y trabajadores de la construcción; hay pues un amplio abanico de *categorías de trabajadores autónomos* con importantes diferencias entre sí; *por ejemplo, entre los profesionales liberales*, los trabajadores del sector de la hostelería y las empleadas de hogar.

## 2. FUENTES ESTADÍSTICAS, DATOS Y ESTIMACIONES SOBRE EL TRABAJO AUTONOMO

Cualquier tentativa oficial, privada o académica de suministrar resultados, tendencias e hipótesis sobre el trabajo autónomo desde perspectivas cuantitativas o cualitativas se enfrenta a un problema básico, medular: la inexistencia de una noción unitaria y transversal sobre qué debe considerarse actividad profesional autónoma. Ello puede justificarse en el hecho cierto de que cada fuente estadística utiliza su propia metodología, tiene un alcance siempre particular y persigue sus propias finalidades; pero, pese a todo, tales argumentos no resultan suficientes como para renunciar a la tarea, seguro que compleja y delicada, de sancionar un concepto homogéneo de “*trabajo autónomo*” y de “*trabajo autónomo económicamente dependiente*”: sólo de esa manera será posible observar, analizar e investigar con rigor el autoempleo individual como subsistema del trabajo que se desarrolla por cuenta propia, el más extendido, versátil y refeudalizado en estos tiempos de posfordismo y en medio de esta profunda depresión económica.

Fijada esta idea, y con todas las precauciones, pueden ser tomadas en cuenta, entre otras, alguna de las siguientes bases y referencias:

### 2.1. FUENTES ESTADÍSTICAS A NIVEL ESTATAL SOBRE EL TRABAJO AUTONOMO

#### 2.1.1.- Encuesta de Población Activa (Metodología 2005)

Según esta fuente se consideran trabajadores autónomos:

- 1º) Aquellas personas que hayan trabajado durante el período de referencia al menos una hora, a cambio de un beneficio o de una ganancia familiar.
- 2º) Aquellas personas que, teniendo que realizar algún trabajo a cambio de un beneficio o ganancia familiar durante el período de referencia, hayan estado temporalmente ausentes por razones de enfermedad o accidente, vacaciones, fiestas, mal tiempo u otras razones análogas.

Así las cosas, desarrollan una actividad por cuenta propia los empresarios, los trabajadores independientes, los miembros de cooperativas que trabajan en las mismas y los trabajadores familiares no remunerados (cuya labor se conoce también como ayudas familiares).

Por el contrario, según la EPA no se consideran trabajadores autónomos:

- 1º) Las personas no remuneradas que se ocupan de su hogar, prestan servicios sociales o de

carácter benéfico o ejercen actividades fuera del ámbito de las actividades económicas.

2º) Los trabajadores estacionales, ya sean por cuenta propia o familiares no remunerados, que no hayan trabajado en la semana de referencia.

### 2.1.2.- Directorio Central de Empresas (DIRCE)

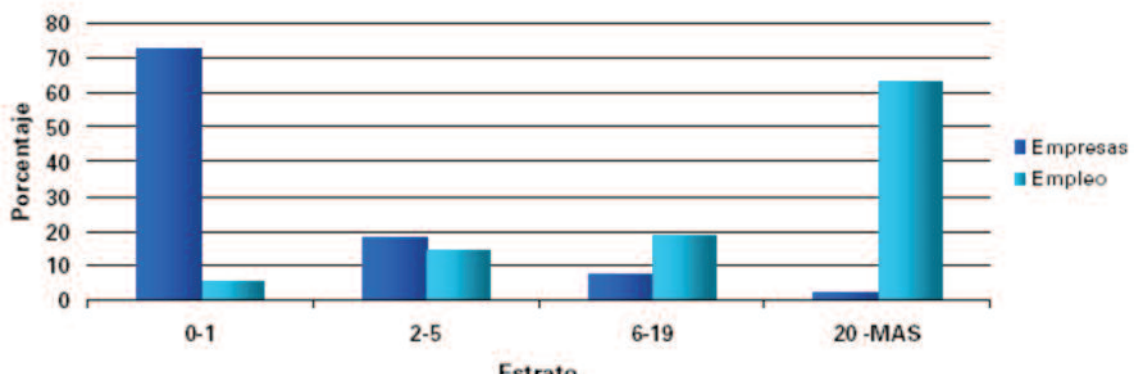
Con las informaciones y datos que ofrece el INE (DIRCE a 1 de enero de 2011) en su último informe sobre estructura y demografía empresarial en España, se pone claramente de manifiesto el contundente peso que tienen los autónomos y las empresas de menos de 10 trabajadores; tomando en consideración las sólo empresas con actividad, resulta que las que no disponen de ningún trabajador asalariado (principalmente autónomos) alcanzaron la cifra de 1.795.000 (lo que representa un 55,2% del total), mientras que las empresas de 1 a 9 trabajadores asalariados sumaron 1.300.000 efectivos (esto es, un 39,9% del total): sumando ambos tramos representaron un **95,1% del tejido empresarial español**. De esta cantidad global, 1.706.000 quedaron registradas como personas físicas y, por tanto, en su mayor parte, resultaron ser trabajadores autónomos. En otro sentido, cabe apuntar que el número de empresas disminuyó un 1,3% durante el 2010, situándose en un total de 3,25 millones.

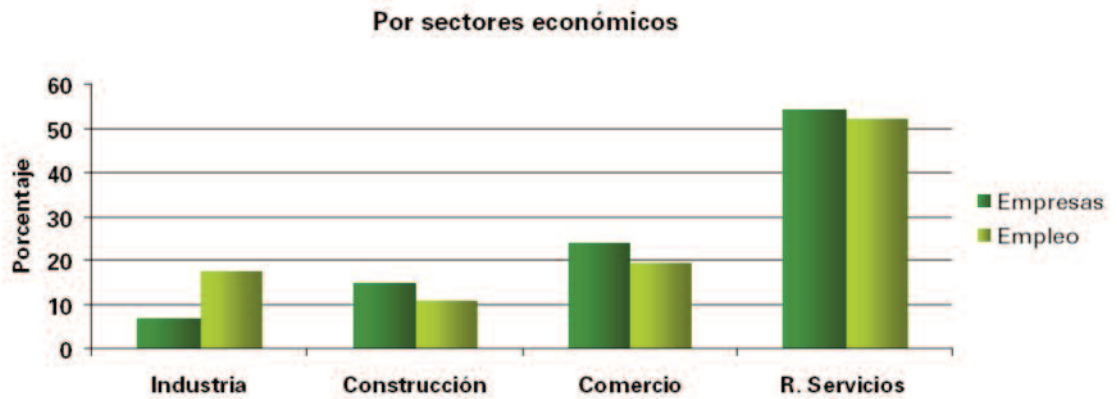
Si reflejamos los principales datos en un análisis gráfico, el panorama resultante vendría a quedar así a efectos de 2010:

### Empresas activas según sector económico, por intervalo de asalariados

	Total	Industria	Construcción	Comercio	Resto de servicios
<b>TOTAL</b>	<b>3.250.576</b>	<b>220.935</b>	<b>487.224</b>	<b>782.194</b>	<b>1.760.223</b>
Sin asalariados	1.795.321	82.472	278.640	401.529	1.032.680
De 1 a 2 asalariados	847.952	55.875	114.586	232.236	445.255
De 3 a 5 asalariados	313.408	30.961	49.633	84.742	148.072
De 6 a 9 asalariados	138.040	17.515	19.887	36.448	64.190
De 10 a 19 asalariados	84.834	16.686	14.547	15.641	37.960
De 20 o más asalariados	71.021	17.426	9.931	11.598	32.066

### Por estrato de asalariados





**Empresas según categoría demográfica**

CATEGORÍA DEMOGRÁFICA	TOTAL	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL
TOTAL	3.627.521	100,0
Altas	331.264	9,1
Permanencias	2.919.312	80,5
Bajas	376.945	10,4

**2.1.3.- Trabajadores autónomos en el Sistema de Seguridad Social (Metodología 2008).**

La información corresponde al colectivo definido como “autónomos propiamente dicho”, que son aquellos trabajadores afiliados a alguno de los regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social (RETA y REM), y que no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas ni en otras entidades societarias. También se excluyen los que figuran como colaboradores familiares y los que están registrados formando parte de algún colectivo especial de trabajadores (más ampliamente sobre este particular en nuestro epígrafe 1.1.1, la delimitación jurídica del trabajo autónomo, normativa de Seguridad Social).

A la hora de valorar y ponderar los datos, hay que distinguir si el autónomo tiene asalariados a su cargo o no, o si tiene pluriactividad (estar de alta, además de en el régimen correspondiente

por cuenta propia, en algún otro régimen por cuenta ajena de la Seguridad Social) o no.

Téngase en cuenta que el total de afiliados en los regímenes por Cuenta Propia de la Seguridad Social, a 31/03/2011, era de 3.113.919 en total (3.099.999 en el RETA y 13.920 en el REM), y de los cuáles 1.966.430 eran autónomos propiamente dichos (entre los que se incluyen 4.712 autónomos económicamente dependientes), más 11.546 los profesionales integrados en una mutualidad de previsión social, 191.708 las y los colaboradores familiares, 707.779 los socios vinculados a una sociedad con derecho a protección en el RETA o en el REM, 200.035 los miembros de órganos de administración de sociedades, 21.906 los familiares de socios y 14.515 los religiosos (Fuente: Ficheros de afiliados en regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social, página 5, D-1 bis).

#### **2.1.4.- Registro del TAED o TRADE**

Ese registro de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, como consecuencia del desarrollo del Estatuto del Trabajo Autónomo, queda contenido en el Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero (Ref. BOE-A-2009-3673) y en la Resolución de 18 de marzo de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal (Ref. BOE-A-2009-5617); véase

Si nos atenemos al dato que nos proporciona el número de afiliados en los regímenes por Cuenta Propia de la Seguridad Social, a 31 de marzo 2011 eran 4.712 los autónomos económicamente dependientes los que tenían cubierto su sistema público de protección social, lo que nos lleva a entender que, durante ese trimestre, tal fue el volumen de trabajadores autónomos que vieron normalizarse su condición de TRADES (TAED según el acrónimo acuñado por el SPEE).

La ausencia de una base de libre acceso sobre la cifra de contratos registrados en el SPEE, que permita conocer algunos perfiles sobre esta forma de empleo así como sobre el movimiento de altas y bajas que se vayan produciendo, no puede sino merecer una abierta censura más allá de lo que sanciona al respecto la LETA y su normativa de desarrollo<sup>3</sup>. Con todo, es posible aproximarnos al impacto de la contratación TRADE a partir de las series trimestrales de afiliación a los regímenes de trabajo por cuenta propia en el sistema de Seguridad Social (RETA y REM), y que arrojan desde la primera contabilización del empleo autónomo económicamente dependiente la secuencia que sigue:



TRIMESTRES	TAED
31-03-2008	514
30-06-2008	1.136
30-09-2008	1.442
31-12-2008	1.968
31-03-2009	2.220
30-06-2009	2.461
30-09-2009	2.658
31-12-2009	3.055
31-03-2010	3.493
30-06-2010	3.729
30-09-2010	4.096
31-12-2010	4.421
31-03-2011	4.712
30-06-2011	4.935

**FUENTE:** Elaboración propia a partir de los ficheros de afiliados en regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social (D-1bis), confeccionados por Subdirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas (trabajadores autónomos propiamente dichos en la Seguridad Social, según Régimen y por colectivo).

Si se repara en el dato, conviene recordar dos intervenciones desde la entrada en vigor de la Ley 20/2007 directamente relacionadas con la formalización de estos contratos: primero, por orden cronológico, la Resolución de **21 de febrero de 2008**, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se estableció un procedimiento para el registro (provisional y urgente) de los contratos concertados por los trabajadores autónomos económicamente dependientes. (BOE, miércoles 5 marzo 2008). Y, con posterioridad, la Resolución de **18 de marzo de 2009**, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se instaura el procedimiento actual para el registro de esos mismos contratos (BOE, sábado 4 de abril de 2009), en cumplimiento y en los términos establecidos por el Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, que desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en esta materia y en lo que atañe al Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos<sup>4</sup>.

Todas estas referencias tienen por objeto el tratar de precisar el número de contratos TRADES de los que tiene constancia el SPEE: y la cuestión no es baladí, al menos por dos razones:

1ª) Porque la doctrina judicial ahora mayoritaria y más reciente de los Tribunales Superiores de Justicia de nuestras Comunidades Autónomas vincula, con un razonamiento polémico y discutible, la formalización y registro de dichas relaciones con el disfrute del estatuto profesional que la Ley 20/2007 diseñó para los trabajadores autónomos económicamente dependientes; ello supone otorgarle un valor constitutivo a esos trámites por encima de las condiciones objetivas de prestación profesional, anteponiendo unos principios formales a la propia noción de justicia material. Si a eso se le añade la posibilidad de desistimiento por parte la empresante cuando se le comunica – y hasta demuestra – la condición adquirida de TRADE, dejando sin efecto la relación contractual completa iniciada y, en consecuencia, sin protección social alguna a quien así trabaja, nos encontramos ante un insólito caso en el que el orden público pro-

fesional se deja al albur de uno de los dos contratantes, a buen seguro la parte más fuerte de la relación: y esto, sencillamente, inadmisibile en términos jurídicos y sindicales.

2ª) Porque conocer el impacto estrictamente cuantitativo de la figura TRADE permite valorar una de las principales operaciones que, en términos de Política del Derecho, realizó la LETA; se abre pues la puerta para debatir el por qué de este sonoro fracaso ante las expectativas gubernamentales, los recelos sindicales y las apuestas doctrinales que provocó, de inmediato, la irrupción en nuestro ordenamiento de esta compleja y delicada categoría jurídica.

Así las cosas, en estos momentos nos encontramos con las siguientes referencias y datos:

1º) Según se indica en el Preámbulo III de la Ley 20/2007, *“los datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística, en el año 2004, ascienden a 285.600 los empresarios sin asalariados que trabajan para una única empresa o cliente. La cifra es importante, pero lo significativo es que este colectivo se ha incrementado en un 33 por ciento desde el año 2001”*.

2º) Si sumamos la serie histórica recogida más arriba a partir de las series trimestrales de afiliación a los regímenes de trabajo por cuenta propia en el sistema de Seguridad Social (RETA y REM), desde el primer trimestre de 2008 hasta el segundo trimestre de 2011, la cifra total de contratos TRADES registrados es de 35.906.

3º) En el seno de las organizaciones de autónomos y desde instancias gubernamentales se viene hablando de una cifra que, muy redondeada, señala en torno a unos 20.000 contratos registrados en el SPEE.

4º) Dando por buena esta última aproximación, quedaría por explicar el diferencial con respecto a los 35.906 que suministran los datos oficiales de afiliación a la Seguridad Social; a mi modo de ver, tal ajuste y consiguiente rebaja (unos 15.000 o 16.000 menos) podría deberse al juego de, al menos, los siguientes factores: uno, la adaptación de contratos provisionales registrados al socaire de la Resolución de 21 de febrero de 2008, del Servicio Público de Empleo Estatal<sup>5</sup>; dos, el hecho de tener que contabilizar extinciones y no renovación de contratos temporales, tres, por pérdida de la condición de TRADE al dejar de cumplirse con los requisitos legales exigibles y, cuatro, a causa del no reconocimiento de tal condición por el cliente o por decisión judicial.

## **2.2 FUENTES ESTADÍSTICAS A NIVEL INTERNACIONAL Y COMUNITARIO SOBRE EL TRABAJO AUTONOMO**

### **2.2.1.- ICSE-93 de la OIT**

Para esta fuente los autónomos son aquellos sujetos que, considerados como trabajadores “independientes”, y cuya remuneración depende directamente de los beneficios, no tengan ningún empleado que trabaje para ellos de manera continuada. Véase al respecto de este tema el enlace

### **2.2.2.- EUROSTAT**

Tal y como literalmente se desprende de la Comunicación del Parlamento Europeo 10/2010, *“Posibles definiciones de términos utilizados en la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del*

*Parlamento Europeo*” (22 de septiembre de 2010), EUROSTAT define a los profesionales autónomos de dos posibles formas: autónomos con o sin empleados a su cargo (véase supra, 1.2).

### 2.2.3.- OCDE

Por su parte, para esta organización se deben considerar como autónomos a los empleadores, a los trabajadores por cuenta propia sin asalariados, a los miembros de cooperativas y a las colaboraciones o ayudas familiares.

## 2.3 DATOS Y ESTIMACIONES SOBRE EL TRABAJO AUTÓNOMO EN ESPAÑA

Puestos a tratar de establecer el peso y algunas características del trabajo autónomo en España, como categoría profesional y/o empresarial relativamente abierta y muy heterogénea, podemos manejar dos bases derivadas del INE: la EPA y el DIRCE. Su impacto también puede – y debe – completarse con el de las afiliaciones y las altas a la Seguridad Social en los dos actuales regímenes vinculados con el empleo por cuenta propia, el RETA y el REM, pero siendo conscientes de las desviaciones que, por exceso y por defecto, provoca este último parámetro a la hora de medir el impacto del trabajador autónomo o empresario individual (véase al respecto lo señalado en nuestro epígrafe 1.1.1, delimitación jurídica del trabajo autónomo, normativa de Seguridad Social).

Al hilo de este problema y del debate sobre las fuentes y datos estadísticos, dejaremos anotados dos estudios de distinta fecha que, con diferentes planteamientos y pretensiones, suministran valiosas consideraciones para encarar el tema que abordamos; en concreto me refiero a:

1º GEM (Global Entrepreneurship Monitor), *Informe Ejecutivo 2010 España*, IE, Business School, Juan José Güemes (Director), Madrid, 2011.

2º Varios Autores, “*El emprendimiento y el empleo a través de la empresa individual: contraste de fuentes estadísticas*”, REVESCO, número 96, tercer trimestre de 2008, ISSN: 1885-8031.

Justamente esta segunda investigación tiene como meritoria finalidad la de cuantificar el peso del trabajo autónomo o empresario individual, manejando e introduciendo factores de corrección entre las fuentes de información disponibles en España: la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), el Directorio Central de Empresas de Instituto Nacional de Estadística (DIRCE), la Encuesta de Población Activa (EPA) y el Servicio de Auditoría Interna de la Agencia Estatal para la Administración (AEAT), a lo que añadir los datos disponibles de las principales mutualidades profesionales de previsión social. Con esos mimbres, dicho estudio suministra el siguiente dato:

**DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS EMPRENDEDORES A 31 DE DICIEMBRE DE 2007**

• Trabajadores autónomos propiamente dichos acogidos a regímenes de la Seguridad Social.....	2.238.772
• Trabajadores autónomos propiamente dichos acogidos a mutualidades profesionales.....	367.409
• Sociedades unipersonales cuyo socio es persona física.....	193.910
<b>TOTAL .....</b>	<b>2.800.092</b>

Así pues, del total de los trabajadores autónomos emprendedores (2.800.092 en el año 2007), el 80 por ciento son trabajadores autónomos propiamente dichos acogidos a regímenes de la Seguridad Social, el 13 por ciento son trabajadores autónomos propiamente dichos acogidos a mutualidades profesionales (arquitectos superiores, aparejadores y arquitectos técnicos, procuradores, abogados e ingenieros civiles, etc.) y el 7 por ciento restante corresponde a sociedades unipersonales cuyo socio es una persona física (Varios autores, *“El emprendimiento y el empleo a través de la empresa individual: contraste de fuentes estadísticas”*, REVESCO, número 96, Tercer cuatrimestre de 2008, pp. 45-46, ISSN: 1885-8031).

Con todo, la fuente disponible que puede proporcionarnos una aproximación más actualizada al impacto del trabajo autónomo es el registro de la Tesorería de la Seguridad Social; en ese sentido a 31 de marzo de 2011 había:

1º) 1.966.430 trabajadores autónomos propiamente dicho inscritos en los diferentes regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social, siendo el RETA el más numeroso de ellos.

2º) Los varones representan el 67% y las mujeres el 33% del total.

3º) En cuanto a su distribución por sectores de actividad, el 13,2% trabaja en la agricultura, el 5,1% en la industria, el 11,7% en la construcción y el 70% en el sector servicios.

4º) El 19,9% de los autónomos tiene asalariados a su cargo, superándose este porcentaje entre los que tienen bases de cotización más elevadas. En agricultura desciende al 10,3% los que tienen asalariados.

5º) El 69,7% de los autónomos supera los 40 años de edad, aunque este porcentaje desciende al 50,7% entre los procedentes de otros países.

6º) Los autónomos de nacionalidad diferente a la española representan el 6,8%.

7º) El 83,6% de los autónomos cotiza por la base mínima; este porcentaje supera el 92%. A partir de los 50 años de edad, el 30% cotiza por una base superior a la mínima, hecho este relacionado con la proximidad a la edad de jubilación.

8º) El 4,2% de los autónomos simultanea su actividad con otra por cuenta ajena (pluriactividad), lo que es más frecuente entre los jóvenes, los de menor antigüedad y los que tienen base de cotización mínima. La industria es el sector en el que menos se da esta situación.

9º) El número de colaboradores familiares en alta en la Seguridad Social asciende a 191.708, de los cuales 90.924 (47,4%) son varones y 100.784 (52,6%) mujeres. La gran mayoría (78,1%) trabaja en el sector servicios, particularmente en el comercio y hostelería (111.314 personas).

**TRABAJADORES AUTÓNOMOS, PROPIAMENTE DICHO, EN LA SEGURIDAD SOCIAL (RETA y REM), SEGÚN RÉGIMEN, POR SITUACIÓN PROFESIONAL A 31/03/2011**

COLECTIVO	TOTAL
Autónomos propiamente dicho o personas físicas.....	1.966.430
Autónomos sin asalariados .....	1.575.194
Autónomos con asalariados .....	391.236
- Autónomos con 1 asalariados .....	208.845
- Autónomos con 2 asalariados .....	87.912
- Autónomos con 3 asalariados .....	41.102
- Autónomos con 4 asalariados .....	21.351
- Autónomos con 5 y más asalariados .....	32.026
Autónomos sin pluriactividad .....	1.884.049
Autónomos con pluriactividad .....	82.381
Colaboración familiar .....	191.708

En el terreno de las estimaciones sobre el impacto de los TRADES en nuestro sistema de relaciones profesionales, ya desde 2004 se ha venido avanzando por diferentes entidades y estudios que podrían moverse entre **250.000 y 500.000**, justo el doble, lo que ahí es nada incluso cuando la magnitud sea la más pequeña; de hecho, en el propio Preámbulo, III, de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, puede leerse literalmente que *“según los datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística, en el año 2004, ascienden a **285.600** los empresarios sin asalariados que trabajan para una única empresa o cliente. La cifra es importante, pero lo significativo es que este colectivo se ha incrementado en un 33 por ciento desde el año 2001”*: contrástense pues esas aproximaciones, basadas por lo general en el juego combinado de datos oficiales de la EPA, del Boletín de Estadísticas Laborales del MTIN y del INE (EPA), con los **35.906** autónomos económicamente dependientes, afiliados y en alta en los regímenes de trabajo por cuenta propia del sistema de Seguridad Social (RETA y REM), desde el primer trimestre de 2008 hasta el segundo trimestre de 2011, aún cuando las estimaciones más aceptadas, por los motivos expuestos en el anterior epígrafe 2.1.4, se situarían en unos **20.000**.

**2.4 ESTIMACIONES SOBRE EL TRABAJO AUTONOMO EN LA UNIÓN EUROPEA**

Tomando como referencia el **Dictamen del Consejo Económico y Social Europeo, SOC/344 – CESE 639/2010**, *“Nuevas tendencias del trabajo autónomo: el caso específico del trabajo autónomo económicamente dependiente”*, de 29 de abril de 2010, página 6, es posible avanzar a gruesos trazos las siguientes ideas:

1º) Existe una verdadera dificultad de cuantificación del fenómeno del trabajo autónomo económicamente dependiente; solamente en aquellos países en los que se ha reconocido jurídicamente esta categoría existe una delimitación más precisa del colectivo.

2º) En cada uno de los Estados miembros, los trabajadores autónomos que no empleaban ningún asalariado constituían en 2007 como mínimo el 50% del total de los trabajadores autónomos.

3º) En ciertos Estados dicho porcentaje era incluso más elevado (el 70% o más). Es el caso de la República Checa, Lituania, Portugal, Eslovaquia y el Reino Unido.

4º) Si se tienen en cuenta los cambios económicos y sociales que explican la aparición de nuevas formas de trabajo autónomo y la experiencia de los países que han regulado tales nuevas expresiones del trabajo autónomo, no puede más que pensarse que una parte muy significativa de esta importante población de “*own account workers*” trabaja en situación de dependencia económica.

Siendo más precisos, y tomando como referencia los datos suministrados por EUROSTAT para el Informe del European Industrial Relations Observatory (EIRO, 2009), “*Self-employed workers: industrial relations and working conditions*” (Trabajadores autónomos: relaciones industriales y condiciones de trabajo)<sup>6</sup>, nos encontramos con la Tabla 1, referida a los trabajadores que no son los trabajadores por cuenta ajena en la UE más Noruega, correspondientes al año 2007 y en términos de porcentaje sobre el total de empleo (población ocupada); en ella aparecen según los Estados que se listan alfabéticamente con el acrónimo oficial de la UE, tres categorías bien diferenciadas: los trabajadores por cuenta propia que no disponen de ningún empleado o **autónomos solos** (*self-employed*), los trabajadores por cuenta propia que disponen de asalariados o **empresarios** (*employers*) y los trabajadores o **colaboradores familiares** (*family workers*).

Table 1: Workers who are 'not employees' in the EU and Norway, 2007 (% of employment)

	<b>Self-employed</b>	<b>Employers</b>	<b>Family workers</b>	<b>Total</b>
<b>Austria</b>	6.8	5.2	2.4	14.3
<b>Belgium</b>	9.0	4.5	1.3	14.8
<b>Bulgaria</b>	7.2	4.1	1.2	12.4
<b>Cyprus</b>	12.5	6.1	1.7	20.3
<b>Czech Republic</b>	11.8	3.7	0.6	16.2
<b>Germany</b>	6.1	4.8	1.0	11.9
<b>Denmark</b>	4.5	4.0	0.6	9.1
<b>Estonia</b>	5.6	3.2	---	8.9
<b>Greece</b>	21.2	8.1	6.4	35.7
<b>Spain</b>	11.0	5.5	1.1	17.7
<b>Finland</b>	8.0	4.0	0.6	12.6
<b>France</b>	5.8	4.4	0.6	10.8
<b>Hungary</b>	6.7	5.2	0.5	12.4
<b>Ireland</b>	10.7	5.8	0.7	17.2
<b>Italy</b>	17.3	7.0	1.8	26.1
<b>Lithuania</b>	9.8	2.1	1.7	13.7
<b>Luxembourg</b>	4.1	3.0	---	7.2
<b>Latvia</b>	5.9	3.3	1.6	10.8
<b>Malta</b>	9.3	4.7	---	13.9
<b>Netherlands</b>	8.7	3.9	0.5	13.2
<b>Norway</b>	5.6	2.1	0.3	8.0
<b>Poland</b>	15.2	4.0	4.2	23.5
<b>Portugal</b>	17.9	5.5	1.1	24.5
<b>Romania</b>	19.7	1.5	12.6	33.7
<b>Sweden</b>	6.4	3.9	0.3	10.6
<b>Slovenia</b>	7.8	3.3	4.8	15.9
<b>Slovakia</b>	9.7	3.1	---	13.3
<b>United Kingdom</b>	10.2	2.9	0.3	13.6
<b>EU27</b>	<b>10.5</b>	<b>4.5</b>	<b>1.8</b>	<b>16.9</b>

Source: Eurostat, 'Employment by sex, age groups and professional status (1000)', accessed on 12 October 2008.

### 3.- MODALIDADES Y FIGURAS DE TRABAJO AUTÓNOMO

El trabajo autónomo es posible desglosarlo en muy diferentes figuras si tenemos en cuenta sus propios perfiles desde el punto de vista de la *inserción profesional*, tales como el origen, la calidad y la cualidad de las condiciones profesionales; sin perder de vista que el listado que sigue se refiere a “*tipos ideales*”, cuyas fronteras resultan imprecisas en ocasiones y que pueden perfectamente originarse entre ellos cruces y variaciones de estatuto. A ese catálogo cabe agregarle otras modalidades que toman en consideración los principales segmentos del trabajo autónomo y que apuntan a una potencial contradicción y polarización entre ellos, seguramente referidos también a una cierta estratificación económica, a una matizadamente diversa percepción y problemática profesionales y, finalmente, a un conjunto de relaciones más dispares con respecto al mercado, a los poderes públicos y a los agentes sociales (ZURDO ALAGUERO). Tomando como referencia y, en parte, algunas de las categorías elaboradas por este autor, este universo puede desglosarse de la forma que sigue:

#### 3.1.- EMPRENDEDOR

Este término tiene un carácter polisémico; su primera delimitación se encuentra en el terreno de muy dispersas disposiciones reglamentarias, vinculadas con las políticas activas de empleo de carácter estatal pero, sobre todo, autonómicas, y que suelen referirse a jóvenes menores de 30-35 años que lanzan al mercado su primer proyecto empresarial, con o sin el concurso de trabajadores asalariados a su servicio. Cierta sector de la ciencia económica utiliza esta expresión más bien como elíptica traslación, posmoderna y edulcorada, del clásico concepto de empresario (antes patrono, luego empleador), al tiempo que los poderes públicos y los medios de comunicación lo van haciendo suyo, amplificándolo y normalizándolo en esa tan intencionada dirección.

Con todo, los datos relevantes para individualizar la figura bien pueden ser tres: su mayoritaria presencia en el segmento de las micro o nanoempresas, el carácter vocacional y racional de su iniciativa económica y, finalmente, su propia percepción y/o identificación con la figura de un empresario, con sus mismos valores e inquietudes.

Por lo que se refiere al ámbito normativo, cabe constatar que no existe en nuestro ordenamiento a día de hoy un marco legal unitario y general al que atenerse<sup>7</sup>; sin embargo, se detectan ya ciertos movimientos dirigidos precisamente a disciplinar esta todavía imprecisa categoría: en esa línea, y con independencia de algunas intervenciones adoptadas al respecto por algunas CC.AA., debe anotarse la **Proposición de Ley de apoyo a los emprendedores**, presentada muy recientemente por el Grupo Parlamentario Popular en el Congreso (Boletín Oficial de las Cortes Generales, IX Legislatura, Congreso de los Diputados, 15 de julio de 2011, núm. 325-1). Me parece de interés el comentarla brevemente, en tanto que, junto a las *innovaciones* que incorpora<sup>8</sup>, desvela uno de los pilares en la acción política de los conservadores españoles de cara a las inminentes elecciones generales del 20-N.

Detallando un poco más alguno de los ejes de esa iniciativa política, que será imposible que vea la luz en esta agostada legislatura, merece destacar de ella:

1º) La **definición** que aporta su artículo 2, al establecer que se “*considerarán emprendedores aquellas personas físicas que se encuentren realizando los trámites previos para poder desarrollar una actividad económica bien sea como trabajador autónomo, cooperativista, socio de una pequeña y mediana empresa, sociedad laboral, o a través de cualquier fórmula mercantil*”



*admitida a derecho, que tenga domicilio fiscal dentro de España y siempre que el número de socios no sea superior a cinco” (apartado uno); pudiéndose “incluir dentro del concepto de emprendedor a las sociedades mercantiles, trabajadores autónomos y otras formas societarias que lleven constituidas o dados de alta en la seguridad social, según corresponda, menos de veinticuatro meses, siempre que no sea continuación o ampliación de una actividad anterior” (artículo 2, apartado dos)<sup>9</sup>.*

2º) La delimitación del **objeto social** en la actividad económica a desarrollar por tales actores: y así, según el artículo 4 de la referida Proposición de Ley, “*el emprendedor podrá tener como objeto social cualquier actividad económica salvo las relacionadas con la actividad bancaria, seguros y fondos de pensiones*” (apartado uno); cerrando el círculo, se establece que “*reglamentariamente se establecerán otras actividades diferentes de las anteriores que por distintos motivos, como seguridad nacional entre otros, no podrán ser consideradas como objeto social del emprendedor*” (apartado dos).

3º) Los **principales ejes e ideas-fuerza** recogidas en la Proposición de Ley de apoyo a los emprendedores presentada por el Partido Popular a mediados de julio del 2011, que anticipan a buen seguro una parte de su programa político y electoral, pueden ordenarse en este cuadro-resumen:

a) Su **objetivo central** es el establecer una normativa que permita **mejorar la competitividad de la empresa española y fomentar el espíritu empresarial**.

b) Desgranando esa filosofía, se pone el acento primero que nada en **agilizar y simplificar los procedimientos para la apertura y puesta en funcionamiento de nuevas empresas**, acabando con lo que retóricamente se denomina la *maraña burocrática*. Como medidas concretas, en este punto, se menciona, la **creación de los denominados Puntos de Activación Empresarial para Emprendedores (PAE)** – que, con más competencias, vendrían a sustituir a los antiguos Puntos de Asesoramiento e Inicio de Tramitación (PAIT) –, el **potenciar el uso de las nuevas tecnologías** – aplicado en este caso a la creación de empresas, pero sin olvidar a otros participantes importantes en todo lo relacionado con este asunto como son los Notarios y los Registradores –, el establecer medidas dirigidas a **conseguir un marco regulativo estable, sencillo, que garantice la unidad de mercado y la competencia** – en esa línea, se dice que cuando una empresa cumpla con los requisitos de una Comunidad Autónoma para poder desarrollar una actividad, automáticamente está cumpliendo la normativa de cualquier otra Comunidad Autónoma con independencia de cuál sea la normativa de esta segunda – y, con el fin de armonizar la normativa autonómica, se postula la **creación de un Consejo Interterritorial para la Unidad de Mercado**.

c) El siguiente campo de intervención, como bien cabe imaginar, lo constituye sin duda uno de los principales problemas existentes para que autónomos y PYMES comiencen, mantengan o reinicien su actividad: la **financiación de las empresas**. En dicho plano, las propuestas se resumen en: uno, reglamentar una fórmula casi desconocida en España para emprendedores que presentan proyectos con un alto potencial de crecimiento, y consistente en la **intervención de inversores informales privados, conocidos como Business Angels**. Prosiguiendo con otras fórmulas de acceso al crédito se plantea, segundo, la **creación de un fondo de capital semilla con financiación mixta público-privada**. También se plasma, en tercer lugar, una **mejora en las condiciones de los microcréditos y su ampliación, por parte de ENISA**. Otra herramienta a emplear supone **dinamizar el sector del capital-riesgo español** mediante la ampliación del objeto social de las empresas en las que pueden participar las **entidades de capital-riesgo mixtas**, así como incluir las **participaciones preferentes entre los activos**

**computables**; adicionalmente, la referida Proposición de Ley impulsa semejante figura que, según se nos dice, beneficia principalmente a las PYMES más pequeñas, mediante la participación en su capital de talas fórmulas mestizas. Como cuarta medida se plantea **profundizar en la técnica de la capitalización de la prestación por desempleo**; en quinto lugar, **ampliar el capital de la Compañía Española de Reafianzamiento (CERSA)**, mejorando las condiciones de juego, más el establecimiento de una **nueva Línea ICO-emprendedores**<sup>40</sup>; por último, se recoge la idea de **potenciar el uso de los préstamos participativos**.

d) La **fiscalidad** se perfila como un tercer eje reformador, en obvia coherencia con las recetas neoliberales. La iniciativa parlamentaria apuesta a las claras por una política que incrementa los incentivos vigentes para emprendedores y PYMES; esa *mejora* apunta, en primer término, al **Impuesto sobre Sociedades** y lo hace en varias direcciones: una, **eliminando los requisitos de generación de empleo y de temporalidad existentes en la actualidad para la aplicación del tipo impositivo del 20% a las empresas con cifra de negocios inferior a cinco millones de euros**, permitiendo la aplicación de dicho tipo a toda la base imponible; otra, **ampliando hasta los 12 millones de euros el importe neto máximo de cifra de negocios que permite acogerse al régimen especial previsto para las empresas de reducida dimensión**, en el cual se autoriza la aplicación de determinados incentivos fiscales —entre ellos el de un tipo impositivo más bajo—, aumentando a la vez hasta los 500.000 euros el límite de base imponible al que se aplica el tipo reducido del 25 %. Por último, incidiendo sobre el **Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas**, y al objeto de eliminar definitivamente la supuesta discriminación entre la fiscalidad de los emprendedores dependiendo de su condición de persona física o jurídica, se **asimila la tributación de los rendimientos por actividades económicas en el IRPF**, a los que a día de hoy se aplican diferentes tipos marginales por tramos, dependiendo del rendimiento declarado, **a la tributación mínima por el Impuesto sobre Sociedades**: en la Proposición de Ley, y según se nos indica para evitar distorsiones, dicha asimilación se acota atendiendo a una cifra máxima de rendimientos.

e) La problemática de la **morosidad** en las operaciones comerciales también aparece reflejada en esta iniciativa; al objeto de aliviar la situación, se plantea, primero, el **demorar el ingreso del IVA por las facturas no cobradas hasta su percepción efectiva**, deduciendo en tal caso sólo el IVA soportado que se haya pagado efectivamente. Desde otra vertiente, la segunda actuación consiste en **establecer un procedimiento que permita la compensación de deudas tributarias pendientes de pago por PYMES y autónomos con deudas reconocidas y pendientes de cobro**, por cualquier concepto, **procedentes de las Administraciones Públicas** sin distinción alguna.

f) La estrategia para **fomentar la I+D+i** se apoya en el despliegue de más ventajas fiscales como **incrementar el porcentaje de deducción en el Impuesto sobre Sociedades hasta el 20 % para las actividades de innovación y reforzar la figura del mecenazgo**; se hace **compatible**, además, **la deducción fiscal por actividades de investigación, desarrollo e innovación en el Impuesto sobre Sociedades con la bonificación del 40 % en la cotización empresarial a la Seguridad Social por personal investigador**. Al tiempo, se propone **suprimir para las empresas de nueva creación el límite en la cuota íntegra para la aplicación de la deducción por I+D+i**, y, por añadidura, para autónomos y PYMES **se establece un sistema de impuesto negativo o devolución condicionada y sujeta a un tope determinado**. Por añadidura, **se declara extensible la deducción por I+D+i en el Impuesto sobre Sociedades a las actividades realizadas fuera del Espacio Económico Europeo**, como también **se amplía la bonificación del 50 % de los ingresos obtenidos por la cesión a terceros de elementos de propiedad industrial** (patentes por ejemplo), si tales elementos han sido creados en procesos de I+D desarrollados por la propia empresa cedente.

g) La **internacionalización empresarial**, otro eje abordado en esta proposición, resulta ser un asunto de PYMES y no de autónomos, como es lógico entender. Aunque sin entrar por ello en mayores detalles<sup>11</sup>, vale la pena señalar que la iniciativa parece interiorar a fondo y proclamar lo siguiente: el que para incentivarla sea oportuno el introducir **deducciones para el fomento de la actividad exterior**, orientadas a estimular la presencia de nuestras empresas en ferias internacionales, la contratación de asistencia técnica externa para la internacionalización y la formación de los empleados con la misma finalidad; al tiempo que se recuerda que ante la persistente falta de financiación, a la que se enfrentan las empresas españolas, tenga todo el sentido recuperar la **deducción por inversiones realizadas en el extranjero que suprimió la Ley 16/2007**.

h) Subrepticamente, como quien no quiere la cosa, la amplia propuesta de los conservadores que vengo desmenuzando se adentra en los dominios feroces del **mercado de trabajo** mismo, con una intención más que evidente: profundizar en el tratamiento neoliberal aplicado durante esta gran recesión e intensificar la terapia seguida por el actual gobierno y del partido que acriticamente lo sustenta; en ese sentido, el PP aprovecha esta Proposición de Ley de apoyo a los emprendedores para proponernos: uno, un **ensanchamiento** todavía mayor de la última, impuesta e inacabada reforma laboral, **en materia de flexibilidad interna de las empresas mediante un procedimiento general de descuelgue sobre ciertas condiciones de trabajo**: al efecto, propone una reescritura de los artículos 22, 39 y 85.3 del Estatuto de los Trabajadores; dos, **ampliar la utilización del contrato de fomento del empleo y el apoyo a la contratación indefinida** y, ya como novedad, abrir la tradicional regulación del trabajo a domicilio a las renovadas modalidades de empleo basadas en la utilización de nuevas tecnologías, básicamente el denominado teletrabajo, en línea con otros países europeos: más claro aún, proceder a **disciplinar el trabajo a distancia por cuenta ajena en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores**<sup>12</sup>, que cambia su rotulación y abandona la tradicional denominación de contrato de trabajo a domicilio.

No acaban aquí, sin embargo, las propuestas de reforma laboral; una nueva medida, que a primera vista no parece directamente relacionada con los ejes de esta iniciativa parlamentaria a favor de los emprendedores, pretende ni más ni menos que **modificar el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores**, centrado como se sabe con el genérico derecho a la formación profesional y sus implicaciones sobre las obligaciones empresariales; **su planteamiento no es de alterar su vigente arquitectura**, que se mantienen intacta, sino el de **ampliar sus pobres contenidos** en clave de mejora<sup>13</sup>.

Dicha oferta desencadena, en cascada, una serie de intervenciones derivadas para dar coherencia a la filosofía que inspira la ampliación de derechos ligados a la formación del trabajador empleado en una empresa: de manera más que resumida, esas consisten en: uno, en **asegurar que se mantiene la obligación de cotizar mientras disfruta de los nuevos derechos**<sup>14</sup>; dos, en la **reforma del programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo**<sup>15</sup>, tres, en el establecimiento de un **sistema de bonificaciones de cuotas por la celebración de contratos de interinidad para la sustitución de trabajadores en formación**<sup>16</sup> y, cuatro, en la **financiación de esta intervención mediante un sistema de cheques y cuenta de formación**<sup>17</sup>.

Finalmente, esta iniciativa parlamentaria se cierra con el tema de la **formación**, en sentido laxo, a la que se considera una poderosa herramienta para fomentar el emprendimiento y la cultura empresarial; sin entrar en pormenores, la idea-fuerza es la incorporar desde edades tempranas ambas dimensiones al circuito educativo por entender que son elementos idóneos para el desarrollo económico y social de España. En ese sentido, se plantea, en primer lugar,

**modificar** de nuevo la **Ley orgánica de educación**. Por lo que se refiere al ámbito universitario, se señala que resulta preciso realizar un esfuerzo para que los estudiantes puedan realizar cursos y formación específica dirigida al emprendimiento; por añadidura, y al objeto de lograr una mayor **aproximación entre la universidad y la empresa**, se contempla la creación de **oficinas de apoyo al emprendedor**. Y, como cierre, la Proposición de Ley aborda la vertiente de la **formación profesional** e incorpora medidas de apoyo a los emprendedores que tengan este tipo de formación.

Completando el cuadro, es necesario referirse a la figura del llamado *emprendedor social*; pese a no estar definido, puede caracterizarse por tratarse de un empresario que ofrece soluciones innovadoras a alguno de los problemas sociales más acuciantes, en un contexto de crisis como el actual, de crisis económica, de empleo y del propio Estado de Bienestar. En el caso específico de España, se observa cómo el número de emprendedores sociales, pese a haber aumentado en los últimos años, sigue estando por debajo de otros países europeos; según el Proyecto GEM (Global Entrepreneurship Monitor), en España solo un 0,5% de la población activa trabaja en proyectos de emprendimiento social, frente al 2% que se registra en países como Estados Unidos, Finlandia o Reino Unido; para añadir después que en nuestro país *“hay una gran natalidad de empresas sociales que, sin embargo, rara vez sobreviven más allá de los tres meses de vida. La situación de crisis económica crea, pues, una situación de difícil salida: el agotamiento de los modelos tradicionales de negocio impulsa a los emprendedores sociales que, sin embargo, sucumben a esa misma situación de fatiga económica”*. Otro aspecto digno de reseñar es que las grandes empresas, lentamente, van involucrándose en la promoción de emprendedores sociales (es el caso de BBVA, INDITEX o DKV, por ejemplo), lo que puede inscribirse dentro de la lógica de la Responsabilidad Social Corporativa.

### **3.2.- AUTÓNOMO SOCIALIZADO**

Esta figura, que puede entrecruzarse con la anterior categoría del emprendedor, tiene como principal característica el hecho de que el sujeto se convierte en autónomo debido al entorno o a una más o menos inveterada tradición familiar, en cuyas redes queda profesionalmente atrapado.

### **3.3.- AUTÓNOMO OBLIGADO**

Responde claramente a otras motivaciones, mucho más ligadas a estrategias de ajuste ante la coyuntura económica y la propia situación del mercado de trabajo. Tiene unos rasgos que explican su opción en términos de “empleo-refugio” y con un claro componente contracíclico<sup>18</sup>; esto es, se trata de una persona que adopta la forma de autónomo ante disyuntivas como el paro o ante una drástica situación de precariedad laboral.

### **3.4- AUTÓNOMO POR AZAR**

Su incorporación al mercado de bienes o servicios se debe fundamentalmente a razones circunstanciales y de oportunidad, no obedeciendo a un patrón deliberado, planeado y vocacional; en este caso influyen mucho los factores externos y relacionales del sujeto, de modo que su permanencia en esta franja del empleo puede ser muy inestable o eventual.

### 3.5.- AUTÓNOMO FLUCTUANTE

Se caracteriza por sus sucesivas entradas y salidas en el ámbito del trabajo por cuenta propia, siguiendo así una carrera discontinua y dependiente sobre todo de los propios ciclos vitales.

### 3.6.- AUTÓNOMO SÓLO

Esta figura constituye el arquetipo clásico de este subsistema profesional<sup>19</sup>. Su identidad, su imaginario se forjan como trabajador y no como empresario, con el que no se hermana y con el que puede llegar a entrar en conflicto; en el caso de esta modalidad, no suele ser infrecuente el recurso a la colaboración de familiares esporádicamente o, por el contrario, de manera habitual<sup>20</sup>.

### 3.7.- AUTÓNOMO EMPRESARIO LABORAL

Aquí se conjugan algunas notas precisas; la primera, claro está, es que este sujeto utiliza permanentemente los servicios, que debe retribuir, de trabajadores asalariados<sup>21</sup>. Tiene una parte de responsabilidad en la precariedad y *proletarización* de ciertos autónomos (los llamados económicamente dependientes), que exponencialmente se incrementa a mayor volumen de su negocio. Vista la estructura productiva española, suele tratarse de microempresarios y, tal vez por ello, en potencia doblemente enfrentados a los trabajadores subordinados y por cuenta ajena y a las grandes empresas.

### 3.8.- AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE O TRADE DEL SECTOR PRIVADO

Se trata de la figura más problemática y emergente de todas. Incluso se discute social y en la doctrina su verdadera existencia o, mejor dicho, bien el que no camufle en realidad y de manera fraudulenta el trabajo de los *falsos autónomos*, bien el que pueda singularizarse con rigor y precisión como especie singular; otro importante debate que plantea es el de la conveniencia de regular y normalizar legalmente su actividad, a la vista de sus posibles negativas consecuencias sobre el sistema de relaciones profesionales y el empleo asalariado (vía de fuga del ordenamiento laboral, medio para presionar a la baja sobre las condiciones de los trabajadores por cuenta ajena, aumento de la subcontratación empresarial encadenada, etc.).

Al hilo de esta modalidad, también se ha constado la existencia de dos subespecies:

1. El **TRADE “monodependiente”**, es decir, aquél que reuniendo los presupuestos sustantivos de la figura trabaja para un único *cliente*, del que en exclusiva depende económicamente; en buena lógica, para este profesional no caben situaciones de pluriempleo o de pluriactividad habituales.

2. El **TRADE “multidependiente”** será, en consecuencia, el que produce o presta servicios para dos o más empresas; a tenor de lo establecido por el artículo 11.1 de la Ley sobre el Estatuto del Trabajo Autónomo, puede o no entrar en el espacio regulativo del referido tipo a diferencia del TRADE “monodependiente”, ya que éste, por definición, obtendrá no sólo más del 75% de sus rentas por el trabajo realizado, sino que el total de sus ingresos por rendimientos del trabajo y de actividades empresariales o profesionales provienen de su cliente.

### **3.9.- AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE O TRADE DEL SECTOR PÚBLICO**

Por añadidura, nada impide que con el modelo y la delimitación subjetiva que realiza la Ley 20/2007, reuniéndose los requisitos del tipo establecidos por su artículo 11, se tenga por cliente a una de nuestras Administraciones Públicas o a uno de sus organismos o entidades sometidos al Derecho Administrativo, sujetas estas últimas a un proceso reorganizativo para mejorar su gestión y su eficiencia: así, por ejemplo, la aprobación de la Ley 28/2006, de 18 de julio, de Agencias estatales para la mejora de los servicios públicos.

#### **3.10.- TRADES SECTORIALES (transportistas, agentes comerciales y agentes de seguros)**

Esta categoría *sui generis* cobra sentido desde el momento en que en el articulado de la Ley 20/2007 aparecen expresamente identificados tres colectivos profesionales que, ya en la década de los años ochenta y noventa del siglo pasado plantearon problemas en torno a su condición de trabajadores por cuenta ajena, hasta llegar a ser expulsados del ordenamiento laboral por obra de reformas legales que luego la jurisprudencia y la doctrina judicial acabaron por sancionar sin remedio; me refiero a los transportistas con vehículo propio, los agentes comerciales y los agentes de seguros.

Su posible condición de TRADES (o TAED para el Servicio Público de Empleo Estatal), viene asegurada en el propio articulado de la Ley 20/2007, donde aparecen expresamente identificados en un doble sentido: primero, porque disponen de plazos especiales para la formalización de sus contratos y, segundo, porque a la hora de ser delimitados en sus requisitos tipológicos los ven flexibilizados o, en su caso, quedan exceptuados de cumplir con alguno de ellos en contraste con las exigencias generales del artículo 11.2 del Estatuto del Trabajo Autónomo.

#### **3.11.- TRADE PROFESIÓN LIBERAL**

Sobre esta figura, apenas estudiada y que comienza a irrumpir con fuerza, merece la pena detenerse brevemente e incorporarla desde luego a este listado; como realidad emergente sobre la que comienzan a hacerse eco los agentes sociales, los entes corporativos y los medios de comunicación, lo primero que destaca es el grado creciente de conflictividad que se manifiesta en el seno de las llamadas profesiones liberales colegiadas y, más en concreto, con respecto a ciertas cohortes de jóvenes titulados derivados nuestro nivel de educación superior. Se trata de un fenómeno paradigmático y bastante simbólico de *proletarización* de estos profesionales “altamente” cualificados, antaño integrantes de los estratos mejor situados en las clases medias y con claras expectativas, entonces, para gozar de un buen nivel de vida y de promoción en la escala social.

Su actividad encierra una notable complejidad, atrapada entre los márgenes de la clásica contratación habilitada para las llamadas profesiones liberales (el arrendamiento de servicios, la ejecución de obra, el mandato) y las nuevas formas de vinculación mercantil o administrativa; a lo que añadir, como privativo escalón autorregulativo, el conjunto de normas y códigos deontológico de sus respectivos colegios profesionales, a los que obligatoriamente deben quedar adscritos y estar al corriente en el pago de sus cuotas.

La base de su problemática radica en que pese a gozar de una elevada autonomía técnica y de cada vez más amplias destrezas, estos profesionales ya no tienen acceso al libre mercado y quedan enmarañados en las redes de una dependencia económica, como contratantes débiles,

frente a empresas, entidades públicas u otros profesionales agrupados en potentes sociedades o que ejercen por libre o en más modestas comunidades. Y ante ese conflicto de intereses, y ante la pasividad o incapacidad de sus correspondientes Colegios Profesionales, se va abriendo paso una suerte de *sindicalización gremial* que parece reivindicar la fórmula TRADE para estos casos; como ejemplo, véase

Un problema general que plantea la Ley 20/2007 – la delimitación subjetiva del autónomo común (artículos 1 y 2) y del económicamente dependiente (artículo 11) –, tiene una especial repercusión para quienes desarrollan profesiones liberales: me refiero al tema de la exclusión, discutible en términos de Política del Derecho, de los que trabajan así, por cuenta propia, pero de manera asociada. Esta regla, no lo olvidemos, no alcanza a los “*socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias*”, así como a los “*los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común*”<sup>22</sup>: para los restantes supuestos debe tratarse siempre de una persona física, que ejecute una actividad económica de de forma habitual, personal y directa<sup>23</sup>.

Esta idea, que considero oportuno subrayar, no es desde luego privativa para los que desempeñan una profesión liberal; alcanza a cualquiera que preste sus servicios en régimen de autogestión colectiva, incluyendo, frente a lo que proponía la Comisión de expertos que asesoró al Gobierno en la elaboración del Estatuto del Trabajo Autónomo, a los socios trabajadores de cooperativas y de sociedades laborales: con todo esta regla tiene un especial impacto negativo para aquéllos por un doble orden de consideraciones: la primera porque, a diferencia de los socios trabajadores de las empresas de Economía Social, no disponen de un entramado normativo e institucional que los proteja mínimamente (pues la función de los Colegios Profesionales tiene carácter gremial, deontológico y representativo de todo el colectivo) y, segundo, porque la creación de vínculos societarios es una estrategia frecuente entre los más jóvenes titulados a la hora de ejercer su carrera, como alternativa a una precaria integración en estudios, gabinetes, despachos y asesorías (como asalariados, colaboradores o pasantes).

Sin embargo, y debido al juego combinado de lo dispuesto en el artículo 11.3 de la LETA con las previsiones de la Ley 2/2007, de 15 de marzo, por la que se disciplinan las Sociedades Profesionales (BOE de 16 de marzo), resulta que quienes ejerzan su labor de profesión liberal conjuntamente con otros en régimen societario, o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho, no pueden tener en ningún caso la consideración de TRADES<sup>24</sup>.

### **3.12.- AUTÓNOMO A DISTANCIA Y CIBERTRADES**

La inclusión de semejantes figuras en esta clasificación tipológica no tiene desde luego un anclaje expreso en el Estatuto del Trabajo Autónomo<sup>25</sup>, como tampoco lo tiene, por cierto, en el muy alterado Estatuto de los Trabajadores<sup>26</sup>; y la razón de ello es clara: no existe en España una reglamentación legal del llamado *teletrabajo* – aunque sería preferible denominarlo trabajo a distancia o *cibertrabajo*, ya sea por cuenta propia, ya lo sea por cuenta ajena –, lo que resulta grave desde el momento en que el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, suscrito el 16 de julio de 2002 entre UNICE, CEEP y la CES ha tenido un ínfimo tratamiento en la negociación colectiva de sector o de empresa: y ésta es, además de una obligación tanto para los integrantes nacionales de las patronales privada y pública de la UE como para los sindicatos nacionales que sostienen la Confederación Europea de Sindicatos, a día de hoy la única forma de convertir en operativos, en derechos y obligaciones jurídicas eficaces y coercibles, las reglas del citado Acuerdo Marco Europeo.

Visto ese fracaso traslativo y dado el crecimiento del trabajo electrónicamente habilitado, o la solución viene de la mano de una Directiva europea al respecto o bien el legislador español asume el hacer frente a este desafío, dando una mínima arquitectura a esta forma de prestar servicios (de manera individual, como empresa integrada telemáticamente o en red), velando por la situación de los que se encuentran en posición de debilidad económica y negociadora y separando, casi nada, una triple frontera: el empleo asalariado, el autónomo común y el autónomo económicamente dependiente.

Ante tan desolador panorama, merece una valoración positiva el hecho de que se hayan presentado propuestas doctrinales e iniciativas políticas en esa dirección reguladora; de todas ellas, la más reciente y articulada aparece incorporada en la Proposición de Ley de apoyo a los emprendedores, presentada por el Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, en julio de 2011 (Boletín Oficial de las Cortes Generales, IX Legislatura, 15 de julio de 2011, Núm. 325-1)<sup>27</sup>.

Para cerrar esta sumaria aproximación, considero que deben comentarse tres aspectos en relación con esta modalidad de trabajo autónomo:

#### 1º) La delimitación del teletrabajo.

Al respecto, conviene separar dos planos: el teórico o dogmático del propiamente jurídico. El primero despliega un amplio abanico caracterizador, como parece lógico entender; con todo, existe un básico consenso en considerar que la figura se singulariza por un rasgo locativo (trabajar a distancia, fuera de los dominios físicos de la empresa) y por un elemento funcional (para la prestación de servicios se usan de manera intensiva técnicas informáticas y/o de telecomunicación), a lo que cabría añadirle que el teletrabajo puede suponer bien una forma de organizar, bien una manera de ejecutar – o ambas cosas a la vez –, cualquier clase de actividad personal productiva.

Si nos acercamos al marco regulativo, como decía, resulta que carecemos en España de un concepto legal aplicable; lo mismo sucede en el espacio comunitario, toda vez que el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, 16 de julio de 2002, no es una norma de la UE<sup>28</sup>; con todo, su cláusula 2ª, con el valor que tiene este pacto entre los agentes sociales europeos, lo define como una *“forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.”*<sup>29</sup>

#### 2º) El trabajo autónomo a distancia y su distinción frente al teletrabajo asalariado<sup>30</sup>.

Esta forma de empleo, por su propia idiosincrasia, permite desarrollarse bajo múltiples variantes; un sencillo método para ordenarlas se basa en distinguir el trabajo a distancia según su formulación técnico-organizativa o, más fácil aún, atendiendo al tipo contractual o de servicios que origine; vayamos pues por partes.

Según el primer parámetro, sus más cardinales formulaciones se desglosan a su vez en dos, a saber: una, ateniendo al factor locativo, y cuyas elementales variantes son el teletrabajo a domicilio<sup>31</sup>, **en telecentros (abiertos al público o satélites) o de carácter móvil. La otra las distingue** a partir del tipo de comunicación telemática que se establezca entre la empresa cliente y el teletrabajador (*off line* o sin conexión, *one way line* o unidireccional y *on line* o bidireccional).

Si nos atenemos a la segunda pauta, resulta que el trabajo a distancia puede, por la forma efectiva de ejecutarse, quedar sujeto a múltiples y diferenciados regímenes jurídicos (por



cuenta ajena, autónomo o asociado por cuenta propia, funcionarial, voluntario, como becario, etc.). Por lo que aquí interesa, lo relevante es deslindar el cibertrabajo asalariado del que podría realizar cualquier autónomo; y sobre este debate, con las particularidades propias que individualizan a esta forma de empleo, hay que recurrir a los principios generales que rigen en materia de calificación jurídica entre figuras vecinas y, en consecuencia, entre sus correspondientes zonas grises: esto es, uno, dirimir si concurren o no las notas de laboralidad establecidas por el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores – en especial la ajenidad y la subordinación –; dos, aplicar el sistema indiciario que nuestra magistratura ha ido depurando y adaptando a una realidad profesional mudable; tres, considerar irrelevante la calificación formal que al vínculo le otorguen los propios contratantes (principio de primacía de la realidad) y, cuatro, de ser todavía factible, recurrir a la prácticamente desmantelada presunción de laboralidad.

### 3º) La especificidad del TRADE a distancia.

Cerrando el círculo, interesa, y mucho, preguntarse por el espacio que puede tener el teletrabajo autónomo económicamente dependiente, separándose así, como ya queda establecido en nuestro ordenamiento, entre el autónomo común y cualquiera de las muchas posibles manifestaciones de empleo asalariado por cuenta ajena (común, a domicilio, de grupo, etc.). La genérica normalización de esa nueva figura profesional a partir de la LETA, en línea de principio, no lleva implícita restricción alguna al respecto, aún reconociendo que su despliegue, en el caso del teletrabajo, incrementa los problemas de frontera entre la modalidad del TRADE y las otras dos tradicionales manifestaciones de empleo.

Como punto de partida, y ante la ausencia de específicas previsiones al respecto en la Ley 20/2007, el TRADE que presente a su cliente servicios a distancia deberá cumplir, a todas luces, con cada una de las exigencias legales que se derivan del artículo 11 del Estatuto del Trabajo Autónomo. Pero dicho esto, aún así, creo que conviene profundizar un poco más con respecto a este asunto, dadas las posibilidades expansivas de los *cibertrades* a medio y largo plazo, con las consecuencias que ello pudiera acarrear; en ese sentido, si revisamos los indicios que nuestra magistratura ha venido utilizando para deslindar el trabajo autónomo por cuenta propia del que se ejecuta en régimen asalariado, nos encontramos con dos muy singulares y efectivos para dirimir la controversia; el primero, y más general, se vincula con la nota de ajenidad y se centra en la propiedad sobre los medios de producción, siendo la idea meridianamente clara: si son del empresario hay, sin duda, un claro indicio de que produce por cuenta ajena; en cambio, si lo son del trabajador será una característica bien relevante de extralaboralidad.

El segundo factor no deja de ser una concreción del anterior y podemos denominarlo, como lo hace la jurisprudencia con mucho tino, *indicio informático*. En el tema que nos ocupa, resulta bastante determinante lo que se consiga demostrar al respecto en un sentido u otro, porque con ello se apunta al corazón de la disyuntiva, esto es: determinar si es el trabajador o el empleador quien aporta, instala y adapta los programas informáticos para la ejecución de la actividad – el *software* –, siendo casi irrelevante la titularidad o el derecho de uso y disfrute sobre los componentes físicos del ingenio –el *hardware*–; así las cosas, y para concluir, si el profesional suministra o puede libremente elegir los programas que va a utilizar nos encontraremos ante un cibertrabajo autónomo, común o económicamente dependiente; y a la viceversa: si fuera el empresario el que facilitase o impusiese el *software* o su parte prevalente para producir a distancia, estaríamos ante una nítida señal de laboralidad<sup>32</sup>. En este sentido, y reforzando el razonamiento, debe recordarse que, según el artículo 11.2 c) del Estatuto del Trabajo Autónomo, para reunir uno de los requisitos para ser considerado TRADE, resulta necesario que el trabajador disponga de “*infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la*

*actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.”*

### **3.13.- AUTÓNOMO VENDEDOR AMBULANTE O A DOMICILIO**

Sin ánimo de completar esta tipología sobre una base tan inestable y profusa como sería el trazar un elenco según actividades económicas u ocupaciones, el incluir a los autónomos que se dedican a la venta ambulante o a domicilio tiene una justificación normativa; y ésta se refleja en dos previsiones, la segunda como concreción y desarrollo de la primera; el punto de partida se encuentra en la Disposición adicional segunda de la LETA, cuyo apartado 1 sanciona que el ordenamiento “establecerá reducciones y bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social en favor de ... c) los trabajadores autónomos que se dediquen a la actividad de venta ambulante o a la venta a domicilio.” Y dando cumplida cuenta para este año de semejante mandato, la Orden TIN/41/2011, de 18 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 (BOE de 20 de enero de 2011), les permite aplicarse unas bases de cotización más reducidas<sup>33</sup> y cuya filosofía atiende a que, a buen seguro, sus rentas suelen ser bastante bajas y su actividad gravada con una particular tributación municipal.

Por lo demás, el desarrollo de la venta ambulante o no sedentaria queda específicamente reglamentada, en su primer escalón, junto a la Ley 7/1996, de 15 de enero, de Ordenación del Comercio Minorista, por el Real Decreto 199/2010, de 26 de febrero, por el que se regula su ejercicio (BOE de 13 de marzo del 2010). Según dicha norma, esa actividad es la desarrollada por vendedores fuera de un establecimiento comercial permanente cualquiera que sea su periodicidad y el lugar donde se celebre, abarcando alguna de estas cuatro modalidades: venta en mercadillos, venta en mercados ocasionales o periódicos, venta en la vía pública y venta ambulante en camiones-tienda (artículo 1 del Real Decreto). Su ejercicio queda sometido a un sistema de autorizaciones cuya competencia recae en los ayuntamientos (artículo 2 de la citada disposición), tras observar el oportuno procedimiento de selección en régimen de concurrencia competitiva (artículo 4 del Real Decreto 199/2010), que son los encargados de vigilar y garantizar el debido cumplimiento de las normas que resulten de aplicación.

### **3.14.- AUTÓNOMO ARTESANO Y AUTÓNOMO ARTISTA**

Entre estas dos posibles y diferenciadas manifestaciones del trabajo autónomo, que también resultan permeables al empleo asalariado, existe una conexión normativa difusa que permite, superando el proceloso y resbaladizo criterio de catalogarlo según actividades económicas u ocupacionales, poner de manifiesto que el Legislador les ha reservado una regla común y exclusiva, cuyas razones cabe intuir: el hecho de que según la Ley 20/2007, y concretamente su Disposición adicional segunda, apartado 2, “*las Administraciones Públicas competentes podrán suscribir convenios con la Seguridad Social con objeto de propiciar la reducción de las cotizaciones de las personas que, en régimen de autonomía, se dediquen a actividades artesanales o artísticas.* A diferencia de lo dispuesto imperativamente para el caso de la venta ambulante o a domicilio, en este caso lo que se abre es una expectativa por determinar; fuera de ese posible abaratamiento de costes no existe más lazo de unión entre la artesanía y las profesiones artísticas, de modo que cada una se sujeta a su particular disciplina reguladora y a la LETA, que será aplicable siempre que no colisione con aquélla (artículo 3.1 a) del Estatuto del Trabajo Autónomo<sup>34</sup>).

Por lo que se refiere a la primera de las actividades, recordemos el mandato constitucional de que los poderes públicos deberán atender «a la modernización y desarrollo de todos los sectores económicos y, en particular, de la... artesanía a fin de equiparar el nivel de vida de todos los españoles» (artículo 130.1.). En cuanto al tema de la distribución de facultades, y con apoyo en el 148.1.14ª de la CE, las Comunidades Autónomas han ido asumiendo la competencia exclusiva en la materia, aunque deba recordarse que el Estado interviene en diversas áreas relacionadas con su vertiente cultural de la artesanía, su condición de actividad económica, mercantil y generadora de empleo o con aspectos relacionados con la formación. Respecto a la legislación ordinaria, el marco de referencia se encuentra en Real Decreto 1520/1982, sobre la regulación de la artesanía a nivel estatal (BOE 21 de julio de 1982); dicha disposición, modificada en fecha bien reciente aunque de manera muy precisa<sup>35</sup>, ha servido de base para la producción de una copiosa normativa autonómica que, desde 1982, se ha venido sucediéndose y enriqueciéndose sin pausa.

De esa legislación cabe señalar<sup>36</sup>, a grandes trazos, que agrupan en tres o cuatro grandes categorías las actividades artesanales (la de producción de bienes de consumo — alimentarios o no —, la de servicios, artísticas o de creación y, por último, la de carácter tradicional, de interés histórico o antropológico). Ciertas CC.AA. han aprobado disposiciones específicas para acotar qué oficios merecen tal consideración; son los denominados Repertorios de Oficios Artesanos<sup>37</sup>, cuyo número resulta bastante dispar allá donde se ha utilizado esta técnica, lo que cabe comprender debido a la singularidad histórica, política y económica de los pueblos y territorios del Estado español; sólo unas pocas han regulado la distinción o el reconocimiento de la figura del Maestro/a Artesano/a. Respecto al ejercicio de la profesión, es una constante la existencia de un registro que, con naturaleza administrativa, integra a todas las personas y empresas artesanas. En materia de representación funcionan unos Consejos con funciones consultivas y de asesoramiento, a diferenciar de las organizaciones gremiales y por oficios, cuya adscripción debe ser siempre voluntaria (a diferencia de los Colegios Profesionales, salvo si los ejercientes liberales lo hacen en exclusiva para una Administración Pública). Otra idea importante queda asociada con el tema de la calidad; así, la mayoría de las CC.AA. regulan acreditaciones o certificados de sus respectivos productos artesanos. Por lo demás, esta copiosa normativa se ocupa también de la protección al sector mediante una serie de beneficios, a los que los artesanos se pueden acoger, y que se vinculan con la formación y con ayudas al desarrollo de la actividad, en forma de subvenciones o de apoyo para la comercialización de esos productos.

Para terminar, y en dos pinceladas, hay que abordar el impacto del trabajo autónomo individual, por cuenta propia y sin el empleo de asalariados en el sector de la artesanía. Sin embargo, y a falta de datos más actualizados de los que disponer, cabe traer a colación lo que refleja el estudio más completo y actualizado del que tengo constancia<sup>38</sup>; su base es la EPA correspondiente al segundo trimestre del 2007 — lo que impide constatar el fiero impacto de la recesión, de manera que queda bastante distorsionado su impacto en el sector —, y que de manera sintética arroja estos envejecidos resultados: el empleo artesano, en ese momento, ascendía a 201.002 personas, lo que representaba el 6,2% del total del empleo industrial; respecto a sus características sociodemográficas destaca la significativa relevancia del empleo por cuenta propia, pues en ese momento el 26,3% de los/as trabajadores/as que desempeñaban ocupaciones artesanales trabaja por cuenta propia frente al 12,6% en el total del sector industrial. Dentro de este abigarrado colectivo, se podía observar una notable importancia relativa de los/as trabajadores/as autónomos/as sin asalariados/as, que era 3,5 veces superior al del empleo industrial (19,8% frente a 5,6%), al tiempo que la importancia de los/as trabajadores/as catalogados/as como ayudas familiares era también ligeramente superior en el empleo artesano (1,2% frente a 0,8%).

Si nos referimos a las cifras más básicas, una vez revisadas las que las distintas fuentes estadísticas aportan para estas actividades y el empleo artesanos y una vez analizadas sus diferencias, resulta que en nuestro país el número de empresas artesanas (personas físicas y jurídicas que desarrollan actividades profesionales o empresariales) se situaba, en el segundo trimestre del 2007, alrededor de 61.657. De ellas, un 72,6% (44.774) ejerce la actividad como persona física (autónomos/as) y un 27,4% (16.883) como persona jurídica. El reducido tamaño empresarial de este tipo de empresas se refleja en el hecho de que el 95,0% de ellas sean microempresas (menos de 10 empleados) y sólo el 5,0% restante (3.070) cuente con 10 o más trabajadores/as.

Respecto al ámbito artístico, son dos las cuestiones que convendría despejar; la primera pretende justificar la incorporación de tan heterogéneo colectivo en esta suerte de aproximación tipológica a la categoría del trabajo autónomo, sin que estas acotaciones obliguen, aunque sea una ardua tarea, a listar todas sus expresiones a partir de un criterio basado en ocupaciones y sectores de actividad; puestos a encauzar el tema, existe sin duda un dato relevante que ampara esta operación y cuyo fundamento tiene naturaleza legal: al igual que sucede con la artesanía, resulta que la Ley 20/2007, en su Disposición adicional segunda, apartado 2, dispone que *“las Administraciones Públicas competentes podrán suscribir convenios con la Seguridad Social con objeto de propiciar la reducción de las cotizaciones de las personas que, en régimen de autonomía, se dediquen a actividades... artística.”*, regla peculiar y que no se extiende, salvo en el caso de la artesanía, a ningún otro supuesto.

La segunda consideración persigue suministrar unas escuetas y básicas notas sobre dicho sector, de difícil acotación en términos ocupacionales y estadísticos. Siendo varias las herramientas que al respecto podrían utilizarse, es posible aprovechar, con todas sus limitaciones y desajustes, una de las más completas y actualizadas: me refiero al Anuario de Estadísticas Culturales (2010)<sup>39</sup>. Asumiendo el sesgo que supone aproximar, hasta casi superponer, las actividades artísticas con las culturales, lo cierto es que hay razones de peso para caminar en esa dirección, de manera que tanto las nociones *empleo y de empresa culturales* que maneja el referido Anuario de nos acercan bastante a la realidad y a las magnitudes del sector artístico<sup>40</sup>.

Con estas matizaciones y cautelas, el panorama de los artistas autónomos, incluyendo sin posibles desgloses a los económicamente dependientes, vendría a quedar reflejado con cierta laxitud en las tablas siguientes:

**TABLA 1. Empleo cultural por actividades económicas**

	VALORES ABSOLUTOS (En miles)		DISTRIBUCIÓN Porcentual	
	2008	2009	2008	2009
<b>TOTAL</b>	<b>578,3</b>	<b>544,8</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
• Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras instituciones culturales	38,2	31,9	6,6	5,9
• Edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales	79,1	67,0	13,7	12,3
• Actividades cinematográficas, de vídeo, radio y televisión	85,9	77,2	14,9	14,2
• Otras actividades de diseño, creación, artísticas y de espectáculos	119,2	107,9	20,6	19,8
• Artes gráficas, grabación, reproducción de soportes, edición musical, fabricación de soportes y aparatos de imagen y sonido, instrumentos musicales	119,2	107,9	20,6	19,8
• Otras actividades económicas	136,8	145,7	23,7	26,7
<b>• EMPLEO CULTURAL EN PORCENTAJE DEL TOTAL DE EMPLEO</b>	<b>2,8%</b>	<b>2,9%</b>		

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Segundo trimestre de cada año.

**TABLA 2. Empleo cultural por ocupaciones**

	VALORES ABSOLUTOS (En miles)		DISTRIBUCIÓN Porcentual	
	2008	2009	2008	2009
<b>TOTAL</b>	<b>578,3</b>	<b>544,8</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
• Escritores y artistas de la creación y de la interpretación	100,4	102,7	17,4	18,9
• Archiveros, bibliotecarios y profesionales asimilados y ayudantes	16,2	21,8	2,8	4,0
• Profesionales del mundo artístico, del espectáculo y de los deportes	159,1	141,8	27,5	26,0
• Otras ocupaciones	302,6	278,5	52,3	51,1
<b>• EMPLEO CULTURAL EN PORCENTAJE DEL TOTAL DE EMPLEO</b>	<b>2,8%</b>	<b>2,9%</b>		

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Segundo trimestre de cada año.

**TABLA 3. Empleo cultural según situación profesional por actividades económicas**

AÑO	TOTAL		NO ASALARIADOS		ASALARIADOS	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
<b>• VALORES ABSOLUTOS (En miles)</b>	<b>578,3</b>	<b>544,8</b>	<b>129,5</b>	<b>107,7</b>	<b>448,8</b>	<b>437,0</b>
• Actividades de bibliotecas, archivos, museos, otras instituciones culturales edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales	117,3	98,9	15,7	12,5	101,6	86,2
• Actividades cinematográficas, de vídeo, radio y televisión	85,9	77,2	10,3	—	75,7	72,4
• Otras actividades de diseño, creación, artísticas y de espectáculos	119,0	115,1	62,9	56,6	56,1	58,4
• Artes gráficas, grabación, reproducción de soportes, edición musical, fabricación de soportes y aparatos de imagen y sonido, instrumentos musicales	119,2	107,9	24,9	19,4	94,3	88,6
• Otras actividades económicas	136,8	145,7	15,8	14,4	121,0	131,3
<b>• EMPLEO CULTURAL EN PORCENTAJE DEL TOTAL DE EMPLEO</b>	<b>2,8</b>	<b>2,9</b>	<b>3,6</b>	<b>3,4</b>	<b>2,7</b>	<b>2,8</b>
<b>• DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>22,4</b>	<b>19,8</b>	<b>77,6</b>	<b>80,2</b>
• Actividades de bibliotecas, archivos, museos, otras instituciones culturales edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales	100	100	13,4	12,6	86,6	87,2
• Actividades cinematográficas, de vídeo, radio y televisión	100	100	12,0	—	88,1	93,8
• Otras actividades de diseño, creación, artísticas y de espectáculos	100	100	52,9	49,2	47,1	50,7
• Artes gráficas, grabación, reproducción de soportes, edición musical fabricación de soportes y aparatos de imagen y sonido, instrumentos musicales	100	100	20,9	18,0	79,1	82,1
• Otras actividades económicas	100	100	11,5	9,9	88,5	90,1
<b>• DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL EMPLEO TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>17,5</b>	<b>16,9</b>	<b>82,5</b>	<b>83,1</b>

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Segundo trimestre de cada año.

**TABLA 4. Empleo cultural según situación profesional por ocupaciones**

AÑO	TOTAL		NO ASALARIADOS		ASALARIADOS	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
<b>VALORES ABSOLUTOS (En miles)</b>	<b>578,3</b>	<b>544,8</b>	<b>129,5</b>	<b>107,7</b>	<b>448,8</b>	<b>437,0</b>
• Escritores y artistas de la creación y de la interpretación. Archiveros, bibliotecarios y profesionales asimilados y ayudantes	116,6	124,4	33,1	28,0	83,5	96,5
• Profesionales del mundo artístico, del espectáculo y de los deportes	159,1	141,8	33,3	29,9	125,8	111,9
• Otras ocupaciones	302,6	278,5	63,1	49,9	239,5	228,6
<b>• EMPLEO CULTURAL EN PORCENTAJE DEL TOTAL DE EMPLEO</b>	<b>2,8</b>	<b>2,9</b>	<b>3,6</b>	<b>3,4</b>	<b>2,7</b>	<b>2,8</b>
<b>DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>22,4</b>	<b>19,8</b>	<b>77,6</b>	<b>80,2</b>
• Escritores y artistas de la creación y de la interpretación. Archiveros, bibliotecarios y profesionales asimilados y ayudantes	100	100	28,4	22,5	71,6	77,6
• Profesionales del mundo artístico, del espectáculo y de los deportes	100	100	20,9	21,1	79,1	78,9
• Otras ocupaciones	100	100	20,9	17,9	79,1	82,1
<b>• DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL EMPLEO TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>17,5</b>	<b>16,9</b>	<b>82,5</b>	<b>83,1</b>

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Segundo trimestre de cada año.

**TABLA 5. Empresas culturales por número de asalariados.**

	SIN ASALARIADOS	TOTAL	SIN ASALARIADOS (%)
• En actividades de la industria y servicios	43.704	75.656	57,8
• En actividades en el comercio y alquiler	16.931	27.289	62,0
• TOTAL	60.635	102.945	58,9

**TABLA 6. Empresas culturales según forma jurídica**

	PERSONAS FÍSICAS	SA Y SL	OTRAS FORMAS JURÍDICAS	TOTAL
• En actividades de la industria y servicios	34.403	34.199	7.054	75.656
• En actividades en el comercio y alquiler	20.385	5.021	1.883	27.289
• TOTAL	54.788	39.220	8.937	102.945

**TABLA 7. Distribución de empresas culturales según forma jurídica**

	PERSONAS FÍSICAS	SA Y SL	OTRAS FORMAS JURÍDICAS	TOTAL
• En actividades de la industria y servicios	45,5	45,2	9,3	100
• En actividades en el comercio y alquiler	74,7	18,4	6,9	100
• TOTAL	53,2	38,1	8,7	100

**Fuente:** INE. Encuesta de Población Activa. Segundo trimestre de cada año.



### 3.15.- AUTÓNOMO ADMINISTRATIVAMENTE DEPENDIENTE

Su singularidad reside en que se trata de profesionales que, para poder desarrollar legalmente su actividad y actuar en el mercado, deben disponer de la oportuna licencia o concesión de la que son competentes para su otorgamiento, por razones de interés general, las Administraciones Públicas - especialmente la local -; de ahí su situación de dependencia, que no es económica como en el caso del TRADE sino *administrativa*, toda vez que dicho permiso y/o su renovación condicionan absolutamente su derecho al trabajo y a la libertad de empresa.

Pero es más: tal autoridad pública puede disponer de amplios márgenes para reglamentar determinadas condiciones de su actividad como tarifas y precios, horarios comerciales, descansos, seguridad o control y régimen sancionador, por poner así alguno de los más claros ejemplos; de ahí que se reclame la transparencia en los procedimientos para la concesión de dichas autorizaciones, un cierto margen para poder negociar colectivamente ese determinante régimen jurídico e, incluso, introducir canales alternativas a la jurisdicción contencioso-administrativa para la resolución de esos conflictos.

Más allá de esta tipología sobre el trabajo autónomo vinculado al modelo español, cabe anotar de forma paralela a estas delimitaciones, que la **Encuesta de Población Activa de EUROSTAT** (*Eurostat Labour Force Survey*), y al objeto de encuadrar estadísticamente el trabajo independiente, distingue, dentro de los trabajadores autónomos<sup>41</sup>:

1º) A los **empleadores**, que se definen como las personas que explotan su propia actividad (empresa, profesión liberal, actividad agrícola, artesana, etc.) para obtener un beneficio y que, al menos, han contratado a una persona;

2º) A los **trabajadores por cuenta propia** (“*own account workers*”), que se caracterizan como las personas que explotan su propia actividad para obtener un beneficio, pero sin recurrir para ello a la contratación de asalariados; en 2008 esta categoría de trabajadores representaba más de 36 millones de personas en la Unión de los 27, es decir, aproximadamente un 16% de la población empleada;

3º) Y, finalmente, a los **trabajadores familiares** (“*family workers*”), que se delimitan como aquellas personas que ayudan a un miembro de su familia en el ejercicio de una actividad económica (comercial o agrícola), siempre y cuando no se les pueda calificar de asalariados.

Por su parte, desde la perspectiva académica y tomando como base diversas indagaciones empíricas, se ha llegado a identificar las siguientes categorías de trabajadores autónomos, y que son las más habitualmente utilizadas<sup>42</sup>:

1º) Los **empresarios**, que explotan su empresa recurriendo a la contratación y, por consiguiente, a la ayuda de asalariados.

2º) Los **profesionales liberales “tradicionales”**, los cuales, para ejercer su oficio, están obligados a ajustarse a las exigencias específicas que establecen las distintas normativas nacionales (certificación de sus competencias y respeto de las normas deontológicas de sus respectivas profesiones); si bien es cierto que pueden emplear personal, también lo es que, en general, ejercen sus actividades solos o asociándose con compañeros; se incluyen en esta categoría, por ejemplo, los abogados o los médicos.

3º) Los **artesanos, comerciantes y agricultores**, que constituyen el núcleo de las formas tra-

dicionales de trabajo autónomo y que pueden trabajar con miembros de sus familias y/o un pequeño número de empleados, fijos o no.

4º) Los “**nuevos autónomos**”, que ejercen actividades cualificadas pero cuyas profesiones no se encuentran reguladas en todos los países, contrariamente a las de los profesionales liberales arriba citados.

5º) Los trabajadores **autónomos que ejercen actividades poco o muy cualificadas**, sin recurrir a la contratación de asalariados, y cuya existencia se deriva de las estrategias de las empresas y en particular del desarrollo de la externalización de determinadas fases del proceso productivo.

#### 4. TENDENCIAS Y FUNCIONALIDAD DEL TRABAJO AUTÓNOMO

##### 4.1 TENDENCIAS DEL TRABAJO AUTÓNOMO

Al hilo de este tema, me parece interesante tomar como punto de partida la idea-fuerza que se recoge en el **Dictamen del Consejo Económico y Social Europeo, SOC/344 – CESE 639/2010, “Nuevas tendencias del trabajo autónomo: el caso específico del trabajo autónomo económicamente dependiente”**, de 29 de abril de 2010, página 6, que, literalmente, señala lo siguiente:

*“Hay una serie de factores que pueden encontrarse en el origen de la aparición de los “nuevos” trabajadores autónomos, es decir, los trabajadores que ejercen actividades que a priori no se integran en los marcos tradicionalmente establecidos para las profesiones independientes, como los agricultores o las profesiones liberales. Es posible así pensar en varios fenómenos:*

*1º) Las estrategias de las empresas, y en particular ciertas formas de externalización del empleo.*

*2º) La emergencia de nuevas necesidades sociales que deben ser satisfechas, relacionadas en especial con los cambios demográficos y con el envejecimiento de la población.*

*3º) Cambios que afectan a la mano de obra, como el aumento del nivel de formación de las poblaciones.*

*4º) El aumento del número de mujeres que se incorporan al mercado laboral.*

*5º) Las necesidades de incorporación al empleo de categorías vulnerables excluidas del mercado de trabajo; para estas poblaciones, el trabajo autónomo puede constituir, en determinados casos, una alternativa al desempleo.*

*6º) El deseo de determinados trabajadores de articular mejor su vida profesional y su vida privada.*

*7º) El crecimiento de los servicios y las oportunidades nuevas que brindan las tecnologías de la información y de la comunicación.”*

## 4.2.- LA MÚLTIPLE FUNCIONALIDAD DEL TRABAJO AUTÓNOMO

Así las cosas, el trabajo autónomo y/o por cuenta propia ha visto en los tres últimos decenios cómo se ha ido modulando su clásica funcionalidad en el sistema productivo de libre mercado y en marco de las relaciones sociales. De su valor programático para servir de cauce a la hora de *democratizar* la actividad económica, activar la libertad de empresa en el marco de un sistema capitalista y desarrollar el llamado *espíritu* emprendedor, puede afirmarse con bastante fundamento su progresivo aprovechamiento para encauzar algunos de los objetivos que marca, con pujante relevancia, la llamada Política de Empleo, sin por ello perder sus señas de identidad.

Con todo, hay también otras claves explicativas de semejante despegue que guardan una relación bien alejada de la Política de Empleo en su concepción más rigurosa: por ejemplo, la tentativa de explicar su crecimiento debido a los intensos *procesos de cambio sectorial* en la estructura de nuestro sistema productivo o, también, debido a la emergencia y consolidación de lo que se ha venido en llamar las *nuevas formas de organización del trabajo*.

Así las cosas, el trabajo por cuenta propia y sus modalidades (autónomo, asociado o en el marco de micro o nanoempresas) canalizan, a mi juicio, alguna de las siguientes funciones:

### 4.2.1. Constituye una actuación en el marco de las políticas activas de empleo (creación de nuevos puestos de trabajo o su mantenimiento)

Actúa, pues, como vía de integración profesional de desempleados (en forma de autónomos, cooperativas de producción o sociedades laborales mayormente), o como fórmula de salvamento de empresas en crisis (en especial las sociedades laborales y, en menor medida, las cooperativas de trabajo asociado y figuras asimiladas).

Respecto a lo primero, la promoción del autoempleo se enmarca, unas veces, en la Estrategia Europea para el Empleo y las consiguientes directrices de la UE a seguir por los Estados miembros en esta materia (así como en los sucesivos Planes Nacionales de Acción para el Empleo del Reino de España); y, en otras, como intervenciones propias del Estado, de nuestras Comunidades Autónomas o de las Corporaciones Locales, confirmando cierto giro de las políticas pasivas hacía el campo de las políticas activas de empleo.

En este plano, son especialmente relevantes las ayudas e incentivos de diversa naturaleza (financiación, fiscalidad, Seguridad Social, medidas laborales, asistencia y asesoramiento técnico, etc.), cumpliendo también un papel muy destacado la capitalización en pago único de la prestación por desempleo. Con respecto a esta segunda orientación, la de reciclaje de basura empresarial, juega en ocasiones un papel muy determinante la aplicación o no del artículo 44 del ET y referido a la sucesión de empresa.

La reciente reordenación de las políticas activas de empleo, contenidas en el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo (BOE de 19 de febrero de 2011)<sup>43</sup>, así como la reasignación de los fondos ordenados al efecto en favor de la CC.AA., ponen en evidencia el cada vez más creciente peso del trabajo autónomo en nuestro sistema de relaciones profesionales, ya sea como medida para su promoción ante una coyuntura recesiva, ya sea en el marco de en los propios itinerarios de empleo<sup>44</sup>.

Finalmente, y desde otras coordenadas, cabe reseñar que el trabajo autónomo puede contribuir bajo ciertas condiciones a mantener tejido empresarial en territorios en declive.

#### **4.2.2.- Es expresión de la descentralización productiva o comercial, que puede llegar a tener manifestaciones extremas y/o fraudulentas.**

Lo que se puede encauzar a partir de la subcontratación de obras o servicios, concesiones administrativas, franquicias y otras modalidades colindantes o, en sus manifestaciones más desviadas o torticeras, en cesión ilegal de trabajadores y, en menor grado, dar paso a la constitución de Empresas de Trabajo Temporal o de empresas de servicios profesionales o multiservicios.

En consecuencia, constituye un factor a no perder de vista en el análisis y problemática de las nuevas formas de organización y gestión del trabajo, así como del paradigma de la empresa-red.

#### **4.2.3.- Da cobertura a la economía sumergida y/o sirve de mecanismo de fuga frente a la contratación laboral, subordinada y por cuenta ajena (o frente al trabajo cooperativo)**

El recurso al autoempleo dentro de la economía sumergida está vinculado generalmente con el trabajo autónomo individual y las micro o nanoempresas; además, su utilización como medio de huida respecto a la contratación asalariada guarda una relación directa con los procesos de externalización de productos, obras y servicios.

La recesión económica y la brutal destrucción de puestos de trabajo que padecemos, concentrada precisamente en sectores y actividades muy proclives a la inmersión, multiplica esta tendencia, a la par que sirve de amortiguador social frente las secuelas de esta gran crisis. Prueba manifiesta de ello la encontramos en el ambicioso Plan Integral de prevención y corrección del fraude fiscal, laboral y a la Seguridad Social de 5 de marzo de 2010, en el que aparecen expresas referencias a los falsos autónomos (1.2.7), a empresas inscritas sin ingresos en los primeros meses y al control de empresas insolventes con actividad (1.2.9), a los talleres clandestinos (3.2.1) o, en términos sectoriales, a la presencia de autónomos irregulares o sumergidos en enseñanza (1.2.13), sanidad privada (1.2.18) o transporte por carretera (3.2.1).

También se ha recordado que dado que las cooperativas de producción constituyen frecuentemente un modelo particular de trabajo autónomo colectivo, y por ello diferenciadas de los genuinos autónomos, durante la tramitación de la Ley 20/2007 se discutió – y así lo proponía la Comisión de expertos – que ese Estatuto fuera también aplicable a los socios de las cooperativas, lo que finalmente no prosperó; pero, como se ha escrito, *“puede constatarse la utilización de la fórmula cooperativa como vía de huida del concepto de trabajador por cuenta ajena, y los problemas que se han planteado en el ámbito laboral sobre si estábamos en presencia de una cesión ilegal, pueden encontrar una continuación en la utilización de esta forma societaria como vía de inaplicación de la figura del TRADE creada por el Estatuto del Trabajo Autónomo (Ley 20/2007)”*<sup>45</sup>.

#### **4.2.4.- Contribuye a democratizar la función empresarial y las relaciones económicas**

Y ello es así desde el momento en que el autoempleo individual o las micro o nanoempresas sirven de paliativo o, mejor, de contrapeso al fortísimo proceso de concentración del poder económico en esta nueva etapa del capitalismo depredador y de casino, abiertamente escorado

hacia actividades financieras y especulativas al corto plazo que, más que desplazar el marco de las actividades productivas, suponen un crecimiento exponencial sobre bases ficticias con respecto a la *realidad* del PIB.

#### **4.2.5.- Coadyuva al desarrollo de las políticas de igualdad por razón de género**

Bajo ciertas condiciones, el autoempleo permite avanzar en esa igualación profesional, teniendo en cuenta que el punto de partida es todavía más discriminatorio que en el campo laboral asalariado.

En ese sentido, recordemos que, según el registro de la Tesorería de la Seguridad Social, a 31 de marzo de 2011, de los 1.966.430 trabajadores autónomos propiamente dicho inscritos en los diferentes regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social, los varones representaban el 67% y las mujeres el 33% del total; por el contrario, y de manera bien significativa y elocuente, del número total de colaboradores familiares en alta en la Seguridad Social (191.708), el 47,4% eran varones (90.924) y frente a un 52,6% de mujeres (100.784).

#### **4.2.6.- Se integra en la estrategia de la lucha contra la exclusión social**

Lo que puede servir de ropaje para a iniciativas de empleo desde esta lógica y con esa naturaleza, aunque lo más probable es su vertebración como empresas de Economía Social: así, las llamadas Empresas de Inserción o los Centros Especiales de Empleo, que pueden adoptar la vestidura, entre otras fórmulas, de cooperativas de integración social o de servicios sociales.

#### **4.2.7.- Cumple otras funciones colaterales en términos de *mercado de trabajo***

Así, por ejemplo, como vía para encauzar el llamado *emprendimiento* para los jóvenes, explorar los nuevos yacimientos de empleo, desarrollar la actividad productiva de los trabajadores inmigrantes (sean o no *etnonegocios*), canalizar la emergencia de nuevas profesiones o, entre otras misiones, favorecer la supervivencia de oficios amenazados (tal es el caso paradigmático de la artesanía).

Volviendo sobre el tema general de la funcionalidad del trabajo por cuenta propia, y según se desprende de un estudio encargado por la Administración laboral a un grupo de expertos<sup>46</sup>, los resultados que arroja el comportamiento del autoempleo<sup>47</sup> en los últimos años vendría presidido por las siguientes directrices, que reproducimos en su literalidad (ob. cit, pp. 86-87):

*“1ª) El autoempleo presenta patrones de comportamiento contracíclico, tal y como predice la hipótesis del “empleo refugio”; sin embargo, su carácter débil y retrasado descarta la idea de que ésta sea la hipótesis explicativa fundamental*

*2ª) Las transiciones laborales desde el paro hasta el autoempleo no son las más importantes. Bien al contrario, el origen más frecuente de las entradas que se producen en el autoempleo hay que buscarlas en el empleo asalariado.*

*3ª) Sin embargo, se observa como los flujos de entrada al autoempleo desde el desempleo siguen pautas claramente contracíclicas, lo que reforzaría la idea de que el autoempleo actúa, al menos parcialmente, como una situación de “refugio” en nuestro mercado de trabajo.*

4ª) *No parece que exista una relación muy fuerte entre el cambio sectorial y la evolución del autoempleo en nuestro país.*

5ª) *Además, mientras que las actividades tradicionalmente con mayor presencia de autoempleo han contribuido a su reducción, otras actividades, novedosas en este sentido, son las que en mayor medida han incrementado la presencia de esta situación laboral.*

6ª) *La emergencia de las “nuevas formas de trabajo” se concluye como un factor intenso y positivamente relacionado con la evolución del autoempleo en España.”*

## SEGUNDA PARTE: OBSERVACIONES JURÍDICAS

### 5.- EL ENCAUZAMIENTO CONTRACTUAL DEL TRABAJO AUTÓNOMO

#### 5.1.- EL ENCAUZAMIENTO CONTRACTUAL DEL TRABAJO AUTÓNOMO.

Examinada la funcionalidad que cabe atribuir al trabajo autónomo, para así poder estar en mejores condiciones para cerrar el círculo, tiene su interés y relevancia el revisar los marcos negociales que sirven de soporte, de eslabón regulativo aplicable a esta forma de actividad profesional (artículo 3.a) y b) de la Ley 20/2007, de 11 de julio, por la que se aprueba el Estatuto del Trabajo Autónomo).

En esa línea, debe anotarse que el autoempleo puede canalizarse mediante diferentes y variados mecanismos jurídicos; en el plano individual, es claro que su exteriorización nos sitúa ante la figura del trabajador autónomo que, como titular de su propio negocio, concierne alguno de los diferentes contratos civiles, mercantiles o administrativos previstos por nuestro ordenamiento con una clientela más o menos abierta, en unos casos consumidores directos o usuarios, en otros verdaderas *empresas* – incluyendo a las Administraciones Públicas – para las que trabaja en pie de igualdad o, por el contrario, bajo fuertes lazos de subordinación y de dependencia económica: esta cada vez más visible fragmentación y desarticulación del trabajo autónomo obliga a diferenciar la clásica figura del profesional que se mueve con independencia en los márgenes del libre mercado, frente a la emergente realidad del trabajador autónomo económicamente dependiente (próximo a las modalidades del trabajador *parasubordinado* en Italia o del *cuasitrabajador en Alemania*, por ejemplo) que, sin prácticamente mecanismos y normas tutelares, produce de manera preferente o exclusiva para una sola empresa, de la que obtiene la mayor parte de sus rentas y queda sometido a fiscalización y control sobre el resultado de su trabajo e, incluso, sobre la propia forma de trabajar (condiciones técnicas, manuales y normas de funcionamiento, jornada, horario, etc.) o de llevar el negocio (políticas de precios o contabilidad, por poner sólo dos ejemplos).

Concretando aún más, el mapa de la contratación que nuestro sistema jurídico suministra para el encauzamiento del empleo autónomo y/o por cuenta propia puede, de manera sintética, ordenarse de la manera que sigue:

#### 5.2.- EL MARCO O MAPA DE LA CONTRATACIÓN PRIVADA.

En este ámbito nos encontramos con los que podemos denominar los tradicionales negocios civiles (contratos como el arrendamiento de servicios, el de ejecución de obra, el de aparcería, etc.) o mercantiles (de impronta asociativa, ligados a la propiedad intelectual o industrial, a la representación mercantil, al transporte, a la publicidad, etc.), que en ocasiones se desglosan para actuar por separado en sus respectivos ámbitos (contratos de sociedad, mandato o compraventa).

Dicho elenco, como no podría ser de otra manera, se ha ido ensanchando en los últimos decenios debido a las prodigiosas transformaciones que, en el tráfico comercial, han provocado acontecimientos como la globalización, las nuevas tecnologías de la información y el conocimiento, la reorganización y movilidad de las empresas o, también, debido a los hábitos y nece-

sidades propias o inducidas de la población misma, ya sea en su faceta productiva, ya lo sea en su vertiente consumidora; inexorablemente, y en poco tiempo, el derecho de la contratación ha tenido que encajar el impacto de esos y otros fenómenos emergentes y buscarles el correspondiente acomodo legal, aunque no siempre ha sucedido de esa manera ya que, en varias ocasiones, esa función regulativa se ha realizado por otros cauces (jurisprudencia, códigos de buenas prácticas, etc.).

Asistimos pues a una considerable y creciente irrupción de figuras de naturaleza contractual y estructura más o menos complejas, buena parte de ellas originarias del Derecho anglosajón, y que aproximan o intensifican los lazos de colaboración, cooperación o dependencia ínterempresarial, ligándose a veces con los procesos de especialización flexible: esto es lo que ocurre en el campo de la distribución comercial<sup>48</sup> (contratos de delegación, venta multinivel<sup>49</sup> y de franquicia<sup>50</sup>), de la financiación y gestión financieras (contratos de *leasing*, *renting*, *factoring*, *confirming*, *forfaiting*), de las nuevas tecnologías (contratos informáticos o de comercio electrónico) o, también, los que están más o menos conectados con el clásico contrato de obras o contrato de empresa (*engineering*, *know-how*, *outsourcing* o *merchandising*).

### 5.3.- EL MARCO O MAPA DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA.

Por lo que respecta a esta también renovada contratación, que normaliza las prácticas de la cesión de contratos y, sobre todo, de la subcontratación de obras y servicios (artículos 209, 210 y 211 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público) – aunque con sus propias cautelas y lógicos controles debido a los fines que la presiden –, interesa señalar que, por esta vía, se abren espacios a la vinculación económica de empresarios y de autónomos con las Administraciones Públicas al objeto de realizar obras, de prestar servicios o de suministrar bienes que éstas deciden no acometer directamente por criterios de eficacia, rentabilidad u oportunidad.

Aplicando pues el elenco vigente de negocios jurídicos que pueden concertarse entre el Sector Público y estos profesionales y/o empresas, y recordando que en este marco se mueve una franja nada despreciable de trabajadores por cuenta propia que deberán ajustarse a unas reglas distintas, más severas y menos *igualitarias* que en el ámbito de la contratación privada, deben mencionarse las modalidades siguientes: los contratos de obras, los de concesión de obras públicas, los de gestión de servicios públicos y sus diferentes modalidades (concesión, gestión interesada, concierto y sociedad de economía mixta), el contrato de suministro, los contratos de servicios – cuyo objeto son prestaciones de hacer consistentes en el desarrollo de una actividad o dirigidas a la obtención de un resultado distinto de una obra o un suministro, y que se dividen en las categorías enumeradas en el amplísimo Anexo II de la norma (artículo 10 de la Ley 30/2007) –, los de colaboración entre el sector público y el privado y los contratos mixtos (artículos 5 y siguientes de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público).

En esta tesitura, parece obvio resaltar que la perspectiva que se ofrece a los posibles beneficiarios de la contratación administrativa presentan perfiles bien diversos; en determinadas modalidades, a buen seguro, nos encontraremos con empresarios de medianas o, mejor, de notables dimensiones, con capacidad y recursos suficientes como para poder concertar y cumplir tales estipulaciones: así suele suceder, mayoritariamente, con los contratos de obras o con las fórmulas derivadas del contrato de gestión de servicios públicos; en cambio, cabe suponer que los trabajadores autónomos – o las micro o nanoempresas, sean o no de empleo asociado o de Economía Social – suelen entrar en liza cuando se estipulan otros negocios



como serían los contratos de servicios o los contratos de obras, en especial si en este segundo caso es posible recurrir a la subcontratación. Con estas acotaciones puede perfectamente ganar espacio y carta de ciudadanía la figura del TRADE *público* pese a las mayores limitaciones que existen, lógicas por otra parte, para activar en este sector las posibles manifestaciones de la llamada *externalización* productiva de obras, bienes o servicios.

## 6. MARCO NORMATIVO DE TRABAJO AUTÓNOMO Y DESARROLLO DE LA LEY 20/2007 (LETA)

### 6.1.- ORÍGENES Y FORMACIÓN DE LA REGULACIÓN NORMATIVA SOBRE EL TRABAJO AUTÓNOMO.

#### 6.1.1.- El punto de partida

La arquitectura regulativa del trabajo autónomo es un *constructum social* de amplio recorrido. Si nos atenemos a la modernidad, mirando hacia atrás, podemos encontrar sus huellas en la ordenación disciplinante del empleo asalariado; en ese sentido, parece incuestionable que los receptores de las primeras intervenciones protectoras en el orden socioprofesional capitalista fueron los trabajadores manuales de la industria, junto a los dependientes y auxiliares del comerciante: es lo que se vino en llamar *legislación obrera o de fábrica*. Existe también consenso sobre las razones explicativas de este cambio de actitud de los Estados-nación, abdicando de su nada neutral abstencionismo en las relaciones productivas e iniciando, por razones políticas antes que pietistas, filantrópicas o progresistas, la senda de un intervencionismo moderador y de orden público ante una *contractualidad* formal, marcadamente asimétrica e implacablemente explotadora.

Con el transcurso del tiempo se irá produciendo una extensión subjetiva en el campo aplicativo del Derecho social del trabajo; este dilatado proceso, no siempre unidireccional y sostenido, ha sido bautizado como tendencia expansiva de la negociación laboral asalariada y, con ella, de sus instituciones medulares e instrumentales. Y es en ese contexto en el que cabe situar tres fenómenos que necesariamente deben vincularse con las y los trabajadores autónomos, a saber:

1º) La espinosa tarea de proceder a la reconstrucción dogmática del contrato de trabajo, emancipándolo de su molde civil originario (el arrendamiento de servicios) y estampar así sus señas de identidad, acordes con la forma y con el modo de desarrollarse el intercambio de prestaciones entre sus protagonistas; dicha operación dará por resultado el señalamiento de la ajenidad y de la subordinación como los presupuestos identificadores de la relación laboral.

Sin embargo, el requisito que se verá alzaprimado y que permitirá el desarrollo de esa fuerza atractiva del Derecho del Trabajo, así como su previa desfiguración como un ordenamiento de clase, será la dependencia concebida como una noción flexible y adaptativa, no en su lectura económica sino en su formato de subordinación jurídica: esto es, como el sometimiento o inserción, aunque dúctil, del trabajador en el entramado de poderes y facultades del empresario (organización, dirección, control y disciplina).

2º) La pausada y, por lo general, sostenida colonización de ciertas expresiones y actividades de empleo autónomo, bien por admitirse su posible desarrollo en régimen laboral, bien por ganar plena carta de ciudadanía en este subsistema, que pasa a integrarlas y a ordenarlas, con relativa frecuencia, mediante la técnica de las *relaciones laborales especiales*.

3º) La articulación del mecanismo previsto en la Disposición Final 1ª del Estatuto de los Trabajadores, procedente de la Ley de Relaciones Laborales de 1976 y que permite la extensión normativa de instituciones laborales al empleo que se desarrolla por cuenta propia, una de cuyas más fuertes expresiones es el trabajo autónomo.

Discurriendo por sus propios derroteros, pero en consonancia con esa infiltración de la problemática de estos sujetos en la agenda social para conquistar derechos profesionales, hay que destacar la vertebración de un dispositivo de protección ante ciertas contingencias laborales; el punto de arranque lo encontramos en el Decreto de 23 de junio de 1960 por el que se crean las Mutualidades de Trabajadores Autónomos<sup>51</sup>, lo que más tarde dará paso a la creación en 1970 del RETA ya dentro del sistema de Seguridad Social y, en su momento, del REA por cuenta propia.

Este proceso sigue tímidamente esa estela tras la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en marzo de 1980, con muy precisas pero escasas previsiones en normas como la Ley Orgánica de Libertad Sindical (1985), la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995) o en normativas como las de inmigración, formación profesional, igualdad por razón de género o, por ejemplo, en materia de conciliación de la vida laboral y familiar: así, más en concreto, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dará otro paso al introducir ciertas medidas para mejorar la situación del trabajo autónomo como, por ejemplo, en lo atinente a los derechos derivados de las situaciones de maternidad y paternidad. Otros avances también palpables se localizan en los terrenos de la Seguridad Social y de Política de Empleo<sup>52</sup>.

Otro frente abierto para reglamentar y/o proteger a los trabajadores autónomos han sido los intentos disciplinantes desde la negociación colectiva laboral, tratando de unas veces de incorporarlos genéricamente a su ámbito de aplicación personal, lo que ha sucedido en contadísimas ocasiones; en otras, perfilando una suerte de cláusulas sobre materias concretas y bajo el formato de estipulaciones en favor de terceros. Dichas intervenciones, además, y al igual que sucede con los Acuerdos de Interés Profesional para los TRADES, encuentran otro complejo y delicado límite para asentarse en la no afectación del derecho empresarial a la libre competencia.

Para clausurar esta retrospectiva, hay que reseñar que tanto en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo como en el seno de la Unión Europea puede rastrearse la presencia, aunque ciertamente escasa, dispersa y bastante reciente, del trabajo autónomo<sup>53</sup>; al igual que sucede en los dominios de nuestro Estado, esta irrupción en el marco del Derecho social viene de la mano de dos fenómenos emergentes – las políticas de empleo y las nuevas formas de organización y gestión del trabajo –, que dan pie a la eclosión de modelos de actividad económicamente dependientes.

### **6.1.2.- Un cuadro normativo cada vez más obsoleto e ineficiente.**

Con anterioridad he anotado, a grandes trazos, la línea evolutiva en cuya virtud el trabajo autónomo, de ser alternativa radical al empleo asalariado, se ha ido asomando a sus dominios; y no tanto para penetrar en su continente como para lograr más bien cierto amparo y arrancar algunos derechos sociales, aprovechando el empuje y los logros de aquél. Y ello ha sido así porque, en la nueva civilización profesional, el orden socioeconómico se está viendo seriamente alterado, lo que provoca unas cuantas consecuencias inicuas y desestabilizadoras.

Otra clave explicativa se encuentra a su vez en la recuperación normativa y doctrinal del discurso fundamentado en la noción de dependencia económica (que estuvo en los orígenes

de alguna de las primeras intervenciones laborales), frente a la esclerosis o relativo agotamiento del parámetro más interclasista de la subordinación jurídica que, como idea-fuerza, ha permitido que se consume una algo injusta o, cuanto menos, desproporcionada paradoja: el que se haya tutelado con generosidad a ciertos estratos de trabajadores fuertes y pudientes en el plano individual, al tiempo que se mantenía fuera de su ciudadela a una cada vez más amplia y menesterosa legión de empleados y profesionales abandonados a su suerte, sometidos a las leyes de esa mano invisible que, cuando se le antoja, sabe golpear con la misma contundencia que un puño de hierro.

A mi juicio, éstas podrían ser algunas de las razones elementales de ese giro que vengo comentando y, al tiempo, el punto de partida para asentar un debate de profundo calado:

1ª) La consolidación y generalización de las nuevas formas de organización y gestión del empleo por muchas empresas, que recurren a las prácticas de subcontratación, el trabajo a distancia y la externalización de actividades, así como a procedimientos para individualizar al máximo el sistema de relaciones laborales.

2ª) El proceso elusivo de la propia contratación laboral asalariada por sus mayores costes y garantías, abriéndose así las puertas a fórmulas colindantes más baratas, encubiertas y sin derechos (falsos autónomos, becas, prácticas no remuneradas, voluntariado, etc.).

3ª) La probada constatación de que se han ido consumando determinadas expulsiones del campo asalariado por acción legal, judicial o convencional, lo que coloca entonces a esas y a esos trabajadores realmente a la intemperie.

4ª) La irrupción de nuevas profesiones y oficios caracterizados por una considerable autonomía funcional de sus protagonistas pero que, sin embargo, debido a la concentración de poder y del volumen de negocios por parte de imponentes corporaciones y de grupos transnacionales, quedan atrapados en sus redes por motivos de especialización o, simplemente, por mera necesidad de subsistencia.

Con ese panorama, se hace necesario escudriñar en el mapa normativo del empleo autónomo para dilucidar su operatividad y validez a la hora de disciplinar un orden tan profundamente trastocado; y ello sin perder de vista la levedad del Derecho – pese a su rigor y solemnidad –, su carácter no taumatúrgico y las inevitables tendencias que, debido a un orden multicausal, empujan a su natural trasgresión e incumplimiento: así las cosas, constituye un verdadero imperativo comprobar si los reactivos existentes en el ordenamiento español, con anterioridad a la Ley 20/2007, eran o no obsoletos e ineficientes para tratar de resolver la renovada problemática de tan amplio y refeudalizado subsistema profesional.

Esta tarea analítica y valorativa preliminar se me antoja complicada y arriesgada; compleja porque el elenco de herramientas disponibles resulta difuso y diversificado, repartido entre diferentes campos de nuestro derecho positivo<sup>54</sup>: cuestión distinta es que resulte inoperante o que esté desfasado. Y arriesgada porque calibrar la utilidad de tales resortes implica deslizarse hacia un terreno algo más que técnico, pues obliga a adentrarse en los resbaladizos dominios de la Política del Derecho. Un somero repaso a tales resortes permite trazar el siguiente repertorio:

1º) El límite del fraude de ley<sup>55</sup>, el principio de la buena fe<sup>56</sup>, la proscripción del abuso de derecho<sup>57</sup>, la cláusula del *rebus sic stantibus*<sup>58</sup>, las reglas sobre el enriquecimiento injusto<sup>59</sup>, las acciones procesales existentes para impedirlo, la interpretación extensiva y la analogía<sup>60</sup>, a lo que añadir las implicaciones del llamado *pacto leonino*.

2º) Las previsiones generales contenidas en el Código civil en materia de derechos y obligaciones y aplicables supletoriamente en el campo de la contratación<sup>61</sup>.

3º) La existencia de determinados contratos mercantiles, que se utilizan en los dominios del trabajo autónomo, relativamente intervenidos en aras a que el libre juego de la autonomía de la voluntad<sup>62</sup> no deje a la parte más débil de la relación en clara situación de desventaja (contratos de agencia, de seguros, de transporte, publicitarios o informáticos entre otros).

4º) Las llamadas condiciones generales de la contratación, disciplinadas por la Ley 7/1998.

5º) El sistema corporativo que representan los Colegios Profesionales, las diferentes Cámaras de naturaleza sectorial y económica y el resto de entidades gremiales y cofradías.

6º) La posible pero discutida extensión a los autónomos de los derechos laborales colectivos reconocidos por nuestra Constitución (libertad sindical, negociación colectiva y adopción de medidas de conflicto, destacadamente la huelga), agregando la participación institucional y el diálogo social no codificado.

7º) En último lugar, la tentativa, ensayada en alguna muy episódica ocasión, de intervenir en clave tuitiva sobre determinadas franjas del trabajo autónomo desde los dominios de la negociación colectiva laboral.

En una valoración de conjunto, los resortes apuntados me parecen débiles, incompletos e inseguros para encarar la enmarañada y remozada temática de los trabajadores autónomos. Las razones son varias: la primera, al igual que acontece en el campo asalariado, es que este colectivo se encuentra hoy más que *balcanizado* que nunca, encarando en el día a día posiciones contractuales de muy diferente formato y estatus; la segunda guarda directa relación con la línea discursiva de la subordinación o dependencia económica, muy ligada a la nota de ajenidad. Y, en tercera instancia, porque esos reactivos o son un baluarte en el campo de la teoría general de la contratación, válida pues para otras muchas manifestaciones del tráfico, o se diluyen en consecuencia y no son aplicados efectivamente por nuestra magistratura o, en último lugar y sobre todo, porque no son suficientes y eficaces para corregir el postulado subyacente: la desigualdad de armas, económica y contractual, que se vislumbra en nuestro actual modelo de relaciones profesionales y en el tráfico comercial; esta última idea debe ser algo más concretada:

1º) A nadie se le escapa que los enunciados, principios y reglas derivados de la teoría general sobre la contratación, fundamentalmente edificada sobre el Código civil, lo que en realidad persiguen es asegurar el normal desenvolvimiento de relaciones negociales establecidas entre sujetos formal y sustancialmente iguales, impidiendo que se distorsione el modelo liberal que late tras el axioma de la autonomía de la voluntad; sin embargo, las nuevas formas de empleo autónomo, señaladamente la que representan los TRADES o las micro o nanoempresas dependientes, no encuentran una respuesta suficiente en esos mecanismos ya que su singularidad reside, precisamente, en su posición de contratantes jurídica y económicamente débiles en el *libre* mercado.

2º) La existencia de relaciones negociales intervenidas legalmente sólo alcanza a una muy pequeña franja de la contratación mercantil, quedando fuera las de naturaleza civil y administrativa e importantes figuras, como las franquicias por ejemplo<sup>63</sup>.

3º) Respecto a los correctivos que introduce la Ley 7/1998 sobre condiciones generales de la contratación, debe recordarse que sólo actúan ante prácticas negociales seriadas o en masa, en cuyo caso parten de un presupuesto que o bien no se da en muchos de estos casos o, al límite, puede sortearse con relativa facilidad.

4º) Las posibilidades protectoras o de reequilibrio que proporciona la red corporativa (Colegios y Cámaras), así como las fórmulas gremiales, son absolutamente escasas por no decir que nulas, entre otras cosas porque esta finalidad tan necesaria no sea tal vez tarea propia – o posible – de tales organizaciones, pudiendo llegarse al extremo de que sea justamente en su seno donde también se reproduzcan o reverberen los conflictos de intereses.

5º) Por último, cabe someter a discusión el disfrute de los derechos laborales colectivos reconocidos por nuestra Constitución a los trabajadores autónomos en su conjunto, sin olvidar que la negociación colectiva, tal y como aparece dibujada en nuestro ordenamiento, debe tener un contenido genuinamente laboral<sup>64</sup>.

En suma: toda esta línea argumental creo que pone al descubierto la necesidad de diseñar una ley-marco para este gran colectivo, al que se incorpora la pujante realidad de los autónomos de segunda o tercera generación, los económicamente dependientes: cuestión ya distinta será la de fijar entonces el alcance y el contenido de dicho estatuto profesional.

Por último, no hay que ignorar la delicada operación de situar en sus justos términos el impacto de las normas jurídicas sobre la realidad social (campo de estudio propio de la Sociología del Derecho), sin perder de vista la problemática que genera el proceso de creación normativa (Teoría de la Legislación, como espacio de investigación sobre la génesis de toda norma y su lógica antes de que ésta sea promulgada y entre en vigor), la técnica legislativa y el decisivo papel de la jurisprudencia como eje central de la ciencia jurídica<sup>65</sup>.

## **6.2.- LA ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO Y SUS CLAVES EXPLICATIVAS**

Por lo pronto, resulta revelador y toda una declaración de principios una idea avanzada por DEL REY GUANTER<sup>66</sup>: el planteamiento programático y técnico-jurídico de esta intervención normativa es el de dotar al conjunto de los trabajadores autónomos, tengan o no asalariados a su servicio, de un verdadero estatuto-marco, multidisciplinar y multifuncional que, como ley-base, les ofrezca un marco general de referencia en cuanto al haz de sus derechos y obligaciones, al tiempo que se persigue aproximar su grado de protección social al que en la actualidad se brinda a los asalariados por cuenta ajena y, de paso, se impulsa y promociona esa clase de actividad mediante importantes ayudas e incentivos públicos. Distinta cuestión, y ese ya es todo un campo abierto para el debate, es compartir o no la línea profunda de este razonamiento.

Además, como apuesta legislativa controvertida y descalificada por algunos autores, se incorpora por primera vez en España la regulación de una fórmula de empleo emergente, paliativo o adaptativo según se mire, que puede parecer diseñada para ciertos oficios, profesiones y/o actividades: el trabajo económicamente dependiente; asunto bien diferente es su exiguo impacto hasta la fecha en términos de contratación registrada, su retorcido proceso de normalización, su compleja arquitectura y los efectos que sobre nuestro sistema de relaciones laborales podría llegar a provocar si se expandiera de manera indebida o descontrolada.

Cabe también señalar que la aportación del Estatuto del Trabajo Autónomo consiste en codificar y sistematizar, como primera capa o sustrato regulativo, pero subsidiario, la actividad de estos profesionales en materias de carácter individual, colectivo, de protección social, participación institucional y en fomento y promoción del autoempleo; por el contrario, quedan fuera de la Ley 20/2007 otros bloques temáticos centrales como las formas de contratación y las reglamentaciones de naturaleza mercantil, la fiscalidad o asuntos ligados a la finanzas, la contabilidad o la libre competencia.

Es de observar, a su vez, que junto al desarrollo de esta pionera ley-marco –sostenida por todo el arco parlamentario sobre una nada frecuente unanimidad–, se han ido superponiendo y seguirán haciéndolo otras intervenciones que configuran todo un verdadero *corpus* normativo sobre esta forma de trabajar, cimentadas sobre dos ejes: la lucha contra la recesión económica y la destrucción de empleo, más las reformas estructurales emprendidas por la UE y/o España, lo que ha repercutido sobre muchas y variadas materias (extranjería, igualdad, prevención de riesgos laborales, liberalización del sector servicios, lucha contra morosidad, tributación, acceso al crédito, formación profesional, educación superior, etc.).

Por añadidura, conviene dejar anotado que a esta prolífica actuación legislativa, en una franja de la ocupación tradicionalmente abandonada a su suerte, hay que añadirle las aportaciones que guardan directa relación con la vertebración del Estado de las Autonomías y el debate federalista; así las iniciativas de Castilla-La Mancha y de Cataluña en materia de ayudas al autoempleo individual o como anticipo a la prestación del Estado por cese de actividad (Ley 32/2010), la creación de Consejos Autonómicos del Trabajo Autónomo o, por ejemplo, la puesta en marcha de mecanismos para la solución extrajudicial de conflictos colectivos (como el Tribunal Laboral Arbitral para los TRADES en Cataluña).

Tras el articulado de la Ley 20/2007 subyacen dos realidades que interesa, y mucho, diferenciar pues provocan como resultado el que sean dos y no sólo uno los estatutos cobijados tras esa norma: la primera consiste en reconstruir una ordenanza lo más razonable y funcional posible para los autónomos en sentido lato, librándolos de la histórica postergación que ese colectivo ha venido sufriendo en España, y que reconozca su funcionalidad en nuestro sistema de relaciones profesionales.

La segunda apunta directamente a la categoría de los trabajadores autónomos económicamente dependientes; y aquí el objetivo me parece doble: por un lado, formalmente, se aspira a disciplinar los principales instituciones vertebradoras de esta figura; la segunda motivación, estratégica y en clave de Política del Derecho, es tratar de acomodar la arquitectura del ordenamiento ante nuevas (y viejas) realidades ocupacionales apostando por una modalidad, externa o periférica, en el enrevesado debate sobre la *flexiseguridad*<sup>67</sup> y no, como apunta algún autor, pretendiendo de frente legalizar el fraude<sup>68</sup>. Caben, desde luego, lecturas inquietantes sobre la intención y, sobre todo, los efectos que a medio plazo puede segregar el despliegue de dicha figura; pero tampoco parece riguroso descartar que están proliferando formas de empleo necesitadas de tutela desde el prisma de la dependencia económica y de la desigualdad contractual, quedando muy en segundo plano, quebrando incluso y por muy elástica que sea, la subordinación jurídico-laboral; y siempre quedará abierto el debate en torno a la letra pequeña, a las reglas concretas del régimen jurídico aplicable a relaciones que pueden quedar dentro o extramuros del ordenamiento asalariado.

Pero insisto: la urgencia de proteger a profesionales contratantes débiles sigue en pie y avanza veloz, y por eso esta operación realizada por la Ley 20/2007 nos acerca, acertadamente o no, a lo que hace ya más de sesenta años DURAND atisbó como un emergente Derecho de la acti-

vidad profesional<sup>69</sup> – incluyendo a los trabajadores del sector público –, y que, más recientemente, algún autor ha venido a apuntar como tendencia hacia un nuevo Derecho del Trabajo<sup>70</sup> ante la fuerza de tan renovadas formas de empleo.

Otra clave que permite explicar semejante intervención político-normativa es que dicha ley ordinaria, y pese a las confusiones que pueda generar su denominación de *estatuto* y su arquitectura de norma-marco, resulta aplicable en torno a tres millones de profesionales (cerca de dos de ellos autónomos propiamente dichos) que integran la segunda franja de nuestra población activa, tras el mayoritario grupo que, también en el posfordismo, conforman los trabajadores asalariados (unos dos tercios de nuestra población ocupada); o, por poner otro argumento de peso, el que esta intervención, que comenzó a gestarse con el nuevo siglo, es la primera ley generalista que, en la Unión Europea – y puede decirse que en el mundo –, establece un régimen jurídico mínimo común para todos los autónomos que trabajen en nuestro país.

Con mayor precisión: la opción de política legislativa de inclinarse por un estatuto-marco para los trabajadores autónomos y perfilado como ley negociada, más allá de intentar responder a las reivindicaciones de las asociaciones representativas de éstos, constituye todo un desafío que nuestros poderes públicos competentes deben abordar para dar respuesta al nuevo escenario en el que se mueven quienes realizan una actividad emprendedora, solos, asociados, recurriendo a la contratación de trabajadores asalariados o con la ayuda de familiares. Es por ello que, discurriendo en paralelo, se actualizan las reglas de juego en el tráfico empresarial, se fomenta la potencialidad generadora de ocupación que representa el autoempleo y se reordena con ello indirectamente el sector del trabajo por cuenta ajena, sometido a procesos más o menos discretos de fuga o de expulsión de su campo aplicativo (así, por ejemplo, el fenómeno de los *falsos* autónomos o el de *deslaboralización* de algunas relaciones profesionales): tema bastante disímil, hay que reconocerlo de antemano, es que tales necesidades se consigan satisfacer de manera equilibrada y que el programa y las prescripciones contenidas en la Ley 20/2007 sean cumplidas (lo que no está sucediendo con los autónomos económicamente dependientes, por ejemplo), y puntual y rectamente desarrolladas (lo que tampoco considero que haya ocurrido)<sup>71</sup>.

La Ley 20/2007 contiene, en suma, un vasto programa por desarrollar. Inova desde luego en ciertos campos – especialmente en lo que se refiere a la colectivización de intereses de los autónomos, en la apertura para ellos de la participación institucional y del diálogo social o, como decíamos, en lo referente a la figura del TRADE –; tiene también una clave de lectura de no conviene perder de vista, porque es en parte su estrella polar: el fomento del autoempleo, el de la llamada cultura emprendedora o del más hermético principio bautizado como *espíritu empresarial*. En cambio, en otras materias, señaladamente en lo que se refiere a protección social – con la salvedad de la prestación económica por cese de actividad, activada por nuestro Parlamento mediante la Ley 32/2010 y ya modificada (con la Ley 35/2010) – o en el campo de la prevención de riesgos laborales y la salud en el trabajo, bien poco puede significarse como avance sustancialmente relevante.

### 6.3- MODIFICACIONES YA PRODUCIDAS Y EFECTIVAS DE LA LEY 20/2007

1ª) **La Disposición Adicional Décima de la Ley 20/2007**, que fue reformada por Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas (Ref. BOE-A-2009-21160). En ese sentido, su Disposición Adicional Quinta vino a añadir un segundo párrafo a la Disposición Adicional Décima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, con el siguiente tenor literal:

«Se otorgará el mismo tratamiento a los hijos que, aún siendo mayores de 30 años, tengan especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

a) *Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100.*

b) *Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.»*

2ª) **La Disposición Transitoria Tercera de la Ley 20/2007**, que fue reformada por la Ley 15/2009, de 11 de noviembre, del contrato de transporte terrestre de mercancías (Ref. BOE-A-2009-18004). En ese sentido, su Disposición Final Cuarta dio nueva redacción, modificándola, al segundo párrafo de la citada Disposición Transitoria Tercera de la Ley 20/2007, que quedó redactada como sigue:

«El trabajador autónomo en el que concurra la circunstancia de ser económicamente dependiente en el supuesto al que se refiere la disposición adicional undécima y en el supuesto del agente de seguros, deberá comunicarlo al cliente respecto al que adquiera esta condición, en el plazo comprendido desde la entrada en vigor de la presente ley hasta un año después de la entrada en vigor de las citadas disposiciones reglamentarias.»

3ª) Por imperativo de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (Ref. BOE-A-2011-13242), se ha procedido a modificar los **artículos 1.1, 24, 25 y la Disposición Adicional 2.1 de la Ley 20/2007**, en los términos que a continuación se recogen aunque, como establece la Disposición Final de la citada Ley 27/2011, la efectividad de esas reformas queda diferida al 1 de enero del 2013. Así las cosas:

**1. Se modifica el primer párrafo del apartado 1 del artículo 1 de la Ley 20/2007, que queda redactado de la siguiente manera:**

«1. *La presente Ley será de aplicación a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.»*

**2. Se adiciona un nuevo párrafo al artículo 24 de la Ley 20/2007, con el siguiente redactado:**

«Los trabajadores por cuenta propia que ejerzan su actividad a tiempo parcial estarán incluidos, en los supuestos y conforme a las condiciones reglamentariamente establecidas, en el Régimen de la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos.»

**3. Se adiciona un nuevo apartado al artículo 25 de la Ley 20/2007, con el siguiente redactado:**

«4. *Considerando los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera, la Ley podrá establecer un sistema de cotización a tiempo parcial para los trabajadores autónomos, para determinadas actividades o colectivos y durante determinados periodos de su vida laboral. En su defecto, se aplicarán la disposición adicional séptima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social sobre normas aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial.»*

**4. Se adiciona una nueva letra e) en el apartado 1 de la Disposición Adicional Segunda de la Ley 20/2007, con el siguiente redactado:**

«e) *Quienes en función de su actividad la ejerzan a tiempo parcial, en unas condiciones análogas a las de un trabajador por cuenta ajena contratado a tiempo parcial.»*



#### 6.4- MODIFICACIONES DE OTRAS NORMAS PROVOCADAS POR LA ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY 20/2007.

Con la aprobación y la vigencia del Estatuto del Trabajo Autónomo, parece lógico entender que se hayan visto afectadas diversas disposiciones normativas de nuestro ordenamiento; por ceñirnos en exclusiva a las de rango legal y en el ámbito de todo el Estado, hay que hacer referencia, al menos, a las dos siguientes previsiones:

1ª) **Los artículos 2, 16, 17 y 63 de la Ley de Procedimiento Laboral**, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (Ref. BOE-A-1995-8758). El alcance de la reforma es el que aparece a continuación:

**Disposición adicional primera. Modificación del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.**

El texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, queda modificado como sigue:

Uno. La **letra p) del artículo 2** queda redactada del modo siguiente:

«p) En relación con el régimen profesional, tanto en su vertiente individual como colectiva, de los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.»

Dos. Se introduce una **nueva letra q) al artículo 2** con el contenido siguiente:

«q) respecto de cualesquiera otras cuestiones que les sean atribuidas por normas con rango de Ley.»

Tres. **Se modifica el apartado 2 del artículo 16** que queda redactado de la siguiente manera:

«2. Tendrán capacidad procesal los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de dieciocho respecto de los derechos e intereses legítimos derivados de sus contratos de trabajo y de la relación de Seguridad Social cuando legalmente no precisen para la celebración de dichos contratos autorización de sus padres, tutores o de la persona o institución que los tenga a su cargo, o hubieran obtenido autorización para contratar de sus padres, tutores o persona o institución que los tenga a su cargo conforme a la legislación laboral o la legislación civil o mercantil respectivamente. Igualmente tendrán capacidad procesal los trabajadores autónomos económicamente dependientes mayores de dieciséis años.»

Cuatro. **Se añade un apartado 3 al artículo 17** que queda redactado de la siguiente manera:

«3. Las organizaciones de trabajadores autónomos tendrán legitimación para la defensa de los acuerdos de interés profesional por ellas firmados.»

Cinco. **Se da nueva redacción al artículo 63** que queda redactado de la siguiente manera:

**«Artículo 63.**

Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como los acuerdos de interés profesional a los que se refiere el artículo 13 de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.»

2ª) **La Disposición Adicional 35.1 de la Ley General de la Seguridad Social**, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (Ref. BOE-A-1994-14960).

## 6.5.- INICIATIVAS PARLAMENTARIAS PARA REFORMAR LA LEY 20/2007

Según la información disponible, y salvo posible error, hasta la fecha de cierre de este informe se han presentado dos iniciativas parlamentarias para modificar el actual Estatuto del Trabajo Autónomo, a saber:

1ª) **Mejoras en materia de Seguridad y de protección social para los trabajadores autónomos**, al calor de la Proposición de Ley por la cual se modifica el Estatuto del Trabajo Autónomo (122/000158), presentada por el Grupo Parlamentario Mixto, a instancia de los diputados del BNG, publicada en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, 17 de abril de 2009, Núm. 179-1. Dicha iniciativa, admitida a trámite y que no prosperó, contemplaba las siguientes actuaciones:

1º.- La **cotización voluntaria de todos los autónomos para la cobertura por cese de actividad** (modificación del artículo 25.1 y nuevo apartado 6 al artículo 26 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo)

2º.- La **reducción de cotización a la Seguridad Social para todos los autónomos que se encuentren de baja** (nuevo apartado 4 al artículo 25 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo)

3º.- El **reconocimiento obligatorio, para todos los trabajadores autónomos, de la cobertura de la incapacidad temporal y de los accidentes de trabajo al ir o volver del lugar de la prestación de la actividad y enfermedades profesionales** (modificación del artículo 26.3 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo)

4º.- Y, finalmente, **quienes ejerzan su actividad económica a tiempo parcial, la obligación de cotizar a la Seguridad Social nacerá cuando los ingresos por dicha actividad alcancen al menos el 75% del Salario Mínimo Interprofesional establecido y en ningún caso la base de cotización podrá ser superior a los ingresos reales** (nueva Disposición Transitoria de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo)

2ª) Bien recientemente, y ante la insostenible situación en la que se encuentran muchos profesionales autónomos que ven desestimada su condición de TRADES – o, peor todavía, que pierdan su empleo por reclamarlo a la empresa cliente – y, por consiguiente, se vean despojados de los relativos beneficios que brinda ese estatuto jurídico pese a reunir todas las exigencias del artículo 11 de la LETA<sup>72</sup>, se ha presentado a trámite otra reforma del Estatuto del Trabajo Autónomo. Y lo ha sido por varias razones: uno, por exigencias de justicia material que paliaran una intervención normativa o bien defectuosa técnicamente o bien ambigua, lo que ha permitido o forzado la función correctora, interpretativa o *cuasilegislativa* de nuestra magistratura; segundo, por la acción reivindicativa y a propuesta de determinadas asociaciones profesionales de trabajadores autónomos y de CC.OO. y, tres, para sacar del marasmo al que está abocado el proyecto TRADE.

La intervención, como ya viene bien demasiado habitual, se ha planteado con prisas y en un marco que no correspondería en principio: la tramitación del Proyecto de Ley reguladora de la jurisdicción social; en concreto, y según la enmienda 402 del Grupo Parlamentario Socialista, se ha propuesto la incorporación de una nueva disposición adicional al referido texto<sup>73</sup>, que verá la luz de manera inminente en el BOE tras la disolución de las Cortes Generales.

El texto de la citada enmienda fue el siguiente:

«Disposición adicional (nueva). **Modificación de la regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente.**

**Primero.** Se modifica la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo en los términos siguientes:

**Uno. Se añade un nuevo artículo 11 bis del Estatuto del Trabajo Autónomo con la siguiente redacción:**

Artículo 11 bis. Reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente.

El trabajador autónomo que reúna las condiciones establecidas en el artículo anterior podrá solicitar a su cliente la formalización de un contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente a través de una comunicación fehaciente. En el caso de que el cliente se niegue a la formalización del contrato o cuando transcurrido un mes desde la comunicación no se haya formalizado dicho contrato, el trabajador autónomo podrá solicitar el reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente ante los órganos jurisdiccionales del orden social. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 12.3 de la presente Ley.

En el caso de que el órgano jurisdiccional del orden social reconozca la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente al entenderse cumplidas las condiciones recogidas en el artículo 11, apartados 1 y 2, el trabajador sólo podrá ser considerado como tal desde el momento en que se hubiere recibido por el cliente la comunicación mencionada en el párrafo anterior.

El reconocimiento judicial de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente no tendrá ningún efecto sobre la relación contractual entre las partes anterior al momento de dicha comunicación.

**Dos. Se modifican los apartados 1 y 4 del artículo 12, que quedan redactados del siguiente modo:**

Artículo 12. Contrato.

1. El contrato para la realización de la actividad profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente celebrado entre éste y su cliente se formalizará siempre por escrito y deberá ser registrado en la oficina pública correspondiente. Dicho registro no tendrá carácter público.

...//...

4. Cuando el contrato no se formalice por escrito, o no se hubiera fijado una duración o un servicio determinado, se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato ha sido pactado por tiempo indefinido.

**Tres. Se modifica el apartado 1 del artículo 17 del Estatuto del Trabajo Autónomo que queda redactado de la siguiente forma:**

1. Los órganos jurisdiccionales del orden social serán los competentes para conocer las pretensiones derivadas del contrato celebrado entre un trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, así como para las solicitudes de reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente.

**Segundo.** El reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente previsto en el artículo 11 bis de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo, sólo podrá producirse para las relaciones contractuales entre clientes y trabajadores autónomos que se formalicen a partir de la entrada en vigor de la presente Ley.»

A su paso por el Senado se incorporaron algunas modificaciones de carácter eminentemente técnico; según consta en el Boletín Oficial de las Cortes Generales de 20 de septiembre de 2011 (Congreso de los Diputados, Serie A, núm. 110), número de expediente 121/000110, Proyectos y Proposiciones de Ley (621/000114), la previsión que se ha incorporado por la Cámara Alta al Proyecto de Ley reguladora de la jurisdicción social establece:

**Disposición final segunda. Modificación de la regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente.**

Se añaden un artículo 11 bis y una disposición transitoria cuarta y se modifican los artículos 12 y 17 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, en los términos siguientes:

**Uno. Se añade un nuevo artículo 11 bis con la siguiente redacción:**

**«Artículo 11 bis. Reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente.**

El trabajador autónomo que reúna las condiciones establecidas en el artículo anterior podrá solicitar a su cliente la formalización de un contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente a través de una comunicación fehaciente. En el caso de que el cliente se niegue a la formalización del contrato o cuando transcurrido un mes desde la comunicación no se haya formalizado dicho contrato, el trabajador autónomo podrá solicitar el reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente ante los órganos jurisdiccionales del orden social. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 12 de la presente Ley.

En el caso de que el órgano jurisdiccional del orden social reconozca la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente al entenderse cumplidas las condiciones recogidas en el artículo 11 apartados 1 y 2, el trabajador solo podrá ser considerado como tal desde el momento en que se hubiere recibido por el cliente la comunicación mencionada en el párrafo anterior. El reconocimiento judicial de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente no tendrá ningún efecto sobre la relación contractual entre las partes anterior al momento de dicha comunicación.»

**Dos. Se modifican los apartados 1 y 4 del artículo 12, que quedan redactados del siguiente modo:**

«Artículo 12. Contrato.

1. El contrato para la realización de la actividad profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente celebrado entre éste y su cliente se formalizara siempre por escrito y deberá ser registrado en la oficina pública correspondiente. Dicho registro no tendrá carácter público.»

«4. Cuando el contrato no se formalice por escrito o no se hubiera fijado una duración o un servicio determinado, se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato ha sido pactado por tiempo indefinido.»

**Tres. Se modifica el apartado 1 del artículo 17, que queda redactado de la siguiente forma:**

«1. Los órganos jurisdiccionales del orden social serán los competentes para conocer las pretensiones derivadas del contrato celebrado entre un trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, así como para las solicitudes de reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente.»

**Cuatro. Se añade una disposición transitoria cuarta con la redacción siguiente:**

«Disposición transitoria cuarta. Régimen transitorio del reconocimiento previsto en el artículo 11 bis.

El reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente previsto en el artículo 11 bis de esta Ley, sólo podrá producirse para las relaciones contractuales entre clientes y trabajadores autónomos que se formalicen a partir de la entrada en vigor de la Ley reguladora de la jurisdicción social.»

Finalmente, y a su retorno al Congreso de los Diputados para su aprobación definitiva (BOCG - 30 de septiembre de 2011), el texto definitivo que, así habrá que entender publicará el BOE, dispone:

**Disposición final segunda. Modificación de la regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente.**

Se añaden un artículo 11 bis y una disposición transitoria cuarta y se modifican los artículos 12 y 17 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, en los términos siguientes:

**Uno.** Se añade un nuevo artículo 11 bis con la siguiente redacción:

**«Artículo 11 bis. Reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente.**

El trabajador autónomo que reúna las condiciones establecidas en el artículo anterior podrá solicitar a su cliente la formalización de un contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente a través de una comunicación fehaciente. En el caso de que el cliente se niegue a la formalización del contrato o cuando transcurrido un mes desde la comunicación no se haya formalizado dicho contrato, el trabajador autónomo podrá solicitar el reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente ante los órganos jurisdiccionales del orden social. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 12 de la presente Ley.

En el caso de que el órgano jurisdiccional del orden social reconozca la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente al entenderse cumplidas las condiciones recogidas en el artículo 11 apartados 1 y 2, el trabajador solo podrá ser considerado como tal desde el momento en que se hubiere recibido por el cliente la comunicación mencionada en el párrafo anterior. El reconocimiento judicial de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente no tendrá ningún efecto sobre la relación contractual entre las partes anterior al momento de dicha comunicación.»

**Dos.** Se modifican los apartados 1 y 4 del artículo 12, que quedan redactados del siguiente modo:

**«Artículo 12. Contrato.**

1. El contrato para la realización de la actividad profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente celebrado entre éste y su cliente se formalizará siempre por escrito y deberá ser registrado en la oficina pública correspondiente. Dicho registro no tendrá carácter público.»

«4. Cuando el contrato no se formalice por escrito o no se hubiera fijado una duración o un servicio determinado, se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato ha sido pactado por tiempo indefinido.»

**Tres.** Se modifica el apartado 1 del artículo 17, que queda redactado de la siguiente forma:

«1. Los órganos jurisdiccionales del orden social serán los competentes para conocer las pretensiones derivadas del contrato celebrado entre un trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, así como para las solicitudes de reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente.»

**Cuatro.** Se añade una disposición transitoria cuarta con la redacción siguiente:

**«Disposición transitoria cuarta. Régimen transitorio del reconocimiento previsto en el artículo 11 bis.**

El reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente previsto en el artículo 11 bis de esta Ley, sólo podrá producirse para las relaciones contractuales entre clientes y trabajadores autónomos que se formalicen a partir de la entrada en vigor de la Ley reguladora de la jurisdicción social.»

**Disposición final séptima. Entrada en vigor.**

1. La presente Ley entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

## **6.6.- DESARROLLO NORMATIVO BÁSICO DE LA LEY 20/2007**

1º) La Ley 51/2007, de 27 diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008, desarrolló el Estatuto del Trabajo Autónomo en **determinados aspectos relacionados fundamentalmente con la Seguridad Social**; así, por ejemplo, estableciendo los requisitos para las reducciones a aplicar en los rendimientos de actividades económicas del IRPF de los autónomos que facturan para un único cliente, extendiendo a todos ellos la cobertura por incapacidad temporal, incorporando una base de cotización mínima inferior para quienes se dedican a la venta ambulante y a domicilio, previendo la devolución de cotizaciones a los trabajadores por cuenta propia que, en régimen de pluriactividad, hayan cotizado más que el importe máximo de cuotas o reconociendo el acceso a las medidas de fomento del empleo para los autónomos que contraten a sus hijos menores de 30 años.

2º) **Registro provisional de los contratos concertados por los trabajadores autónomos económicamente dependientes** (Ref. BOE-A-2008-4206), regulado por la Resolución de 21 de febrero de 2008, del Servicio Público de Empleo Estatal, y luego derogada por la Resolución de 18 de marzo de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal.

3º) Por su parte, hay que tener también presente la aprobación a lo largo de noviembre del 2008 de una serie de resoluciones de la Administración laboral del Estado vinculadas con el **otorgamiento de subvenciones públicas, que podrán disfrutar las asociaciones más representativas de los trabajadores autónomos para desarrollar**, en su caso mediante la fórmula de convenios, **planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados**; con ellas, pues, se resuelven dos interesantes asuntos: uno, la incorporación del empleo autónomo a los circuitos de la formación ocupacional y, dos, aunque éste manera provisional, el establecimiento de criterios objetivos para medir la representatividad de esas asociaciones.

4º) También merece destacarse el **aumento del 40% al 60% de la capitalización de la prestación por desempleo, en pago único, para la constitución de desempleados como trabajadores autónomos**; tal intervención, materializada por el artículo 2 del Real Decreto 1975/2008, de 28 de noviembre, sobre las medidas urgentes a adoptar en materia económica, fiscal, de empleo y de acceso a la vivienda, más que un desarrollo del Estatuto del Trabajo Autónomo – que también – constituye en realidad una medida de choque y anticrisis, y que se ha visto complementada por la Ley 2/2008, de Presupuestos Generales del Estado para este año 2009.

El Real Decreto 1975/2008, de 28 de noviembre, que contiene medidas de apoyo al trabajo autónomo, **incrementará al 80% el porcentaje de la capitalización para jóvenes de hasta 30 años y mujeres hasta los 35**; y, así, hasta llegar a la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Pre-

supuestos Generales del Estado para el año 2011 (Ref. BOE-A-2010-19703), cuya Disposición Final Vigésima ha venido a modificar, otra vez, las reglas del abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, contenidas en la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre<sup>74</sup>.

5º) Por lo que atañe a la referida Ley 2/2008, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, cabe mencionar ciertas y relevantes **materias propias de Seguridad Social**; así, el incremento de las bases máxima y mínima de cotización al RETA, ciertas especificaciones con respecto Sistema Especial para los trabajadores por cuenta propia del sector agrario, el establecimiento de una cotización adicional para financiar las prestaciones de riesgo durante el embarazo y lactancia natural para las autónomas que no tengan cubiertas las contingencias profesionales, el permitir que los autónomos dedicados a la venta ambulante o a domicilio pueden elegir una base mínima de cotización todavía menor que la general establecida, el derecho a la devolución del 50% de las cuotas del RETA, bajo ciertas condiciones, para los autónomos que tengan pluriactividad o, entre otras, la posible reducción de cuotas para autónomos del RETA que mantengan el empleo indefinido de los trabajadores de cincuenta y nueve o más años en beneficio del empresario .

6º) **Desarrollo del Estatuto del Trabajo Autónomo en materia del contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro**, contenido en el Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero (Ref. BOE-A-2009-3673) y sin perder de vista las consideraciones formuladas en su momento por el Consejo de Estado<sup>75</sup>.

7º) **Procedimiento para el registro de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes**, contenido en la Resolución de 18 de marzo de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal (Ref. BOE-A-2009-5617).

8º) **Creación del Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos**, en virtud del Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero (Ref. BOE-A-2009-3673), y cuyos artículos 16.1 d) y 18 fueron suspendidos cautelarmente por el Auto del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 14 de julio de 2009 (ROJ: ATS 11270/2009).

Con posterioridad, la **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 12 de julio de 2010** (Recurso Ordinario número 70/2009), estimó el recurso formulado por la Asociación de Autónomos para el Fomento de la Formación para el Empleo y la Competitividad en el Medio Rural, **considerando no ajustados a derecho tanto el artículo 16.1.d) como el 18.2 del citado Real Decreto 197/2009**, por desproporcionados y no respetuosos con la legislación reguladora del derecho de asociación y la de protección de la intimidad, a la hora de encauzar y resolver la inscripción de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, pero dejando a salvo su operatividad en aras a determinar la representatividad de tales organizaciones como previene el artículo 21.1 de la LETA y su posterior desarrollo reglamentario<sup>76</sup> (Fundamento Jurídico quinto).

9º) **Cobertura en materia de Seguridad Social de las contingencias de Incapacidad Temporal, Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional para los TRADES**, activadas previamente por mandato del artículo 26.3 y de la Disposición Adicional Tercera 1 de la LETA.

10º) **Cobertura en materia de Seguridad Social de la contingencia de Incapacidad Temporal para el resto de los trabajadores autónomos**, a partir de la Disposición Adicional Tercera 1º y 3º de la LETA.

11º) **Cobertura en materia de Seguridad Social de las contingencias de Incapacidad Temporal**,

**Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional para los trabajadores autónomos**, en los términos y condiciones establecidos por la Disposición Adicional Tercera 2º y 3º de la LETA.

12º) **Normalización de la contratación, en régimen laboral, por los empresarios autónomos de hijos menores de treinta años** - aunque sin cobertura por desempleo -, tal y como señala la Disposición Adicional Décima de la LETA.

13º) La regulación de la **prestación por cese de actividad** para los autónomos, aprovechando la alternativa abierta por la Disposición Adicional Cuarta de la LETA<sup>77</sup>; dicha intervención viene contenida en la **Ley 32/2010, de 5 de agosto**, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos, (Ref. **BOE-A-2010-12616**). Merece la pena reseñar que esta novedosa e importante intervención protectora se fundamenta, entre otras cosas, en una arquitectura contributiva que explica que ya se pueda cotizar adicionalmente por ella desde noviembre de 2010 junto con las contribuciones al RETA<sup>78</sup>, y cuya gestión ha sido arrancada del Servicio Público de Empleo Estatal<sup>79</sup> para encomendarla a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, que ven así acrecentar más y más sus actividades alejándolas de su originaria razón de ser.

Dicho esto, también es de obligada mención el anotar que la Ley 32/2010 ha sido ya modificada en varias ocasiones<sup>80</sup>, lo que resulta bastante revelador del momento socioeconómico y político que vivimos desde el inicio de esta muy convulsa IX Legislatura; y así:

1ª.- Apenas un mes después de su aprobación, la **Ley 35/2010**, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo introdujo un primer cambio: concretamente, su **Disposición Adicional Vigésima Segunda modificó el apartado 2 del artículo 8 de la Ley 32/2010**, que ha quedado redactado de la siguiente forma: *«el trabajador autónomo al que se le hubiere reconocido el derecho a la protección económica por cese de actividad podrá volver a solicitar un nuevo reconocimiento, siempre que concurren los requisitos legales y hubieren transcurrido dieciocho meses desde el reconocimiento del último derecho a la prestación»*<sup>81</sup>.

2ª.- Por añadidura, cabe recordar que también se aprovechó la **Ley 35/2010**, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, **para suprimir<sup>82</sup> la Disposición Adicional Decimotercera de la Ley 32/2010 y que estableció una prestación no contributiva para trabajadores autónomos** en los siguientes términos: *“los trabajadores autónomos que hayan cesado su actividad profesional o empresarial a partir de 1 de enero de 2009 y que no reciban ninguna otra ayuda o prestación pública con el objetivo de dar un soporte económico mientras siguen un itinerario de orientación y formación para mejorar su ocupabilidad, tendrán derecho a una prestación económica de carácter no contributivo. Esta prestación consiste en un cobro mensual de 425 euros durante un máximo de seis meses. La percepción de este importe está vinculada al compromiso de la búsqueda activa de ocupación por parte del beneficiario y a la realización de un mínimo de 180 horas de formación. Los beneficiarios de la prestación deben cumplir los siguientes requisitos:*

a) *Haber cotizado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos tres de los últimos cinco años.*

b) *Que la media de ingresos familiares por persona no supere el 75% del Salario Mínimo Interprofesional.*

c) *Otros que se establezcan reglamentariamente.*

*Esta prestación será compatible con otras prestaciones de las Comunidades Autónomas.*

*El Gobierno regulará, en el plazo de tres meses, las condiciones para el acceso a esta nueva prestación.”*



3ª.- Con todo, no acaban aquí las intervenciones que se han producido sobre la Ley 32/2010; aunque afectando a un tema colateral al que nos ocupa pero vinculado a la prestación por cese de actividad, ha sido la reciente **Ley 27/2011**, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, la que **ha modificado su ámbito subjetivo con respecto a los socios trabajadores de las cooperativas**<sup>83</sup>.

4ª.- Siguiendo un orden de narración cronológica, la penúltima norma en intervenir ha sido el **Real Decreto-Ley 10/2011**, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo; su objetivo de reforma ha consistido en **facilitar que los trabajadores autónomos puedan cobrar la prestación por cese de actividad a partir del primer día del mes siguiente al cese**<sup>84</sup>, mejorando la redacción inicial del último párrafo del apartado 1 del artículo 7 de la Ley 32/2010.

Dicha innovación implica pues acortar los plazos de percepción de la prestación, comenzando el primer día del mes siguiente al cese en lugar del segundo mes<sup>85</sup>, plazo que además coincide con el inicio de la cotización por esta contingencia por parte del órgano gestor correspondiente, habiendo sido bien valorada por las asociaciones profesionales. Este texto fue incluido como enmienda en la tramitación del Proyecto de Ley de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad que, al no poder aprobarse en el calendario parlamentario, ha sido introducido en este Real Decreto-Ley y de él podrán beneficiarse los autónomos que cotizan por esta prestación, que alcanzan ya una cifra aproximada de 650.000.

5ª.- Por último, el **Real Decreto-Ley 14/2011**, de 16 de septiembre, de medidas complementarias en materia de políticas de empleo y de regulación del régimen de actividad de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (BOE de 20 de septiembre de 2011), ha venido a modificar el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, al objeto de **tipificar como infracción grave una serie de conductas de los futuros beneficiarios de la prestación por cese de actividad**, tal y como dispone en la actualidad el apartado 4 del artículo 25 de dicha norma de control y disciplina administrativa<sup>86</sup>.

14º) **Determinación de la representatividad de las asociaciones de trabajadores autónomos**, en los términos del artículo 21.1 de la LETA<sup>87</sup>; tan relevante previsión ha sido objeto de desarrollo por el Real Decreto 1613/2010, de 7 de diciembre (BOE de 28 de diciembre), por el que se crea y regula el Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal y se establece la composición y régimen de funcionamiento y organización del Consejo del Trabajo Autónomo (BOE de 28 de diciembre de 2010)<sup>88</sup>.

El proceso de selección para la interlocución del trabajo autónomo ante los poderes públicos y ante otros agentes sociales, al objeto de precisar qué organizaciones u asociaciones merecen ser tenidas por representativas, reviste una capital relevancia tras la entrada en vigor de la Ley 20/2007, al menos por un doble orden de consideraciones: en un sentido, por las atribuciones que dicha norma garantiza, mediante una cláusula abierta<sup>89</sup> y en un ámbito territorial determinado<sup>90</sup>, a aquéllas que superen el test evaluador y cuyos parámetros se enuncian en el antes citado artículo 21.1 de la LETA; y, desde otra perspectiva, porque con esa operación distintiva, identificada/s la/s asociación/es merecedora/s de tal condición y titular/es de las mencionadas competencias, se produce una quiebra parcial en el sistema de duopolio que desde 1984 ha gobernado el modelo español de relaciones profesionales (patronales y sindicatos más representativos), en campos tan determinantes como la participación institucional, la concertación social o la legislación negociada: más claro aún, la Ley 20/2007 da carta de ciudadanía a

nuevos interlocutores sociales cuyo papel y sus poderes trascienden el propio continente del trabajo autónomo.

Vista la trascendencia que tiene esa operación de política legislativa, y por razones elementales de equidad y eficiencia, parece indudable que el mapa representativo deba revisarse cada cierto tiempo. Y así es, en efecto: de acuerdo con el artículo 3.1 del Real Decreto 1613/2010, al Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos le corresponde declarar la condición de asociación profesional, representativa de trabajadores autónomos en el ámbito estatal, por un período de cuatro años según convocatoria pública<sup>91</sup>; todo este entramado, pues, se fundamenta en el del derecho al asociacionismo de los trabajadores autónomos, que discurre en paralelo a los de afiliación sindical o patronal, con límite en el principio de naturaleza de las cosas (el propio trabajo autónomo, con o sin asalariados).

Para encajar las piezas, se crea el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos (REAPTA) en los términos precisos del artículo 20.3 de la LETA<sup>92</sup>, que deja la puerta abierta para crear particulares registros en las CC.AA; en aquél deberán inscribirse las asociaciones sin fin de lucro que desarrollen su actividad en el territorio del Estado, siempre que no la desplieguen principalmente en una Comunidad Autónoma y que estén inscritas previamente en el Registro Nacional de Asociaciones. También deberán anotarse las Federaciones, Confederaciones o Uniones de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos comprendidas en el mismo ámbito. Por lo que atañe a sus funciones, el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos tiene dos fundamentales: una, la de inscribir a las Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos y las Federaciones, Confederaciones y Uniones de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos de ámbito estatal y, segunda, la de expedir las oportunas certificaciones acreditativas de los datos obrantes en el Registro.

15º) Para medir esa implantación se crea el **Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal**, con sujeción a las prescripciones del artículo 21 de la LETA<sup>93</sup>, desarrolladas por el Real Decreto 1613/2010, de 7 de diciembre (BOE de 28 de diciembre). Su composición, con el nombramiento de sus integrantes, viene detallada en la Resolución de 24 de febrero de 2011, de la Secretaría General de Empleo<sup>94</sup>.

Desde esa lógica, con la Orden TIN/449/2011, de 1 de marzo (BOE de 4 de marzo), se ha venido a publicar la convocatoria cuatrienal para la determinación de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal, con un objetivo bien preciso pero medular: dictar resolución de representatividad, mediante el examen de la documentación aportada por las asociaciones que concurran a la convocatoria, a los efectos de valorar si se cumplen con los criterios objetivos desplegados en dicha norma, y en ese caso, fijar la valoración prevista<sup>95</sup>.

Como cabe inferir, la operación y el propio proceso selectivo ya en abstracto se antojaban complejos (por los diversos criterios objetivos a manejar y ponderar) y potencialmente conflictivos (vista la constelación de asociaciones de trabajadores autónomos constituidas y su anhelo vital por ostentar esa poderosa y determinante condición); ello ha originado litigiosidad judicial<sup>96</sup> que podría seguir abierta, amén de una agria confrontación entre organizaciones que ha desembocado en una guerra de acusaciones, descalificaciones y comunicados reflejados en los medios, durante el proceso deliberativo del Consejo y, más todavía, una vez se hizo pública la decisión administrativa sobre el grado de implantación de esas organizaciones profesionales.

Y así, el pasado 3 de julio de 2011 el referido Consejo de la Representatividad comunicó al Ministerio de Trabajo e Inmigración la Resolución, dictada al efecto, sobre la declaración de re-

presentatividad de las asociaciones profesionales del trabajo autónomo en el ámbito estatal. Dicho órgano, examinada la muy abundante documentación aportada por cada una de las organizaciones solicitantes, tanto de manera individualizada como con relación al resto de las entidades concurrentes a la convocatoria, y valorado los criterios objetivos de determinación de la representatividad establecidos en el Real Decreto 1613/2010, de 28 de diciembre, y en la Orden TIN/449/2011, de 1 de marzo, ha declarado la condición de representativas, por un período de cuatro años, de las siguientes Asociaciones:

- Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA), con 30 puntos.
- Federación Nacional de Asociaciones de Empresarios y Trabajadores Autónomos (ATA), con 28 puntos.
- Federación de Organizaciones de Profesionales, Autónomos y Emprendedores (FOPAE), con 20 puntos.
- Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE), con 16 puntos.
- Federación Española de Autónomos (CEAT), con 16 puntos.

Por el contrario, la misma Resolución de 3 de julio de 2011 relaciona hasta cuatro asociaciones que, no habiendo alcanzado el umbral mínimo de puntuación exigido por el ordenamiento<sup>97</sup>, no gozarán durante un período de cuatro años la condición de representativas salvo que, al efecto, se produzca una revisión judicial firme; tales organizaciones son:

- Asociación de Trabajadores Autónomos Discapacitados de España (ATRADE).
- Confederación de Autónomos y Profesionales de España (CAYPE).
- Confederación Intersectorial de Autónomos del Estado Español (CIAE).
- Federación de Asociaciones de Autónomos y Microempresas para el Fomento de la Formación para el Empleo y la Competitividad (CEFFA).

**16º Consejo (estatal) del Trabajo Autónomo** es un órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional en lo atinente a esta renovada y poliédrica forma de actividad profesional, quedando adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración a través de la Secretaría de Estado de Empleo (artículo 22 de la LETA). El desarrollo reglamentario – que no su puesta en funcionamiento, demorada todavía – aparece contenido en el **Real Decreto 1613/2010**, de 7 de diciembre, por el que se crea y regula el Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal y se establece la composición y régimen de funcionamiento y organización del Consejo del Trabajo Autónomo (BOE de 28 de diciembre de 2010).

Dos de sus temas claves se refieren a su constitución y a sus facultades; comenzando por lo segundo, pues es en verdad lo que da sentido a su vertebración y a su estructura, rigen las previsiones contenidas en el artículo 22.2 de la LETA; son pues **competencias** de dicho Consejo:

- a) Emitir su parecer con carácter facultativo sobre:
  - 1.º Los anteproyectos de leyes o proyectos de Reales Decretos que incidan sobre el trabajo autónomo. En el supuesto de que se produjeran modificaciones que pudieran afectar al Estatuto de Trabajo Autónomo, el informe tendrá carácter preceptivo.
  - 2.º El diseño de las políticas públicas de carácter estatal en materia de trabajo autónomo.
  - 3.º Cualesquiera otros asuntos que se sometan a consulta del mismo por el Gobierno de la Nación o sus miembros.
- b) Elaborar, a solicitud del Gobierno de la Nación o de sus miembros, o por propia iniciativa, estudios o informes relacionados con el ámbito de sus competencias.

- c) Elaborar su reglamento de funcionamiento interno.
- d) Cualesquiera otras competencias que le sean atribuidas legal o reglamentariamente.

Respecto a la **composición** del Consejo Estatal del Trabajo Autónomo, el artículo 22.6 de la LETA remite a lo que disponga su propio complemento reglamentario; y, en efecto, es concretamente el artículo 12.1 del referido Real Decreto 1613/2010 el que establece la siguiente formación:

- a) El Presidente o Presidenta, que será la persona titular de la Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, que podrá ser sustituida en caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal por la persona titular de la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas, que ostentará la Vicepresidencia del Consejo.
- b) Doce vocales en representación de las asociaciones profesionales representativas de trabajadores autónomos de ámbito estatal e intersectorial.
- c) Doce vocales en representación de las organizaciones empresariales más representativas.
- d) Doce vocales en representación de las organizaciones sindicales más representativas.
- e) Doce vocales en representación de las Administraciones Públicas, con la siguiente distribución: dos del Ministerio de Trabajo e Inmigración; dos del Ministerio de Economía y Hacienda, uno del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, todos ellos con titularidad de una Dirección General, cinco vocales, en representación de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla, y dos vocales en representación de la asociación de entidades locales más representativa.
- f) Un vocal en representación de cada uno de los Consejos del Trabajo Autónomo de ámbito autonómico constituidos, de conformidad con el párrafo segundo del apartado 3 del artículo 22 de la Ley 20/2007.

La organización de territorial del Estado en CC.AA. y su asunción de competencias, propias o transferidas, en el marco de las políticas económica y de empleo, explican la regla contenida en el artículo 22.7 de la LETA, en cuya virtud *“las Comunidades Autónomas podrán constituir, en su ámbito territorial, Consejos Consultivos en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo. Así mismo podrán regular la composición y el funcionamiento de los mismos”*; tal potestad ha sido ya activada en dos casos al menos, Cataluña<sup>98</sup> y Extremadura<sup>99</sup>, mientras se tramitan iniciativas similares en otras CC.AA. (la última en sumarse ha sido la valenciana).

17º Otra área que ha sido desplegada con cierta profusión de la Ley 20/2007 se refiere a su Título V, esto es, el **fomento y la promoción del trabajo autónomo** (artículos 27, 28 y 29 de la norma); a ello han contribuido por lo general todas nuestras Administraciones Públicas, incluso la propia UE mediante determinadas políticas sectoriales, sus órganos institucionales competentes y, también, sus propios fondos estructurales.

Por esa razón, al ser tan vasta, heterogénea y multipolar esa directriz, llamada a ocupar un papel cada vez más central en las políticas sociolaborales y que entronca con un discurso ideológico, contracíclico y hasta electoral del emprendimiento y la cultura de la pequeña empresa – devaluando simultáneamente el papel de lo público y de sus empleados/as -, resulta imposible precisar más y entrar en detalles sobre el desarrollo en este campo de las LETA.

#### **6.7.- DESARROLLO NORMATIVO DE LA LEY 20/2007 NO EJECUTADO EN PLAZO, EN FASE EMBRIONARIA O EN TRAMITACIÓN.**

1º) **Estudio, a presentar por el Gobierno, sobre la modernización del RETA y su convergencia con el RGSS**, según lo establecido por la Disposición Adicional Decimoquinta de la LETA.

2º) **Estudio, a presentar por el Gobierno, sobre la evolución de la capitalización en pago único de la prestación por desempleo**, cuyo balance, de ser positivo, permitirá ampliar los porcentajes actuales de la capitalización de la prestación de desempleo destinados a financiar la inversión, a tenor de lo establecido por la Disposición Adicional Novena de la LETA.

3º) **Estudio gubernamental sobre los sectores de actividad que tienen una especial incidencia en el colectivo de trabajadores autónomos**, según lo establecido por la Disposición Adicional Decimocuarta de la LETA.

4º) **Campaña gubernamental de difusión e información sobre el RETA**, a tenor de lo establecido por la Disposición Adicional Decimosexta de la LETA.

5º) **Habilitación genérica al Gobierno para desarrollar la Ley 20/2007**, por la que se aprueba un Estatuto del Trabajo Autónomo, tal y como establece la Disposición Final Tercera de la LETA.

6º) **Información anual del Gobierno a las Cortes Generales sobre la ejecución de las previsiones contenidas en la Ley 20/2007**, por la que se aprueba un Estatuto del Trabajo Autónomo, según lo establecido por la Disposición Final Cuarta de la LETA.

#### **6.8.- MANDATOS DIFUSOS DE LA LEY 20/2007, EN TANTO QUE LEY-MARCO, SUSCEPTIBLES DE DESARROLLO, DE REFORMA NORMATIVA O DE APLICACIÓN AÚN DIFERIDA**

1º) **La acción protectora común del RETA y posibilidades abiertas para el legislador**, a la luz de lo dispuesto por el artículo 26.1 de la LETA.

2º) **Reglas y orientaciones en materia de cotización a la Seguridad Social, más posibilidades o mandatos que se dirigen al legislador ordinario en el campo del RETA**, a partir del juego combinado de las previsiones contenidas en el artículo 25, la Disposición Adicional Segunda y la Disposición Adicional Séptima de la LETA<sup>100</sup>.

3º) **Pensión de jubilación, alargamiento del tiempo de vida activa profesional y jubilación anticipada**, todo ello en los términos y condiciones establecidos por el artículo 26.4 de la LETA.

4º) **Hacia una progresiva convergencia de la acción protectora del RETA con respecto al RGSS en cuanto aportaciones, derechos y cobertura**, en las gruesas y dilatadas líneas trazadas por el artículo 26.5 y la Disposición Final Segunda de la LETA; y, así habrá que entenderlo, en sintonía con la **4ª Recomendación del Pacto de Toledo según consta en el Informe para su evaluación y revisión**, aprobado por el Congreso de los Diputados el 25 de enero de 2011<sup>101</sup>.

5º) Recogiendo y plasmando buena parte de las anteriores previsiones, resulta que este turbador 2011 ha sido testigo de un doble hito en **materia de Seguridad Social**, que por su vocación sistémica ha alcanzado de pleno a las y los trabajadores autónomos: me refiero, siguiendo la secuencia cronológica, a la aprobación parlamentaria del Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo en enero de este año y, poco después, a la aprobación de la Ley

27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

En relación con la revisión, actualización y ampliación de las encomiendas que integran esa importante herramienta que conocemos como **Pacto de Toledo**, considero oportuno dejar anotadas otras previsiones que figuran en el **Informe de 25 de enero de 2011**, estrechamente vinculadas con el trabajo autónomo; en concreto:

1ª.- Más allá de otras ideas-fuerza que singularizan dicha evaluación y reforma del Pacto de Toledo, parece innegable que para las y los trabajadores autónomos hay un mensaje bien diáfano; partiendo de que sus pensiones medias están todavía alejadas de las propias del RGSS<sup>102</sup>, se hace imprescindible revisar al alza sus bases de cotización para acercarlas a los rendimientos reales de su actividad profesional<sup>103</sup> y, así, teniendo en cuenta que el sistema de acceso a las pensiones del RETA está homologado con el primero, actuar por esa vía como forma de revalorizarlas y evitar que esa infracotización provoque a medio plazo efectos indeseados.

De todas maneras, no debe perderse de vista la más que delicada situación por la que atraviesa este muy heterogéneo colectivo, severamente golpeado por la recesión, con graves dificultades para acceder al crédito, entrampado por la morosidad y casi rematado por la caída de la demanda interna; de ahí la necesidad también de poder revisar esas bases de cotización, incluso a lo largo de un mismo año, para que el esfuerzo contributivo pueda ser mayor en los buenos momentos pero menor en los de baja actividad. Ello acompañado de otra directriz de la que se hace eco con claridad la 8ª Recomendación del Pacto de Toledo renovado en enero de 2011, al recordar que *“las políticas de aplazamiento y fraccionamiento en el pago de las deudas con la Seguridad Social, en supuestos de dificultades para afrontar el mismo, han tenido unos efectos favorables para el mantenimiento del empleo y de la actividad de las empresas. Por ello, la Comisión apoya el mantenimiento de la regulación actual, así como que se analice la posibilidad de mejoras en su aplicación, salvaguardando el equilibrio presupuestario del sistema.”*

2ª.- En materia de lucha contra el fraude<sup>104</sup> (10ª Recomendación, antes del Informe de 2011 señalada como 9ª Recomendación).

3ª.- Con respecto a los Sistemas complementarios de previsión social<sup>105</sup> (16ª Recomendación, antes del Informe de 2011 señalada como 14ª Recomendación).

4ª.- Sobre la problemática de las mujeres en el ámbito de la protección social<sup>106</sup> (17ª Recomendación, antes del Informe de 2011 señalada como 19ª Recomendación).

Por lo que se refiere a la **Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social**, esta segunda intervención, siendo menos totalizadora pero bien profunda, tiene una gran trascendencia debido a su carácter normativo; su despliegue, progresivo, surtirá efectos a partir del 1 de enero de 2013 con carácter general – salvo excepciones tasadas – en los términos establecidos por la Disposición Final Duodécima de la norma; al hilo del tema, considero dignas de mención las siguientes ideas:

1ª.- La Ley 27/2011 se inscribe en la dinámica del diálogo social y, en este caso, a diferencia de las reformas laboral, de las políticas activas de empleo y de la negociación colectiva, con consecuencias de un **proceso de legislación negociada**: esto es, se trata de una norma pactada, no sin tensiones y disensos, con las organizaciones sindicales y las patronales

más representativas de ámbito estatal; no así, pese a incidir sobre el RETA y, más en general sobre el empleo por cuenta propia, directa y formalmente con las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos UPTA, ATA y CEAT antes de que se procediera a ponderar su implantación (lo que también han logrado FOPAE y UATAE) o de la Economía Social (CEPES, COCETA, CONFESAL, etc.).

2ª.- Con la aprobación de la Ley 27/2011 **se han consumado cambios importantes, mejoras y retrocesos, en el régimen de cotización, prestaciones y mutualidades de previsión alternativas al sistema público para los trabajadores autónomos**; ello puede inferirse y precisarse según materias de la forma que sigue.

3ª.- Se promueve el **alargamiento de la vida laboral**, respecto a los trabajadores por cuenta propia, que quedarán exentos de cotizar a la Seguridad Social, **salvo, en su caso, por incapacidad temporal y por contingencias profesionales**, siempre que se encuentren en alguno de estos supuestos: 65 años de edad y 38 años y 6 meses de cotización o 67 años de edad y 37 años de cotización<sup>107</sup>.

4ª.- A efectos de paliar las consecuencias negativas experimentadas por los **trabajadores de más edad expulsados prematuramente del mercado laboral**, las personas afectadas por dichas situaciones negativas, **incluidos los autónomos, pueden optar**, hasta el 31 de diciembre de 2016, **por la aplicación de un periodo de cálculo de 20 años, y a partir del 1 de enero de 2017, por la aplicación de un período de 25 años**, sin sujetarse a normas transitorias, cuando ello pueda resultar más favorable<sup>108</sup>.

5ª.- **Se generaliza la protección por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**, pasando a formar parte de la acción protectora de todos los regímenes que integran el sistema de Seguridad Social<sup>109</sup>, si bien con respecto a los trabajadores que causen alta a partir de 1 de enero de 2013.

6ª.- **Para la adecuación de las bases de cotización en el Régimen Especial de Autónomos, se relaciona la variación y el crecimiento de sus importes con el que experimenten las bases medias del Régimen General**; la subida anual no superará el crecimiento de las medias del Régimen General en más de un punto porcentual, se debatirá con carácter previo con las organizaciones profesionales de trabajadores autónomos más representativas, y se consultará al Consejo Estatal del Trabajo Autónomo<sup>110</sup>.

7ª.- Se abordará en el plazo de un año, una **reforma del marco normativo de aplicación a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social** promoviendo la participación de las asociaciones profesionales más representativas de los trabajadores autónomos<sup>111</sup>.

8ª.- Respecto a los **trabajadores por cuenta propia dedicados a la venta ambulante o a domicilio**, se establecerá **una base mínima reducida de cotización al Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos**<sup>112</sup>

9ª.- Se adquiere el compromiso de **elaborar los estudios sobre las siguientes materias**: uno, las cotizaciones sociales de los trabajadores autónomos en relación a los ingresos del sistema percibidos por los mismos<sup>113</sup>; dos, la posibilidad de que quienes se encuentren en la situación legal de cese de actividad puedan acceder a la jubilación anticipada a los 61 años<sup>114</sup> y, tres, un sistema específico de jubilación parcial a los 62 años, a favor de autónomos que cesen en su negocio o lo traspasen a otra persona<sup>115</sup>.

10ª.- **Se compatibiliza el percibo de la pensión de jubilación con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el Salario Mínimo Interprofesional, en cómputo anual<sup>116</sup>.**

11ª.- Los trabajadores autónomos podrán **elegir, con independencia de su edad, una base de cotización que pueda alcanzar hasta el 220 por ciento de la base mínima de cotización que cada año se establezca para este Régimen Especial<sup>117</sup>.**

12ª.- Establecimiento de un **tipo de cotización para trabajadores del sector agrario integrados en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos<sup>118</sup>.**

13ª.- **Se establecen normas respecto a las Mutualidades de Previsión Social, como alternativas al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores Autónomos con respecto a sus profesionales colegiados, en materia de coberturas, prestaciones y cuotas<sup>119</sup>.**

14ª.- Asimismo, se instaura para los trabajadores por cuenta propia el **acceso anticipado voluntario a la jubilación, cumplidos los 63 años de edad, y con un mínimo de cotización efectiva de 33 años<sup>120</sup>.**

15ª.- **Se modifica el Estatuto del trabajo autónomo, considerando también la aplicación de dicha Ley respecto a la actividad autónoma a tiempo parcial, así como su cotización a tiempo parcial<sup>121</sup>.**

6º) **Servicios Sociales, prestaciones y previsiones establecidas** en el marco normativo de referencia (estatal, autonómico y local), tal y como muy genéricamente establece el artículo 26.2 de la LETA.

7º) **Consejo Económico y Social:** según la Disposición Adicional Octava de la LETA, el Gobierno planteará la **presencia de los trabajadores autónomos** – se entiende que a través de sus propias asociaciones profesionales representativas, aunque sea posible el realizar otras interpretaciones o combinatorias –, teniendo en cuenta dos parámetros prefijados legalmente; visto que la composición del CES está regulada por ley, esa opción sólo podrá fructificar, en su caso, mediante la correspondiente reforma de la Ley 21/1991, de 17 de junio, por la que se crea el Consejo Económico y Social (Ref. BOE-A-1991-15528).

8º) **El fomento y promoción del trabajo autónomo**, en ejecución y cumplimiento del Título V y, más concretamente de los artículos 27, 28 y 29 de la LETA, dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia. Siendo esta bloque normativo y programático, a mi juicio, una de las tres grandes operaciones de política legislativa contenidas en la LETA – junto a codificación, en una Ley-marco, de un estatuto para las y los trabajadores autónomos en su lucha por un reconocimiento social y que supone un cierto avance en sus derechos, amén de la construcción, delicada y de consecuencias todavía imprevisibles, de la figura TRADE –, considero que justo en el último Capítulo de la Ley 20/2007 se cobija una suerte de agenda, encriptada más que oculta – pues ello va a depender del legislador ordinario y de las propias Administraciones, justo a la capacidad correctora y de razonable encauzamiento por parte de los agentes sociales, en especial de nuestro sindicato –, con potencialidad suficiente como influir en el desarrollo de las relaciones profesionales del siglo XXI.

Pieza clave al respecto es lo dispuesto por el artículo 27 de la LETA, en especial lo que se refleja a continuación en negrita:



### **Artículo 27. Política de fomento del trabajo autónomo.**

1. Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia.

2. Estas políticas se materializarán, en particular, en medidas dirigidas a:

- a) **Remover los obstáculos que impidan el inicio y desarrollo de una actividad económica o profesional por cuenta propia.**
- b) **Facilitar y apoyar las diversas iniciativas de trabajo autónomo.**
- c) **Establecer exenciones, reducciones o bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.**
- d) **Promover el espíritu y la cultura emprendedora.**
- e) Fomentar la formación y readaptación profesionales.
- f) Proporcionar la información y asesoramiento técnico necesario.
- g) Facilitar el acceso a los procesos de innovación tecnológica y organizativa, de forma que se mejore la productividad del trabajo o servicio realizado.
- h) Crear un entorno que fomente el desarrollo de las iniciativas económicas y profesionales en el marco del trabajo autónomo.
- i) Apoyar a los emprendedores en el ámbito de actividades innovadoras vinculadas con los nuevos yacimientos de empleo, de nuevas tecnologías o de actividades de interés público, económico o social.

3. La elaboración de esta política de fomento del trabajo autónomo tenderá al logro de la efectividad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prestará especial atención a los colectivos de personas desfavorecidas o no suficientemente representadas, entre los cuales las personas con discapacidad ocupan un lugar preferente.

Siendo absolutamente imposible precisar y entrar en las profundidades de lo que supone – y está suponiendo – el despliegue de los artículos 27, 28 y 29 de la LETA (y la campaña electoral para las elecciones del 20-N corroboran la centralidad que va adquiriendo la preocupación por autónomos y PYMES, en ese canto de sirenas que es el fomento del emprendimiento y de la cultura de la pequeña empresa en tiempos de una gran recesión), como botón de muestra de una bien reciente intervención normativa de emergencia, cabe mencionar algunas de las previsiones contenidas en el Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre, de medidas complementarias en materia de políticas de empleo y de regulación del régimen de actividad de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (BOE de 20 de septiembre)<sup>122</sup>.

En sus justos términos, la intervención que comento incorpora las siguientes reformas que, en materia de Política de Empleo, apuntan directamente al trabajo autónomo; son éstas:

#### **Artículo 1. Modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.**

La Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda modificada como sigue:

**Uno. Se modifica el apartado 1.2 del artículo 19 quáter de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, quedando redactado en los siguientes términos<sup>123</sup>:**

«1.2 Información y gestión de ofertas de empleo adecuadas, incluyendo las procedentes de los otros países de la Unión Europea, así como información sobre el mercado de trabajo, y los incentivos y medios disponibles para el fomento de la contratación y el apoyo a las iniciativas emprendedoras, **con especial atención a las fórmulas de autoempleo, de trabajo autónomo o de economía social.**»

**Dos. Se modifican las letras f) y g) del apartado 1 del artículo 25 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, quedando redactadas como sigue:**

«f) Oportunidades para colectivos con especiales dificultades: acciones y medidas de inserción laboral de colectivos que, de forma estructural o coyuntural, presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo. A estos efectos, se tendrá especialmente en consideración la situación de las mujeres víctimas de violencia de género, de las personas con discapacidad y de las personas en situación de exclusión social. En relación con las personas con discapacidad, se incentivará su contratación tanto en el empleo ordinario como en el empleo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo. Respecto a las personas en situación de exclusión social se impulsará su contratación a través de las empresas de inserción.

El Gobierno garantizará en la Estrategia Española de Empleo la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el acceso y el mantenimiento en el empleo. Las disposiciones que se contemplan en la Disposición derogatoria única del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, y que afecten a las personas con discapacidad, permanecerán en vigor en aquellas Comunidades Autónomas que no desarrollen acciones y programas propios en esta materia.

g) Autoempleo y creación de empresas: acciones y medidas dirigidas a fomentar las iniciativas empresariales mediante el **trabajo autónomo** y la economía social.»<sup>124</sup>

**Tres. Se añade una nueva disposición adicional a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, con la siguiente redacción:**

«Disposición adicional séptima. Consulta a los Consejos del Trabajo Autónomo y para el Fomento de la Economía Social.

En la elaboración de la Estrategia Española de Empleo y del Plan Anual de Política de Empleo, y en relación con las actuaciones de promoción del trabajo autónomo y de la economía social, se consultará a los Consejos del Trabajo Autónomo y de Fomento de la Economía Social.»

## **6.9.- DESARROLLO DEL ESTATUTO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS MEDIANTE LA ACCIÓN SINDICAL Y DESDE EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS.**

A su vez, no conviene olvidar el posible despliegue del estatuto profesional de los trabajadores autónomos mediante la acción sindical y desde el ejercicio de los derechos colectivos, bien los reconocidos en Título III de la Ley 20/2007, bien a partir del plus particular que se les atribuyen a los TRADES y a sus organizaciones representativas al socaire, en especial, de la negociación de Acuerdos de Interés Profesional (**artículos 3.2 y 13 del Estatuto del Trabajo Autónomo**) o del aprovechamiento de los procedimientos para la solución extrajudicial de conflictos colectivos (**artículo 18 del Estatuto del Trabajo Autónomo**); o, al límite, ejerciendo las facultades colectivas que los autónomos pueden disfrutar, sin contradecir las normas de derecho necesario, si están afiliados a sindicatos de trabajadores o a asociaciones empresariales.

Entrando más detalle y precisando dicho posible desarrollo de la LETA, que podríamos denominar de segundo grado porque no tiene como protagonista a los poderes públicos con capacidad normativa, cabe referirse a:

1º) **La negociación y entrada en vigor de los referidos Acuerdos de Interés Profesional**, cuya cobertura legal se encuentra en el artículo 13 de la LETA. Tales pactos a mi juicio no gozan de reconocimiento constitucional, lo que no supone, y ello tiene relevancia, que su despliegue colisione o vulnere nuestra Carta Magna.

Por la información disponible, tengo constancia de la firma de dos Acuerdos de Interés Profesional, los de las empresas PANRICO y DSV ROAD SPAIN con sus transportistas autónomos, en los que se disciplinan las condiciones de trabajo de los TRADES (pero también extensibles a otros autónomos) de naturaleza individual, sindical, en salud y prevención de riesgos laborales, mejoras voluntarias de Seguridad Social, solución de conflictos y otras materias profesionales. Pese a su eficacia personal limitada, con estos acuerdos se despliega un complicado juego de relaciones de complementariedad, complementariadad, exclusión, subsidiariedad y habilitación con respecto a las normas estatales y, en su caso, frente a la autonomía privada de los contratantes.

Ni que decir tiene que los Acuerdos de Interés Profesional están sujetos a restricciones de diversa naturaleza, comenzando por muy relevantes principios y reglas jurídicas generales y pasando por las exigencias que derivan de lo dispuesto por los artículos 3.1.c) y 13 de la LETA; en este último sentido destaca la expresa referencia a que la libertad de negociación se encuentra condicionada porque tales pactos, en todo caso, *“observarán los límites y condiciones establecidos en la legislación de defensa de la competencia”*.

Entre las muchas cuestiones delicadas o polémicas que suscita esta novedosa fórmula de contratación colectiva para los trabajadores autónomos y, más en concreto, para los económicamente dependientes, destacaría entre otras las cuatro siguientes:

1ª.- La eficacia jurídica y personal de estos acuerdos, con la exigencia de que la segunda *“se limitará a las partes firmantes y, en su caso, a los afiliados a las asociaciones de autónomos o sindicatos firmantes que hayan prestado expresamente su consentimiento para ello”*.

2ª.- La unidad de negociación de los Acuerdos de Interés Profesional en sentido funcional y personal, ya que respecto a lo primero parece que no pueda trascenderse el ámbito de la empresa (o, si acaso, del grupo de empresas); y, por lo que atañe a la otra dimensión, la pregunta es si resulta admisible que los autónomos comunes, y no sólo los TRADES de la empresa cliente, queden en todo o en parte sujetos a las prescripciones del pacto colectivo (visto, además, que la demarcación entre ambos es móvil y que su condición puede considerarse, a la vista del diseño legal de la figura TRADE, en bastantes ocasiones transfronteriza).

3ª.- Las relaciones entre sí más el cruce y/o solapamiento de estos acuerdos con la negociación colectiva laboral, así como las posibilidades, tal vez escasas, de suplir las limitaciones impuestas por el legislador a los Acuerdos de Interés Profesional extendiendo para ellos determinadas cláusulas de los convenios colectivos.

4ª.- Teniendo en cuenta las restricciones de índole funcional y personal que se deducen tras una primera lectura del artículo 13 de la LETA, a lo que sumar el que la negociación colectiva laboral y la contratación colectiva de los autónomos se perfilen como compartimentos estancos, no cabe otra conclusión que la siguiente: la muy escasa cobertura cuantitativa de los Acuerdos de Interés Profesional, como lo evidencia el hecho de que hasta la fecha sólo se hayan pactado un par de ellos y de ámbito empresarial. Así las cosas, convendría reflexionar sobre la conveniencia de importar y adaptar técnicas del ordenamiento colectivo del trabajo asalariado como la adhesión y extensión administrativa de dichos acuerdos, así como el posible recurso a una suerte de ordenanzas de necesidad en sintonía con los establecido por la Disposición Adicional Séptima del Estatuto de los Trabajadores.

2º) **El despliegue de los derechos colectivos de los trabajadores autónomos en la empresa cliente y ante los poderes y Administraciones Públicas**, aprovechando las prerrogativas que recoge la LETA (artículos 13, 19, 20, 21 y 22, más lo establecido por su Disposición Adicional Octava).

3º) **El ejercicio de los derechos sindicales en el seno de la empresa cliente**, haciendo efectivos las facultades reconocidas por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (artículos 2, 8, 9, 11, 12 y 13). Tales prerrogativas, en buena lógica, quedarían al alcance de los autónomos afiliados a las organizaciones sindicales existentes, tomando como premisa insoslayable lo sancionado por el artículo 3.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

4º) **Huelga y/o cierre patronal**: llama la atención que entre el listado de derechos que la LETA reconoce a los trabajadores autónomos (artículos 4 y 19), ni siquiera los TRADES tengan contemplado este fundamental y fuerte recurso de autotutela colectiva; cierto es que al no estar vinculados mediante contratación laboral, y manteniéndose intacta la doctrina del nuestro Tribunal Constitucional (STCo 8/1981), se hace difícil un reconocimiento abierto del derecho fundamental ex artículo 28.2 de la CE y, menos todavía, que los/as TRADES en conflicto se sujeten a las prescripciones del vetusto RDLRT de 8 de marzo de 1977.

El silencio que respecto al tema guarda la Ley 20/2007 puede interpretarse de maneras bien diferentes, matizadas o extremas; sin embargo, lo cierto es que las situaciones de enfrentamiento entre los trabajadores autónomos y sus respectivas contrapartes se producen de manera soterrada, cuando no alcanzan difusión en los medios y en la opinión pública por su impacto y sus secuelas sobre usuarios y consumidores (es el caso de transportistas, taxistas o profesionales de la información, por citar algunos ejemplos).

Así las cosas, el debate y la polémica quedan servidos, emergiendo con fuerza un problema de base: las consecuencias contractuales que tiene el que estos trabajadores cesen en su actividad productiva debido a reivindicaciones de naturaleza profesional, esto es, si ello supone un incumplimiento grave y culpable que permite aplicar los reactivos previstos por el Código Civil o si, por el contrario, existe margen para entender que el contrato se suspende y hay derecho a reanudar el trabajo sin penalización alguna.

La solución al tema me parece bien delicada y habrá que esperar a cómo interpretan y solucionan tal controversia los juzgados y tribunales del orden social, porque siendo cierto que el artículo 19.4 de la LETA podría servir de base al ejercicio del derecho de huelga por los trabajadores autónomos (al señalar que *sin perjuicio de las facultades que corresponden a los sindicatos en el ejercicio del derecho a la libertad sindical, éstos gozarán, además, de todos los derechos del apartado 2 de este artículo respecto de sus trabajadores autónomos afiliados*), militan en contra poderosos argumentos de índole constitucional y legal. Seguramente, una moderna regulación del derecho de huelga, ajustada a los nuevos tiempos y que se haga eco de remozadas situaciones profesionales, obligaría a reflexionar a fondo sobre ello.

5º) **Solución extrajudicial de conflictos**. Tomando como base lo dispuesto por el artículo 18 de la LETA, el legislador estatutario ha previsto una panoplia de medios para encauzar y resolver los conflictos colectivos de los TRADES en marcos extrajudiciales. Con ello se pone de manifiesto que tales controversias existen y que ese amplio abanico de soluciones tal vez se explique como contrapeso ante el silencio, intencionado y excluyente con toda probabilidad, sobre el disfrute del derecho de huelga por parte de estos profesionales.

La activación de fórmulas no jurisdiccionales de conciliación, mediación o arbitraje se perfilan

como valiosos cauces para tratar de limitar la conflictividad judicial entre partes; cabe incluso la vertebración estatal o autonómica de tribunales arbitrales, como ha sucedido al menos en Cataluña a raíz de la firma entre la patronal mayoritaria y los sindicatos CONC-CC.OO. y UGT de un acuerdo específico, de 9 de junio de 2008, en cuya virtud quedó constituido el Tribunal TRADE como ámbito específico en el ya existente Tribunal Laboral de Cataluña.

Por lo demás, y como se trata de una intervención bien precisa y de calado en este frente, debe mencionarse como interesante respuesta ante la falta de rodaje en experiencias propias al abrigo del artículo 18 de la Ley 20/2007, que se ha abierto la posibilidad de canalizar esos procedimientos a través del **IV ASEC**, firmado el 10 de febrero del 2009 entre las asociaciones empresariales y los sindicatos más representativos en el ámbito estatal y publicado mediante la **Resolución de 24 de febrero de 2009 de la Dirección General de Trabajo** (Ref. BOE-A-2009-4317). En concreto, y según textualmente establece su Disposición Adicional Tercera: *“en el seno de la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo se analizarán las posibilidades y fórmulas que, sin alterar el ámbito del ASEC, puedan contribuir a la aplicación de la experiencia acumulada en solución de conflictos a:*

***Las controversias colectivas derivadas de acuerdos de interés profesional de ámbito nacional o superior a una Comunidad Autónoma que afecten a más de una Comunidad Autónoma, siempre que voluntariamente así lo establezcan mediante acuerdo de adhesión expresa, y sin perjuicio de otros acuerdos o pactos que en esta materia pudieran existir, y respetando, en todo caso, lo previsto en el artículo 18.1 último párrafo, y 18.4 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, en lo que se refiere a los trabajadores autónomos económicamente dependientes.***

*Los conflictos colectivos entre el personal laboral y funcionarios públicos y las Administraciones para las que prestan sus servicios.*

*Los conciertos que pudieran formularse entre los colectivos afectados y el SIMA serán formulados por escrito y suscritos por quienes representen en cada caso a las Organizaciones representativas. Su realización por los servicios de la Fundación SIMA no devengará lucro alguno.”*

**6º) Diálogo social con las asociaciones profesionales representativas del trabajo autónomo.** En última instancia, no hay que olvidar las posibilidades y expectativas que se abren en este proceso de largo recorrido con las prácticas del diálogo, la concertación social y la legislación negociada<sup>125</sup>; a pesar de no quedar abiertamente reconocidos como tales ni en el marco normativo general ni en el más específico del trabajo autónomo – a buen seguro por su condición de facultades no *juridificadas* y con independencia de las previsiones en materia de participación institucional a la hora de intensificar y, en su caso, mejorar las condiciones profesionales y el régimen de garantías y de tutelas para estos trabajadores –, lo cierto es que este frente, en poco más de un década, se ha ido rompiendo el círculo virtuoso tripartito del fordismo y su pacto *keynesiano* (Estado, patronales y sindicatos de trabajadores y funcionarios más representativos).

Y erosionado el modelo, lo más lógico es pensar que esa tendencia hacia un mayor *multilateralismo*, lejos de atenuarse, irá abriéndose a más espacios y asentando a otros nuevos actores (es el caso, por ejemplo, de las organizaciones y empresas de la Economía Social).

Por lo que se refiere estrictamente al trabajo autónomo, su introducción en la agenda político-administrativa puede situarse en los albores del siglo XXI, tanto en España como en los países de nuestro entorno y no sólo entre los integrantes de la Unión Europea. En nuestro caso, una

multiplicidad de factores explican este fenómeno y el renovado protagonismo de las asociaciones profesionales y de otras corporaciones en ese proceso de reconocimiento e impulso, cuyo resultado más emblemático y simbólico será, qué duda cabe, la aprobación de la Ley 20/2007.

#### NOTAS:

<sup>1</sup> Según se estableció en el artículo 1.2 de la propuesta reglamentada formulada por los expertos, “se declaran expresamente comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ley, siempre que cumplan los requisitos a los que se refiere el apartado anterior:

a) Quienes no teniendo trabajadores a su servicio, desarrollan su actividad de forma continuada, coordinada y predominantemente para un solo cliente, del que dependen económicamente. Se presumirá que existe dependencia económica cuando el trabajador reciba de manera regular de un mismo cliente remuneraciones que supongan su principal fuente de ingresos.

b) Los emprendedores, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. A los efectos de esta Ley se entenderán por tales aquellos que se encuentren en la fase inicial del desarrollo de una actividad económica o profesional autónoma.

c) Los socios de cooperativas de trabajo asociado.

d) Los socios de sociedades regulares colectivas y los socios colectivos de sociedades comanditarias que reúnan los requisitos legales.

e) Los comuneros o socios de comunidades de bienes y sociedades civiles irregulares.

f) Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquella, en los términos previstos en la disposición adicional decimoséptima del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

g) Los socios trabajadores de una sociedad laboral, formen o no parte del órgano de administración social, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquella.

h) Los agentes mercantiles o comerciales, sin perjuicio de lo previsto en la Ley 12/1992, de 27 de mayo, sobre el Contrato de Agencia.

i) Las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizado, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.

j) Los profesionales liberales, respecto de los que se entenderá que no es motivo de exclusión de por sí el hecho de realizar su trabajo dentro de una organización coordinada.”

<sup>2</sup> Al hilo del tema, téngase en cuenta que según Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos y, más concretamente, a tenor de lo establecido en su Disposición Adicional Octava, referida a los profesionales autónomos que actúan en régimen societario, “de conformidad con lo establecido en la exclusión del apartado 3 del artículo 11 del Estatuto del Trabajo Autónomo, las especificaciones del contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente contenidas en el capítulo primero de este real decreto no se entenderán aplicables a la relación contractual establecida entre profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho.

La citada exclusión se entiende sin perjuicio del contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente que pueda celebrar el profesional con un cliente distinto de la sociedad o persona jurídica en la que esté inserto. En este supuesto, para el cálculo del porcentaje del 75 por ciento que dispone el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 2 de este real decreto, se incluirán en el cómputo de los ingresos totales, los que el profesional perciba procedentes de la sociedad o persona jurídica de la que forme parte.”

<sup>3</sup> Según establece el artículo 12.1 de la Ley 20/2007, “el contrato para la realización de la actividad pro-

*fesional del trabajador autónomo económicamente dependiente celebrado entre éste y su cliente deberá formalizarse siempre por escrito y deberá ser registrado en la oficina pública correspondiente. Dicho registro no tendrá carácter público”.*

Por su parte, el artículo 6.5 del Real Decreto 197/2009 dispone que el “*Servicio Público de Empleo Estatal informará al Consejo del Trabajo Autónomo sobre los datos estadísticos del registro de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes”.*

- <sup>4</sup> En virtud de su Disposición Final Tercera, “*se autoriza al Ministro de Trabajo e Inmigración para dictar cuantas normas sean necesarias para la ejecución de lo dispuesto en este Real Decreto”.*
- <sup>5</sup> Debe recordarse que según la Disposición Transitoria Tercera del Real Decreto 197/2009, “*los contratos registrados de conformidad con la Resolución de 21 de febrero de 2008, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el procedimiento provisional para el registro de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes deberán adaptarse a lo dispuesto en el artículo 6.2 de este Real Decreto en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del mismo”.*

Por su parte, la Resolución de 18 de marzo de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el procedimiento para el registro de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, contiene dos precisas previsiones al respecto:

“*Cuarto. Régimen transitorio del registro de contratos.* –Los trabajadores autónomos económicamente dependientes o sus clientes deben adaptar a lo establecido en el apartado segundo de esta Resolución el registro de aquellos contratos registrados de conformidad con la Resolución de 21 de febrero de 2008, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el procedimiento para el registro de los contratos concertados con los trabajadores autónomos económicamente dependientes, que estén vigentes el 5 de marzo de 2009.

El plazo para efectuar esta adaptación es de 3 meses desde el 5 de marzo de 2009, fecha de entrada en vigor del Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero.

Quinto. *Derogación.* –Esta Resolución deja sin efecto la Resolución de 21 de febrero de 2008, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el procedimiento para el registro de los contratos concertados por los trabajadores autónomos económicamente dependientes”.
- <sup>6</sup> Project: Network of European Observatories (EIRO and EWCO), authors: Roberto Pedersini and Diego Colletto (University of Milan, Italia), Research manager: Christian Welz, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, Ireland, 2010.
- <sup>7</sup> Según se desprende del Informe de la Comisión de expertos (octubre del 2005) que se tomó como punto de arranque para la elaboración del Estatuto del Trabajo Autónomo, “*en concordancia con toda la política de fomento y promoción desarrollada en los ámbitos europeo, estatal y autonómico, la inclusión expresa y diferenciada por parte del presente Estatuto de la figura del emprendedor viene justificada por el hecho de que se trata precisamente de un trabajador autónomo con unas características propias y especiales que cabe premiar, incentivar o, como mínimo, reconocer expresamente. El emprendedor es una persona que acomete una iniciativa económica o profesional, asumiendo los riesgos correspondientes. En consecuencia, la actividad por él desarrollada debe ser considerada principalmente como fuente de riqueza y creadora de empleo, ya sea para sí mismo o para terceros, directa o indirectamente. Ese elemento de iniciativa y de vía de creación de empleo, así como el hecho de que esta figura ya ha sido recogida, aunque no definida expresamente, en normas, por ejemplo, de Seguridad Social o de apoyo financiero, justifica que este Estatuto sirva también para darle un reconocimiento expreso; es decir, para darle expresa carta de naturaleza.”*
- <sup>8</sup> La iniciativa claramente se inspira y traslada al marco estatal, adaptándola, la Proposición de Ley, presentada ante la Mesa del Parlamento Vasco por su Grupo Popular el 14 de octubre del 2010, sobre una Ley de apoyo a los emprendedores y a la pequeña empresa del País Vasco y que ha iniciado su tramitación en junio del 2011; dicha andadura se inscribe en los pactos de gobierno entre los partidos socialista y popular vascos – siendo esa activación una de las exigencias para el apoyo de los segundos a la investidura del actual gobierno autonómico –; con todo, la estrategia no es muy original al resultar bien perceptible la influencia que sobre tal intervención ha tenido la Carta Europea de la Pequeña Empresa (aprobada en la cumbre de Feira – Portugal – en el año 2000) y, sobre todo, la mal llamada Ley de la Pequeña Empresa para Europa (Small Business Act for Europe o SBA) de 2008, cuyos ejes se recogen en la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, «*Pensar primero a pequeña escala*», *Small Business Act para Europa: iniciativa en favor de las pequeñas empresas*», Bruselas, 25 de junio del 2008, COM(2008) 394 final. Tras las elecciones del 22 de mayo del 2011, con el acceso de los conservadores al gobierno

de ciertas CC.AA., puede seguirse la estela de tal maniobra con el anuncio de intervenciones similares en Castilla-La Mancha y Extremadura o la presentación formal de proposiciones similares estando el PP en la oposición (Navarra, Andalucía).

- <sup>9</sup> Realizada la delimitación en positivo, la citada Proposición de Ley establece, como complemento, una serie de supuestos que no deberían merecer la consideración legal de emprendedor; a tenor de su artículo 3, *“en el caso de sociedades unipersonales o trabajadores autónomos, no podrán ser considerados emprendedores aquellos que ya ostenten la condición de socio único de otra empresa unipersonal o que lleven dados de alta en el régimen de autónomos más de 24 meses”* (apartado uno). Además, *“en ningún caso podrán considerarse emprendedores las sociedades a las que se les aplique el régimen de las sociedades patrimoniales regulado en el capítulo VI del título VII del Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades”* (artículo 3, apartado dos). Por último, *“tampoco se considerará emprendedor a aquella persona física o persona jurídica en la que alguno de sus socios se encuentre inhabilitado, en España o en el extranjero, como consecuencia de un procedimiento concursal, se encuentre procesado o, tratándose del procedimiento al que se refiere el título III del libro IV de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, se hubiera dictado auto de apertura del juicio oral, o tenga antecedentes penales, por delitos de falsedad, contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social, de infidelidad en la custodia de documentos y violación de secretos, de blanqueo de capitales, de receptación y otras conductas afines, de malversación de caudales públicos, contra la propiedad, o esté inhabilitado o suspendido, penal o administrativamente para ejercer cargos públicos o de administración o dirección de entidades financieras”* (artículo 3, apartado tres).
- <sup>10</sup> Tal y como dispone la Disposición transitoria única de la citada Proposición de Ley de apoyo a los emprendedores, presentada por el Partido Popular a mediados de julio del 2011, *“se establece hasta 2015, prorrogable si fuese necesario en tanto se resuelve la restricción del crédito, el establecimiento de una Línea ICO-emprendedores mediante la cual se ofrecerá financiación con tipos de interés preferenciales y con una bonificación de 50 euros por cada 1.000 euros de financiación, a todos aquellos emprendedores que lo soliciten, con un límite de 200.000 euros por beneficiario y año, con amortización flexible y con la posibilidad de hasta dos años de carencia. Para aquellos emprendedores que vayan avalados por una Sociedad de Garantía Recíproca, el ICO asumirá el coste del aval”*.
- <sup>11</sup> No obstante, me resulta imposible resistir a la tentación de anotar el consabido razonamiento virtuoso que incorpora, en su propia exposición de motivos, la citada Proposición de Ley de apoyo a los emprendedores presentada por el Partido Popular, en el sentido de que *“es importante destacar de entrada que cualquier disminución de las cargas tributarias o de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social aumentará la competitividad de nuestras empresas, al reducir sus costes y permitirles así vender a precios más bajos e introducirse o crecer con más facilidad en los mercados exteriores”*; no por obvia – que no lo es tanto, ya que la competitividad vía costes puede ser una falacia o una trampa con diferentes perjudicados –, esta línea argumental olvida otros elementos tan determinantes o más para la mejora de nuestra balanza comercial, al tiempo que cimenta las bases para realizar un discurso mecánico y totalizador. Más convincente resulta otra idea que se recoge en la propuesta: el que las PYMES internacionalizadas sean más productivas y competitivas y, gracias a ello y a su diversificación geográfica, afronten mejor la caída del consumo doméstico.
- <sup>12</sup> Vista la singularidad de esta propuesta regulativa, por cierto necesaria en clave de Política del Derecho dado el sonoro fracaso del modelo seguido hasta la fecha – esto es, la traslación y desarrollo del Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, de 16 de julio del 2002, conforme a los procedimientos y prácticas propias de los interlocutores sociales en los Estados miembros (12ª cláusula del citado Acuerdo), lo que en España remite a los espacios propios de la mediante la negociación colectiva –, merece la pena reproducir literalmente su contenido (artículo 26 de la Proposición de Ley de apoyo a los emprendedores):
- Artículo 13. Contrato de trabajo a distancia.*
- 1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a distancia aquél en que la actividad laboral, que podría realizarse igualmente en los locales de la empresa, se ejecuta fuera de los mismos de manera regular y voluntaria.*
  - 2. El contrato se formalizará por escrito con el visado de la Oficina de Empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de seguridad y salud que se determinen.*
  - 3. El trabajador a distancia tendrá los mismos derechos que un trabajador que preste sus servicios en los locales de la empresa y realice un trabajo idéntico o similar. La carga de trabajo y los sistemas de*



valoración del rendimiento del trabajador a distancia serán equivalentes a los de los demás trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

4. Todo empresario que ocupe trabajadores a distancia deberá:

a) Cubrir o reintegrar los costes causados por la prestación de trabajo a distancia.

b) Informar al trabajador sobre eventuales restricciones en el uso de los equipos de trabajo, en particular las herramientas informáticas y los servicios de comunicación.

c) Informar a los trabajadores a distancia sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes en la empresa o centro de trabajo.

5. El empresario que adopte medidas de vigilancia y control a distancia está obligado, conforme a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 20 de la presente Ley, a respetar al máximo la dignidad e intimidad del trabajador. Tanto los trabajadores como sus representantes tienen derecho a conocer los sistemas de vigilancia y control dispuestos por la empresa para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

6. El empresario deberá establecer los medios oportunos para asegurar el acceso efectivo por parte de los trabajadores a distancia a la formación. Asimismo deberá informar a estos trabajadores de la existencia de puestos de trabajo vacantes más cualificados o remunerados en la empresa o centro de trabajo, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceso que a los demás trabajadores.

7. El empresario debe adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la protección de la seguridad y salud del trabajador a distancia y éste cooperar para lograr unas condiciones de trabajo que no entrañen riesgos para su seguridad y salud. Si el trabajador a distancia trabaja en el domicilio, el acceso al mismo para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de seguridad y salud estará sujeto a previa notificación y consentimiento del trabajador.

8. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. El empresario deberá adoptar las medidas necesarias para asegurar la transmisión de información a los trabajadores por parte de sus representantes.

9. Se autoriza el Gobierno para desarrollar reglamentariamente lo previsto en este artículo.»

<sup>13</sup> A tenor del artículo 32 de la citada Proposición de Ley de apoyo a los emprendedores, el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores quedaría redactado en los siguientes términos (quedando recogida en negrita las novedades a incorporar al texto legal):

«1. Los trabajadores con al menos una antigüedad de un año en la empresa tienen derecho a 20 horas anuales de formación, salvo que la negociación colectiva prevea una duración superior. Este derecho será acumulable hasta un máximo de 120 horas.

Para su disfrute será necesario el acuerdo del trabajador y del empresario. Este período de formación se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

El derecho individual a la formación se podrá financiar a través de un cheque formación en los términos previstos reglamentariamente.

2. Los trabajadores tienen derecho a recibir la formación necesaria que garantice su adaptación a la evolución de su puesto de trabajo. Esta formación se considera en todo caso tiempo de trabajo efectivo y deberá ser financiada por la empresa que podrá utilizar el crédito para la formación previsto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

3. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

4. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.

5. El Servicio Público de Empleo Estatal otorgará a cada trabajador una cuenta de formación asociada al número de cotización a la Seguridad Social en la que deberá constar la formación recibida a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales.»

<sup>14</sup> Según establece el artículo 32, dos, de esa Proposición de Ley de apoyo a los emprendedores, se modifica el apartado 2 del artículo 106 de la LGSS que queda redactado en los siguientes términos:

«La obligación de cotizar se mantendrá por todo el período en que el trabajador esté en alta en el Régimen General o preste sus servicios, aunque éstos revistan carácter discontinuo. Dicha obligación subsistirá asimismo respecto de los trabajadores que se encuentren cumpliendo deberes de carácter

*público, desempeñando cargos de representación sindical, o disfrutando del derecho individual a la formación reconocido en el artículo 23.1 ET, siempre que ello no dé lugar a la excedencia en el trabajo.»*

- 15 Como dispone el artículo 32, cuatro, de esa Proposición de Ley de apoyo a los emprendedores, se modifica la disposición transitoria sexta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de reforma del sistema de protección por desempleo que queda redactada en los siguientes términos:  
*«Programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo.»*  
*«1. En aplicación de lo previsto en el párrafo tercero del apartado 4 del artículo 228 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, en la redacción dada al mismo por esta Ley, podrán acogerse al presente programa todas las empresas que sustituyan a éstos con trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo durante el tiempo en que aquéllos participen en acciones de formación, siempre que tales acciones estén financiadas por cualquiera de las Administraciones públicas. La aplicación del programa regulado en la presente disposición transitoria será obligatoria para los trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo a que se refiere el párrafo anterior.»*
- 16 A tenor del artículo 32, cinco, de esa Proposición de Ley de apoyo a los emprendedores, se añade un nuevo artículo 11 bis al capítulo III del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que queda redactado en los siguientes términos:  
*«Bonificaciones de cuotas por la celebración de contratos de interinidad para la sustitución de trabajadores en formación.*  
*Los contratos de interinidad que se celebran con personas desempleadas, para sustituir a trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo por el ejercicio de su derecho a la formación, darán derecho a una bonificación del 100 % de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.»*
- 17 Y, así, el artículo 32, tres, de esa Proposición de Ley de apoyo a los emprendedores, añade una nueva disposición adicional al Estatuto de los Trabajadores que queda redactada en los siguientes términos:  
*«El Gobierno, previa consulta con la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, desarrollará reglamentariamente la financiación y utilización del cheque formación y la cuenta de formación. El cheque formación se nutrirá con cargo a la cuota de formación profesional y a los Presupuestos Generales del Estado.»*
- 18 Según desvela el Informe Global Entrepreneurship Monitor (GEM) sobre España en el 2010, resulta que del total de emprendimiento en nuestro país, (fundamentalmente desarrollado por autónomos y por microempresarios), el 73% lo era por oportunidad, un 25,4% por necesidad y un 1,7% por otros motivos. Sigue pues predominando, durante ese año, el emprendimiento por oportunidad, si bien es importante señalar que la proporción de emprendimiento por necesidad ha aumentado 9,6 puntos porcentuales entre el 2009 y el 2010, lo que debe interpretarse como un reflejo de la recesión que padecemos. Por el contrario, el emprendimiento por oportunidad desciende del 80.1% en 2009 al 73.0% en el 2010. Comparativamente se aprecia que *“en el contexto GEM de la Unión Europea, España queda un poco por encima de la media de los países participantes en la edición 2010 en cuanto a la tasa de actividad emprendedora por necesidad, circunstancia que debe achacarse al actual clima económico. La elevada tasa de paro española, del período analizado, fomenta la consideración del emprendimiento como alternativa ante la falta de empleo, extremo que también ha sido citado por muchos de los expertos como factor impulsor del emprendimiento, no sólo en España sino también en el resto del contexto europeo. Letonia es el país GEM de la UE con la mayor tasa de emprendimiento por necesidad del 2010, y Dinamarca la nación que la presenta más baja”* (pp. 39-41 del citado Informe).
- 19 Según el registro de la Tesorería de la Seguridad Social, a 31 de marzo de 2011 había 1.575.194 autónomos sin asalariados inscritos en los diferentes regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social, el RETA – con mucho el más numeroso – y el REM.
- 20 Por su parte, el número de colaboradores familiares en alta en Seguridad Social alcanzaba, a 31 de marzo de 2011, la cifra de 191.708.
- 21 De nuevo, según el registro de la Tesorería de la Seguridad Social, a 31 de marzo de 2011 había 391.236 autónomos con asalariados.  
La concurrencia simultánea de la condición de trabajador autónomo y de empleador laboral constituye

un interesante debate en el terreno conceptual y, más todavía, a la hora de plantearse la inclusión del empresario, persona física que trabaja de manera personal, habitual y directa en su negocio dentro del marco regulativo de la Ley 20/2007; en esa línea, por la que apuesta la vigente LETA, cabe recordar las reflexiones avanzadas en el Informe de la Comisión de Expertos (octubre del 2005) que contribuyó a su elaboración, al señalar que *“no constituye un dato relevante a los efectos de la delimitación del ámbito subjetivo del presente Estatuto. Como regla general, el trabajador autónomo que tiene trabajadores a su servicio queda sometido a las previsiones contenidas en el LETA. Las razones que fundamentan esa concreta opción son esencialmente dos; y ambas de índole instrumental. Por lo pronto, la expresa declaración de la compatibilidad entre aquellas dos condiciones sirve a la finalidad protectora y de promoción del trabajo autónomo que persigue el LETA. Pero dicha compatibilidad, adicionalmente, permite la coordinación, ya apuntada, con el concepto de trabajador autónomo empleado por el RETA. Desde la perspectiva del marco laboral, la solución puede resultar novedosa e, incluso y en relación con ciertos aspectos, polémica. Pero es una opción de política de derecho que pretende acomodarse a la realidad existente.”*

- 22 Artículo 1.2 a) y b) de la Ley 20/2007, por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.
- 23 Artículos 1.1 y 11.1 de la Ley 20/2007, por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.
- 24 Toda vez que el referido artículo 11.3 de Ley 20/2007, recordémoslo, sanciona, como presunción que no admite la prueba en contrario, que *“los titulares de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público y los profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho no tendrán en ningún caso la consideración de trabajadores autónomos económicamente dependientes.”*
- 25 Tampoco en el texto articulado por la Comisión de expertos que acompañó su informe, en octubre del 2005, para *facilitar* la elaboración del Estatuto del Trabajo Autónomo, apareció listada expresamente la figura del teletrabajador en su ámbito personal de aplicación (artículo 1.2).
- 26 Sometido a un implacable un proceso reformador estructural que no cesa – y lo que vendrá –: la última ofrenda en sacrificio por parte del Gobierno a eso que llaman *los mercados y la confianza*, bastante paradójica y cínica por cierto, es la contenida en el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (BOE de 30 de agosto del 2011); un golpe de tuerca más, y ya son demasiados, a nuestro marco legal que ni es el causante ni tampoco el remedio taumatúrgico frente a la recesión económica y sus secuelas.
- 27 El paso dado, en abstracto y sin entrar en la letra pequeña, resulta necesario en clave de Política del Derecho dado el sonoro fracaso del modelo seguido hasta la fecha, esto es, la traslación y desarrollo del Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo conforme a los procedimientos y prácticas propias de los interlocutores sociales en los Estados miembros (12ª cláusula del citado Acuerdo), lo que en España remite a los espacios propios de la mediante la negociación colectiva; a efectos de precisar su alcance y sus reglas reproduciré literalmente su contenido (artículo 26 de la Proposición de Ley de apoyo a los emprendedores):
- Artículo 13. Contrato de trabajo a distancia.*
- 1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a distancia aquél en que la actividad laboral, que podría realizarse igualmente en los locales de la empresa, se ejecuta fuera de los mismos de manera regular y voluntaria.*
  - 2. El contrato se formalizará por escrito con el visado de la Oficina de Empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de seguridad y salud que se determinen.*
  - 3. El trabajador a distancia tendrá los mismos derechos que un trabajador que preste sus servicios en los locales de la empresa y realice un trabajo idéntico o similar. La carga de trabajo y los sistemas de valoración del rendimiento del trabajador a distancia serán equivalentes a los de los demás trabajadores de la empresa o centro de trabajo.*
  - 4. Todo empresario que ocupe trabajadores a distancia deberá:*
    - a) Cubrir o reintegrar los costes causados por la prestación de trabajo a distancia.*
    - b) Informar al trabajador sobre eventuales restricciones en el uso de los equipos de trabajo, en particular las herramientas informáticas y los servicios de comunicación.*
    - c) Informar a los trabajadores a distancia sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes en la em-*

presa o centro de trabajo.

5. El empresario que adopte medidas de vigilancia y control a distancia está obligado, conforme a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 20 de la presente Ley, a respetar al máximo la dignidad e intimidad del trabajador. Tanto los trabajadores como sus representantes tienen derecho a conocer los sistemas de vigilancia y control dispuestos por la empresa para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

6. El empresario deberá establecer los medios oportunos para asegurar el acceso efectivo por parte de los trabajadores a distancia a la formación. Asimismo deberá informar a estos trabajadores de la existencia de puestos de trabajo vacantes más cualificados o remunerados en la empresa o centro de trabajo, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceso que a los demás trabajadores.

7. El empresario debe adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la protección de la seguridad y salud del trabajador a distancia y éste cooperar para lograr unas condiciones de trabajo que no entrañen riesgos para su seguridad y salud. Si el trabajador a distancia trabaja en el domicilio, el acceso al mismo para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de seguridad y salud estará sujeto a previa notificación y consentimiento del trabajador.

8. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. El empresario deberá adoptar las medidas necesarias para asegurar la transmisión de información a los trabajadores por parte de sus representantes.

9. Se autoriza el Gobierno para desarrollar reglamentariamente lo previsto en este artículo.»

<sup>28</sup> Pues como señala su cláusula 1ª, “este acuerdo voluntario tiene como objetivo establecer un marco general a nivel europeo, a poner en marcha por las organizaciones miembros de las partes firmantes, conforme a los procedimientos y prácticas específicas a los interlocutores sociales en los Estados miembros. Las partes firmantes invitan también a las organizaciones de los países candidatos a poner en marcha este acuerdo.”

<sup>29</sup> De manera más que significativa, resulta que la Proposición de Ley de apoyo a los emprendedores, presentada por el Grupo Parlamentario Popular en el Congreso el pasado 15 de julio del 2011, prácticamente calca la fórmula contenida en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo: según su artículo 13.1 “tendrá la consideración de contrato de trabajo a distancia aquél en que la actividad laboral, que podría realizarse igualmente en los locales de la empresa, se ejecuta fuera de los mismos de manera regular y voluntaria.”

<sup>30</sup> En el citado Informe de la Comisión de expertos, que sirvió de apoyo para la aprobación del Estatuto del Trabajo Autónomo, se contienen algunas interesantes reflexiones al hilo del debate judicial en torno a determinadas modalidades de trabajo autónomo, señalándose (p. 100) que “como consecuencia de la proliferación del uso de las nuevas tecnologías, también han surgido dudas en la calificación jurídica de las prestaciones de servicios en régimen de teletrabajo. En el trabajo prestado fuera de los locales del empresario, en especial cuando el lugar de la prestación de servicios es el propio domicilio del trabajador, desaparecen las coordenadas espaciales y temporales que determinan la subordinación jurídica caracterizadora de la relación laboral. Ante las dificultades que pueden presentarse en la calificación de la prestación realizada fuera del círculo organizativo empresarial delimitado por el espacio físico del centro de trabajo, el legislador contempla un modo de subordinación distinto del prototípico, el contrato a domicilio, caracterizado por la presencia del ejercicio del poder de control de manera diferenciada; es decir, en el momento final de la realización de la prestación.

En el juicio de laboralidad o no de esta relación, vienen manejándose elementos como la titularidad del software (el know-how) empleado en la ejecución de la prestación laboral, la posibilidad de que se rechacen o no los encargos que se reciben o, en fin, la existencia de una prestación retributiva fija por unidad de obra. No obstante y en algunos supuestos en los que la prestación contratada es de carácter intelectual (tutores de formación a distancia), se toma en consideración el carácter personal o no de la prestación.”

<sup>31</sup> Al hilo de esta modalidad, se viene suscitando un enrevesado debate en torno a si debe encuadrarse e, incluso, poder llegar a identificarse, el teletrabajo con el trabajo a domicilio. Analizada su vigente formulación legal, resulta que el trabajo laboral a domicilio debe reunir dos requisitos específicos: uno, que la realización de la actividad se produzca en el domicilio o en lugar libremente elegido por el prestador asalariado de servicios y, segundo, que ello acontezca sin de la vigilancia – directa, habrá que entender del empresario (artículo 13.1 del Estatuto de los Trabajadores).

En consecuencia, si recordamos bien la singularidad del trabajo a distancia y las diferentes modalidades en que se desgrana, creo que no hay el menor atisbo de duda de que no todas las formas de teletrabajo encuentran cabida en la definición que recoge el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores con

respecto al empleo asalariado a domicilio ya que, uno, aquél puede ejercerse en telecentros (abiertos al público o satélites) y, segundo, que en otros supuestos cabe perfectamente una intensa vigilancia del empresario en su desarrollo (teletrabajo “on line”). Así las cosas, puede concluirse que en determinados tipos de teletrabajo sí podrían encontrar cabida en el trabajo asalariado a domicilio - por ejemplo, aquel en que se le otorga al cibertrabajador la opción de elegir el lugar de prestación del servicio y, también, en el teletrabajo “off line”, puesto que no hay control directo ni físico del empresario -.

- <sup>32</sup> Paradigmáticamente resulta en este sentido la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de abril de 1996 [AS 3334/1996], al señalar que es “manifestación del poder de dirección y disciplinario el hecho de que (...) los trabajos informativos a realizar vinieron verificándose a través de un programa informático confeccionado por la empresa la que, a su vez, controlaba dichos trabajos mediante comunicación directa con las personas respecto de las que se solicitaba información, penalizando el retraso o el incumplimiento del trabajo encomendado.”
- <sup>33</sup> Como dispone el artículo 14 de la citada Orden del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social:  
“6. Los trabajadores autónomos dedicados a la venta ambulante o a domicilio (CNAE 4781 Comercio al por menor de productos alimenticios, bebidas y tabaco en puestos de venta y mercadillos; 4782 Comercio al por menor de productos textiles, prendas de vestir y calzado en puestos de venta y mercadillos; 4789 Comercio al por menor de otros productos en puestos de venta y mercadillos y 4799 Otro comercio al por menor no realizado ni en establecimientos, ni en puestos de venta ni en mercadillos) podrán elegir como base mínima de cotización durante el año 2011, 850,20 euros mensuales, o una base de cotización de 748,20 euros mensuales.  
Los trabajadores autónomos dedicados a la venta a domicilio (CNAE 4799) podrán también elegir como base mínima de cotización durante el año 2011 850,20 euros mensuales, o una base de cotización de 467,70 euros mensuales.  
7. Lo previsto en el párrafo primero del apartado 6 será de aplicación a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado dedicados a la venta ambulante, que perciban ingresos directamente de los compradores.  
En tales casos, en el supuesto en que se acredite que la venta ambulante se lleva a cabo en mercados tradicionales o «mercadillos», con horario de venta inferior a ocho horas al día, se podrá elegir entre cotizar por una base de 850,20 euros mensuales, o una base de 467,70 euros mensuales.  
La elección de bases de cotización prevista en el párrafo precedente también será de aplicación a las personas que se dediquen de forma individual a la venta ambulante en mercados tradicionales o «mercadillos» con horario de venta inferior de ocho horas al día, siempre que no dispongan de establecimiento fijo propio, ni produzcan los artículos o productos que vendan.  
En cualquier caso, se deberá cotizar obligatoriamente por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, aplicando, sobre la base de cotización elegida, la tarifa de primas a que se refiere el apartado 9.  
8. En los supuestos a los que se refieren los apartados 6 y 7, por tratarse de actividades exclusivas de venta, no están incluidos aquellos casos en los que, además, se fabrican o elaboran los productos objeto de venta.”
- <sup>34</sup> A tenor de dicho precepto, el régimen profesional del trabajador autónomo se regirá, en primer término, por “las disposiciones contempladas en la presente Ley en lo que no se opongan a las legislaciones específicas aplicables a su actividad, así como al resto de las normas legales y reglamentarias complementarias que sean de aplicación.”
- <sup>35</sup> Concretamente por el Real Decreto 776/2011, de 3 de junio (BOE de 4 de junio del 2011), por el que se suprimen determinados órganos colegiados y se establecen criterios para la normalización en la creación de órganos colegiados en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos: por lo que afecta al tema, ha quedado amortizada la Comisión Interministerial para la Artesanía, derogándose así los artículos 9, 10 y 11 del Real Decreto 1520/1982.
- <sup>36</sup> A modo de ejemplo, la Ley 15/2005, de 22 de diciembre, de Artesanía de Andalucía (BOJA de 31 de diciembre de 2005).
- <sup>37</sup> Como botón de muestra, el Decreto 4/2008, de 8 de enero, por el que se aprueba el repertorio de oficios artesanos de la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOJA de 30 de enero de 2008).
- <sup>38</sup> Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, *El sector artesano español en las fuentes estadísticas y documentales*, Dirección General de Política de la Pequeña y Mediana Empresa Madrid, 2009.

- 39 Ministerio de Cultura, Secretaría General Técnica, Subdirección General de Publicaciones, Información y Documentación, Madrid, 2010, NIPO: 551-10-085-9.
- 40 Como se señala en el referido Anuario Estadísticas Culturales (2010), la noción de empleo cultural viene referido a los mayores de 16 años que disponen de un trabajo de tales características en el conjunto de la economía o cualquier empleo en sectores culturales; es más en sus páginas 61 y 62 llega a indicarse que *“todas estas ocupaciones son tenidas en cuenta con independencia de la actividad principal del empleador. De forma análoga, las actividades culturales incluyen actividades de edición, de bibliotecas, archivos, museos y otras instituciones culturales, actividades cinematográficas, de vídeo, de radio y televisión así como las artísticas y de espectáculos entre otras. En estas actividades se considera todo el empleo con independencia de la ocupación (artística, técnica, administrativa o de dirección) dado que todas ellas son necesarias para el correcto funcionamiento de las actividades citadas.*  
*La delimitación de las actividades económicas y de las ocupaciones a incluir en el ámbito cultural para la explotación que se presenta ha venido condicionada por la disponibilidad de desgloses de la Encuesta de Población Activa [...]*  
*No ha sido posible sin embargo contemplar actividades culturales cuya delimitación hubiera requerido mayor nivel de desglose tales como: Comercio al por mayor y al por menor de productos culturales, por estar contempladas en epígrafes de cuatro cifras tales como 47.43, 47.61 ó 47.63 entre otros; las actividades de las agencias de noticias por estar en el epígrafe a cuatro cifras 63.91. Se ha incorporado en su conjunto el epígrafe 35.4 “Profesionales del mundo artístico, del espectáculo y de los deportes” a pesar de incluir una parte de profesionales no correspondientes al ámbito cultural establecido.*  
*Una vez estimado el conjunto de empleo cultural de la forma descrita, las limitaciones derivadas del hecho de que la fuente de datos utilizada sea una investigación por muestreo han indicado la necesidad de realizar determinadas agregaciones en las clasificaciones ofrecidas con la finalidad de evitar los altos errores de muestreo que afectan a las estimaciones de escasa magnitud”*
- 41 Dictamen del Consejo Económico y Social Europeo, SOC/344 – CESE 639/2010, “Nuevas tendencias del trabajo autónomo: el caso específico del trabajo autónomo económicamente dependiente”, de 29 de abril de 2010, página 6).
- 42 Así, en el conocido Informe del European Industrial Relations Observatory (EIRO), “Self-employed workers: industrial relations and working conditions” (Trabajadores autónomos: relaciones industriales y condiciones de trabajo), 2009.
- 43 En virtud de la Resolución de 10 de marzo de 2011, del Congreso de los Diputados, se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo (BOE de 16 de marzo de 2011).
- 44 El viernes 4 de marzo del 2011 el Consejo de Ministros aprobó la distribución de más de 3.100 millones de euros a las Comunidades Autónomas para el desarrollo de políticas activas de empleo. El reparto de estos fondos fue acordado en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales celebrada el pasado 24 de enero. Esta considerable asignación irá destinada a la realización de programas de empleo, itinerarios de inserción sociolaboral y acciones de formación para ocupados y desempleados; actuaciones de promoción de la actividad económica y fomento del empleo autónomo y la economía social e inserción sociolaboral de personas con discapacidad. Asimismo, y dentro de la apuesta por fortalecer los Servicios Públicos de Empleo, también se contempla la distribución de fondos destinados a la modernización y mejora de los mismos, así como para la prórroga de los 1.500 orientadores que ya están trabajando.
- 45 LÓPEZ GANDÍA, en la obra colectiva coordinada por Blasco Pellicer, *El empresario laboral. Estudios jurídicos en homenaje al profesor Camps Ruiz con motivo de su jubilación*, “Las cooperativas y la descentralización productiva. De la huída del Derecho del Trabajo a la huída de los TRADES”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, p. 111.
- 46 CUADRADO ROURA (director y coordinador), *Empleo autónomo y empleo asalariado. Análisis de las características y comportamiento del autoempleo en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2004.
- 47 Hay que advertir de inmediato que la investigación citada acota su objeto de estudio al núcleo del auto-

empleo representado por los empleadores, los trabajadores autónomos sin asalariados a su servicio, las cooperativas de producción y las sociedades laborales, dejando fuera al sector agrario, las colaboraciones o ayudas de familiares y el empleo por cuenta propia que no constituye la fuente principal de ingresos (ob. cit., pp 12 y 13). Y algo absolutamente crucial y puede que determinante a la hora de extraer ideas-fuerza y conclusiones: este estudio y, con él, los datos que manejan, se cierran en el año 2004; dicho de otro modo, la crisis global y que tan fuertemente nos ha golpeado a España a partir del tercer trimestre de 2008 puede haber introducido algunas variaciones o cambios de orientación en las tendencias observadas en la obra antes citada.

- 48 Con todo, esas carencias regulativas parece que con el transcurso del tiempo y debido a la inseguridad que crean en el tráfico económico, pueden empezar a corregirse; de hecho, en la actual y periclitada IXª Legislatura se ha presentado un Proyecto de Ley, que parece imposible que finalmente vea la luz por la disolución del Parlamento, dedicado a encauzar los Contratos de Distribución Comercial (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, 29 de junio del 2011, número 138-1).
- 49 A tenor del artículo 29 del referido Proyecto de Ley sobre Contratos de Distribución Comercial, “1. La venta multinivel constituye una forma especial de comercio en la que un fabricante o un comerciante mayorista vende sus bienes o servicios a través de una red de comerciantes y/o agentes distribuidores independientes, pero coordinados dentro de una misma red comercial y cuyos beneficios económicos se obtienen mediante un único margen sobre el precio de venta al público, que se distribuye mediante la percepción de porcentajes variables sobre el total de la facturación generada por el conjunto de los vendedores integrados en la red comercial, y proporcionalmente al volumen de negocio que cada componente haya creado. A efectos de lo dispuesto en este artículo, los comerciantes y los agentes distribuidores independientes se considerarán en todo caso empresarios a los efectos previstos en el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras Leyes complementarias, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre.
2. Queda prohibido organizar la comercialización de bienes y servicios cuando:
- a) Constituya un acto desleal con los consumidores conforme a lo previsto en el artículo 26 de la Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal.
- b) No se garantice adecuadamente que los distribuidores cuenten con la oportuna contratación laboral o cumplan con los requisitos que vienen exigidos legalmente para el desarrollo de una actividad comercial.
- c) Exista la obligación de realizar una compra mínima de los productos distribuidos por parte de los nuevos vendedores, sin pacto de recompra en las mismas condiciones.
3. En ningún caso el fabricante o mayorista titular de la red podrá condicionar el acceso a la misma al abono de una cuota o canon de entrada que no sea equivalente a los productos y material promocional, informativo o formativo entregados a un precio similar al de otros homólogos existentes en el mercado y que no podrán superar la cantidad que se determine reglamentariamente. En los supuestos en que exista un pacto de recompra, los productos se tendrán que admitir a devolución siempre que su estado no impida claramente su posterior comercialización.”
- 50 Por su parte, por lo que a atañe a la regulación del régimen de franquicia, se establece que “1. Las personas físicas o jurídicas que pretendan desarrollar en territorio español la actividad de franquiciadores a que se refiere el artículo segundo deberán comunicar el inicio de su actividad en el plazo de tres meses desde su inicio al Registro de Franquiciadores, que recogerá los datos que reglamentariamente se establezcan.
- Las empresas de terceros países, no establecidas en España, que pretendan desarrollar en España la actividad de franquiciadores, lo comunicarán directamente al Registro de Franquiciadores del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, en el plazo de tres meses desde su inicio.
- El Ministerio de Industria, Turismo y Comercio informará a las Comunidades Autónomas de las empresas franquiciadoras registradas.
- Del mismo modo, las Comunidades Autónomas comunicarán al Registro de Franquiciadores del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio las modificaciones que se produzcan en el registro autonómico correspondiente.
2. Asimismo, con una antelación mínima de 20 días a la firma de cualquier contrato o precontrato de franquicia o entrega por parte del futuro franquiciado al franquiciador de cualquier pago, el franquiciador deberá haber entregado al futuro franquiciado por escrito la información necesaria para que pueda decidir libremente y con conocimiento de causa su incorporación a la red de franquicia y, en especial, los datos principales de identificación del franquiciador, descripción del sector de actividad del negocio objeto de franquicia, contenido y características de la franquicia y de su explotación, estructura y extensión de la red y elementos esenciales del acuerdo de franquicia. Reglamentariamente se estable-

*cerán las demás condiciones básicas para la actividad de cesión de franquicias” (artículo 30 del referido Proyecto de Ley sobre Contratos de Distribución Comercial).*

- 51 Merece la pena constatar que en el preámbulo del Decreto 1167/1960, de 23 de junio (BOE de 27 de junio), por el que se aplicaron los beneficios del Mutualismo Laboral a los llamados trabajadores independientes o autónomos, se declaraba que su incorporación al ámbito de la previsión social era debida a que no solían alcanzar “niveles de ingresos superiores a los establecidos para los productores por cuenta ajena, por cuya causa pertenecen realmente al sector económicamente débil y protegible por la Seguridad Social”.
- 52 Como la cobertura de la Incapacidad Temporal desde el cuarto día de la baja, la posibilidad de tener la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o la rebaja de cotizaciones para quienes se incorporaran por vez primera al RETA (si se trata de menores de treinta años o de mujeres mayores de cuarenta y cinco), mejoras introducidas por la Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de Medidas de Reforma Económica.  
Por su parte, en la Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el 2005, se incluyeron, como incentivos para el fomento del empleo autónomo para jóvenes hasta treinta años de edad y para mujeres hasta treinta y cinco, una reducción en las cuotas de la Seguridad Social así como el acceso a las medidas de fomento del empleo estable de los familiares contratados por los autónomos.
- 53 Así, en el marco comunitario, la Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, que da una definición de trabajador autónomo en su artículo 2.a), o la Recomendación del Consejo de 18 de febrero de 2003 relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos.
- 54 Constitución, teoría general de la contratación, Derecho civil, mercantil, administrativo e, incluso, social y laboral.
- 55 Artículo 6.4 del Código civil.
- 56 Artículos 7.1 y 1258 del Código civil.
- 57 Artículo 7.2 del Código civil.
- 58 Como fórmula de justicia material que persigue mantener el equilibrio de las prestaciones establecidas en los contratos bilaterales.
- 59 Presentes en el Código civil y en determinadas leyes especiales como en materia de competencia o de seguros.
- 60 Artículo 6.4 del Código civil.
- 61 Así, entre otros, sus artículos 1100.2º *in fine*, 1124, 1256, 1258. 1288 y 1289.
- 62 Artículo 1255 del Código civil.
- 63 OLMO GASCÓN, *La franquicia: un procedimiento de desregulación productiva desregulado laboralmente*, 1ª edición, Tirant lo Blanch, Valencia 2003.
- 64 Artículos 37.1 de la Carta Magna y 85.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- 65 En torno a ese interesantísimo debate en torno a las fases interna y externa de elaboración normativa, así como sobre la creciente importancia de la Teoría de la Legislación, véase WINTGENS, “Legisprudencia como nueva Teoría de la Legislación”, Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho 26/2003, pp. 261-289 y ZAPATERO GÓMEZ, “De la Jurisprudencia a la Legislación”, Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho, 15-16/1994, pp. 769-789.
- 66 DEL REY GUANTER, (director), *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, 1ª edición, Valladolid, Lex Nova, 2007.



- 68 ALARCÓN CARACUEL, *Aspectos críticos del Estatuto del Trabajador Autónomo*, <http://jpdsocial.org/Articles/3.1AalconCaracuelPonencia.pdf>
- 69 DURAND, “Naissance d’un droit nouveau: du droit du travail au droit de l’activité professionnelle”, *Droit Social*, 1952, pp. 437 y ss.
- 70 SAGARDOY BENGOCHEA, *Los Trabajadores Autónomos. Hacia un nuevo Derecho del Trabajo*, 1ª edición, Ediciones Cinca, Colección Testimonio, Madrid, 2004.
- 72 Lo que es debido a una discutible interpretación formalista desarrollada por un sector de la doctrina judicial de los Tribunales Superiores de Justicia de las CC.AA., que ha terminado por imponerse frente a otra corriente inicial, previa a la promulgación del Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, (Ref. BOE-A-2009-3673); según esa línea de razonamiento, tanto el artículo 12 de la Ley 20/2007 como, reforzando el argumento a posteriori, el artículo 2.2 y la Disposición Transitoria Tercer, tercer párrafo, del citado Real Decreto 197/2009, la formalización entre las partes del contrato tiene valor constitutivo y no meramente declarativo de la relación de servicios del autónomo económicamente dependiente.
- 73 Boletín Oficial de las Cortes Generales, de 20 de junio de 2011, número 110-14, Congreso de los Diputados. Literalmente, la motivación que inspira esta propuesta de reforma señala que con ella se “pretende reforzar la condición la relación entre el trabajador autónomo económicamente dependiente (TAED) y su cliente en base a dos premisas: el cumplimiento de los requisitos de la propia ley y la comunicación al cliente, evitando que la suscripción del contrato sea constitutiva de la declaración de tal condición.  
Con esta mejora se evita el carácter constitutivo del contrato, si bien se garantiza la seguridad jurídica en la duración de la relación del TAED con la aplicación de la presunción del apartado cuatro. Asimismo, se refuerza el reconocimiento de la condición de TAED al cumplimiento de los presupuestos legales y su comunicación al cliente, abriéndose la vía de impugnación judicial con independencia de la firma del contrato.”
- 74 Según el tenor literal de la Disposición Final Vigésima de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 (Ref. BOE-A-2010-19703), con efectos del 1 de enero de 2011 y, eso suele decirse, vigencia indefinida:  
“Disposición transitoria cuarta. Programa de fomento de empleo en economía social y empleo autónomo.  
1. En aplicación de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 228 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, se mantendrá lo previsto en el Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se establece el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, incluidas las modificaciones incorporadas por normas posteriores, en lo que no oponga a las reglas siguientes:  
1.ª La entidad gestora podría abonar el valor actual del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo a los beneficiarios de prestaciones cuando pretendan incorporarse, de forma estable, como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas o en sociedades laborales, aunque hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades, independientemente de su duración o constituir las, o cuando dichos beneficiarios pretendan constituirse como trabajadores autónomos y se trate de personas con discapacidad igual o superior al 33 por 100.  
En estos supuestos, el abono de la prestación se realizará de una sola vez por el importe que corresponda a las aportaciones al capital, incluyendo la cuota de ingreso, en el caso de las cooperativas, o al de la adquisición de acciones o participaciones del capital social en una sociedad laboral en lo necesario para acceder a la condición de socio, o a la inversión necesaria para desarrollar la actividad en el caso de trabajadores autónomos con discapacidad.  
Se abonará como pago único la cuantía de la prestación, calculada en días completos, de la que deducirá el importe relativo al interés legal del dinero.  
No obstante, si no se obtiene la prestación por su importe total, el importe restante se podrá obtener conforme a lo establecido en la regla 2 siguiente.  
Asimismo, el beneficiario de prestaciones en los supuestos citados en el párrafo primero podrá optar por obtener toda la prestación pendiente por percibir conforme a lo establecido en la regla 2 siguiente.  
2.ª La entidad gestora podrá abonar mensualmente el importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo para subvencionar la cotización del trabajador a la Seguridad Social, y en este supuesto:  
a) La cuantía de la subvención, calculada en días completos de prestación, será fija y corresponderá al

*importe de la aportación íntegra del trabajador a la Seguridad Social en el momento del inicio de la actividad sin considerar futuras modificaciones, salvo cuando el importe de la subvención quede por debajo de la aportación del trabajador que corresponda a la base mínima de cotización vigente para cada régimen de Seguridad Social; en tal caso, se abonará ésta última.*

*b) El abono se realizará mensualmente por la entidad gestora al trabajador, previa comprobación de que se mantiene en alta en la Seguridad Social en el mes correspondiente.*

*3.ª Lo previsto en las reglas 1ª y 2ª también será de aplicación a los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo, que pretendan constituirse como trabajadores autónomos y no se trate de personas con discapacidad igual o superior al 33 por 100.*

*En el caso de la regla 1.ª, el abono de una sola vez se realizará por el importe que corresponde a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, incluido el importe de las cargas tributarias para el inicio de la actividad, con el límite máximo del 60 por 100 del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir, siendo el límite máximo del 80 por cien cuando los beneficiarios sean hombres jóvenes hasta 30 años de edad o mujeres jóvenes hasta 35 años, ambos inclusive, considerándose la edad en la fecha de la solicitud.*

*4.ª La solicitud del abono de la prestación por desempleo de nivel contributivo, según lo establecido en las reglas 1.ª, 2.ª y 3.ª, en todo caso deberá ser de fecha anterior a la fecha de incorporación a la cooperativa o sociedad laboral, o a la de constitución de la cooperativa o sociedad laboral, o a la de inicio de la actividad como trabajador autónomo, considerando que tal inicio coincide con la fecha que como tal figura en la solicitud de alta del trabajador en la Seguridad Social.*

*Si el trabajador hubiera impugnado el cese de la relación laboral origen de la prestación por desempleo, la solicitud deberá ser posterior a la resolución del procedimiento correspondiente.*

*Los efectos económicos del abono del derecho solicitado se producirán a partir del día siguiente al de su reconocimiento, salvo cuando la fecha de inicio de la actividad sea anterior, en este caso, se estará a la fecha de inicio de esa actividad.*

*2. El Gobierno podrá modificar, mediante Real Decreto, lo establecido en el apartado 1 anterior.”*

<sup>75</sup> Con posterioridad, el propio Consejo de Estado, en sesión celebrada el día 03/02/2011, despachó en Comisión, entre otros asuntos, sobre un Proyecto de Real Decreto por el que se pretendía modificar el Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos (Dictamen núm. 10/2011).

<sup>76</sup> Real Decreto 1613/2010, de 7 de diciembre, por el que se crea y regula el Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal y se establece la composición y régimen de funcionamiento y organización del Consejo del Trabajo Autónomo; los límites y garantías que se derivan de la referida Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 12 de julio de 2010, aparecen contenidos en la Disposición adicional primera de este Real Decreto, que precisa las características del fichero de datos personales de las trabajadoras y trabajadores autónomos afiliados a las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos de ámbito estatal concurrentes al procedimiento de declaración de representatividad.

<sup>77</sup> Según su tenor literal, la prestación por cese de actividad viene acotada por el siguiente mandato legal: *“El Gobierno, siempre que estén garantizados los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera y ello responda a las necesidades y preferencias de los trabajadores autónomos, propondrá a las Cortes Generales la regulación de un sistema específico de protección por cese de actividad para los mismos, en función de sus características personales o de la naturaleza de la actividad ejercida. La articulación de la prestación por cese de actividad se realizará de tal forma que, en los supuestos en que deba aplicarse en edades cercanas a la legal de jubilación, su aplicación garantice, en combinación con las medidas de anticipación de la edad de jubilación en circunstancias concretas contempladas en la Ley General de la Seguridad Social, que el nivel de protección dispensado sea el mismo, en supuestos equivalentes de carrera de cotización, esfuerzo contributivo y causalidad, que el de los trabajadores por cuenta ajena, sin que ello pueda implicar costes adicionales en el nivel no contributivo. Las Administraciones Públicas podrán, por razones de política económica debidamente justificadas, cofinanciar planes de cese de actividad dirigidos a colectivos o sectores económicos concretos.”*

<sup>78</sup> Debe recordarse que, en virtud del artículo único de la Orden TIN/490/2011, de 9 de marzo (BOE de 11 de marzo), se ha establecido un plazo especial de opción para la cobertura de las contingencias profesionales y del cese de actividad en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en cuya virtud: *“los trabajadores que en la fecha de entrada en vigor de esta orden figuren en alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y no tengan cubierta*

*la protección por contingencias profesionales y por cese de actividad, podrán optar por su cobertura hasta el 30 de junio de 2011, con efectos desde el día primero del mes siguiente al de dicha opción.”*

- 79 Al hilo de estas operaciones de distribución y reasignación administrativas, no está de más recordar que, bien recientemente, el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (BOE de 30 de agosto de 2011), ha procedido a la fusión del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial, en los términos que sanciona la Disposición Final Primera de la referida norma, en una ya socorrida y habitual consideración de *emergencia* para legislar por la puerta trasera, y que dice así: *“El Servicio Público de Empleo Estatal y el Fondo de Garantía Salarial se integrarán en un único organismo. En el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley, se adoptarán las disposiciones precisas para la citada integración y el funcionamiento efectivo del nuevo organismo.”* La medida, amén de la crítica que merece por no haber sido dialogada con los agentes sociales más representativos, no parece acertada en términos de eficiencia y racionalidad – y más todavía en unos momentos en que la recesión y la destrucción de puestos de trabajo van a agudizarse –, con el agravante de que siguen sin cerrarse, además, acuerdos para el incremento de plantillas en la correspondiente Mesa de Empleo Público; por añadidura, esta reestructuración impuesta genera serias dudas desde un punto de vista jurídico ya que: uno, la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, dispone en su artículo 42.1 que *“los organismos públicos tienen personalidad jurídica diferenciada, patrimonio y tesorería propios, así como autonomía de gestión, en los términos de esta Ley”*; y, segundo, porque el FOGASA no es en absoluto ajeno a la normativa de la UE relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, de modo de nuestro Estado, su legislación y el organismo instrumental con el que afronte ese grave problema deben garantizar efectiva y eficazmente el pago de sus créditos a los trabajadores asalariados afectados.
- 80 Conviene recordar que según su Disposición Final Séptima, la Ley 32/2010 entró en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado; como lo fue el 6 de agosto de 2010, su vigencia comenzó a ser efectiva, pues, el 6 de noviembre de ese mismo año.
- 81 La previsión inicial contenida en el artículo 8.2 de la Ley 32/2010 dispuso que *“el trabajador autónomo al que se le hubiere reconocido y hubiere disfrutado el derecho a la prestación económica por cese de actividad podrá volver a solicitar un nuevo reconocimiento siempre que concurren los requisitos legales y hubieren transcurrido doce meses desde la extinción del derecho anterior.”*
- 82 Mediante la Disposición Derogatoria Única, letra d) de la citada Ley 35/2010.
- 83 En ese sentido, la Disposición Adicional Quincuagésima primera de la Ley 27/2011 introduce un nuevo apartado 3 en el artículo 2 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, con el siguiente texto:  
*«3. La protección por cese de actividad no resultará obligatoria en el caso de socios de Cooperativas comprendidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, siempre que estas Cooperativas dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales, complementario al Sistema Público, que establezca un nivel de cobertura, en lo que respecta a las situaciones de cese de actividad, al menos equivalente al regulado en la presente Ley.»*  
Dicha regla, por imperativo de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011, no entrará en vigor hasta el día 1 de enero de 2013.
- 84 Cambio producido en virtud de la Disposición Adicional Segunda del Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.
- 85 Inicialmente el artículo 7.1 de la referida Ley 32/2010 señalaba que *“los trabajadores autónomos que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 4 deberán solicitar a la misma Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social con la que tengan cubierta la protección dispensada a las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales el reconocimiento del derecho a la protección por cese de actividad. Respecto de los trabajadores por cuenta propia que no tengan cubierta la protección dispensada a las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con una Mutua, se estará a lo establecido en la disposición adicional cuarta. Dicho reconocimiento dará derecho al disfrute de la correspondiente prestación económica, a partir*

*del primer día del segundo mes siguiente a aquel en que se produjo el hecho causante del cese de actividad. Cuando el trabajador autónomo económicamente dependiente haya finalizado su relación con el cliente principal, para tener derecho al disfrute de la prestación no podrá tener actividad con otros clientes a partir del día en que inicie el cobro de la prestación.”*

<sup>86</sup> En efecto, según la redacción que se le acaba de dar al párrafo inicial del apartado 4 del artículo 25 del texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, por obra de la Disposición Adicional Primera del Real Decreto-Ley 14/2011, de 16 de septiembre, de medidas complementarias en materia de políticas de empleo y de regulación del régimen de actividad de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, son infracciones graves:

*“4. En el caso de solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, o de trabajadores por cuenta propia solicitantes o beneficiarios de la prestación por cese de actividad:*

*a) Rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos, salvo causa justificada.*

*b) Negarse a participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por los servicios públicos de empleo o en las acciones de orientación e información profesional ofrecidas por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos.*

*A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por colocación adecuada y por trabajos de colaboración social, los que reúnan los requisitos establecidos, respectivamente, en el artículo 231.3 y en el artículo 213.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.”*

<sup>87</sup> Según su tenor literal: *“sin perjuicio de la representación que ostentan de sus afiliados y a los efectos de lo previsto en este artículo y el siguiente, tendrán la consideración de asociaciones profesionales representativas de los trabajadores autónomos aquéllas que, inscritas en el registro especial establecido al efecto, demuestren una suficiente implantación en el ámbito territorial en el que actúen. Dicha implantación habrá de acreditarse a través de criterios objetivos de los que pueda deducirse la representatividad de la asociación, entre ellos el grado de afiliación de trabajadores autónomos a la asociación, el número de asociaciones con las que se hayan firmado convenios o acuerdos de representación o de otra naturaleza, los recursos humanos y materiales, los acuerdos de interés profesional en los que hayan participado, la presencia de sedes permanentes en su ámbito de actuación y cualesquiera otros criterios de naturaleza similar y de carácter objetivo. Los citados criterios se desarrollarán mediante una norma reglamentaria.”*

<sup>88</sup> Conviene no perder de vista y tomar nota de que la Disposición Adicional Sexta de la Ley 20/2007 establece que *“a los efectos de lo previsto en el artículo 21.5 de esta Ley, las Comunidades Autónomas determinarán la representatividad de las asociaciones de trabajadores autónomos de acuerdo con los criterios a los que se refiere el artículo 21.1 de la misma y crearán, en su ámbito territorial, el registro especial según lo dispuesto en el artículo 20.3 de la presente Ley”.*

<sup>89</sup> Tal y como establece el artículo 21.5 de la LETA, *“las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos y las organizaciones sindicales más representativas, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, gozarán de una posición jurídica singular, que les otorga capacidad jurídica para actuar en representación de los trabajadores autónomos para:*

*a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista.*

*b) Ser consultadas cuando las Administraciones Públicas diseñen las políticas públicas que incidan sobre el trabajo autónomo.*

*c) Gestionar programas públicos dirigidos a los trabajadores autónomos en los términos previstos legalmente.*

*d) Cualquier otra función que se establezca legal o reglamentariamente”.*

<sup>90</sup> Que, en principio, vendrá determinado por el espacio en el que actúa la asociación que alcance tal estatuto a tenor de lo establecido por el artículo 21.4 de la LETA: *“la capacidad representativa reconocida en este artículo a las asociaciones de trabajadores autónomos se podrá ejercer en el ámbito de actuación territorial de la correspondiente asociación.”* Esta regla, en consecuencia, abre la posibilidad de organizaciones representativas en el ámbito autonómico – lo que empieza a reflejarse en algunas

CC.AA. cuando abordan en normas propias cuestiones como la participación institucional o el diálogo social -, sin que puedan descartarse otros ámbitos territoriales más reducidos (provincial, comarcal, local) o vaya materializándose una interlocución para el trabajo autónomo en el seno de la UE.

<sup>91</sup> En esa lógica se explica la publicación de la Orden TIN/449/2011, de 1 de marzo, por la que se publica la convocatoria cuatrienal para la determinación de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal (BOE de 4 de marzo).

<sup>92</sup> Y que señala que *“las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos deberán inscribirse y depositar sus estatutos en el registro especial de la oficina pública establecida al efecto en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o de la correspondiente Comunidad Autónoma, en el que la asociación desarrolle principalmente su actividad. Tal registro será específico y diferenciado del de cualesquiera otras organizaciones sindicales, empresariales o de otra naturaleza que puedan ser objeto de registro por esa oficina pública”*.

<sup>93</sup> Y, más en concreto, de su apartado 2 cuando dispone que *“la condición de asociación representativa en el ámbito estatal será declarada por un Consejo formado por funcionarios de la Administración General del Estado y por expertos de reconocido prestigio, imparciales e independientes. Reglamentariamente se determinará la composición de dicho Consejo, que en todo caso estará integrado por un número impar de miembros, no superior a cinco, así como sus funciones y procedimiento de funcionamiento”*.

<sup>94</sup> Conviene no perder de vista y tomar nota de que la Disposición Adicional Sexta de la Ley 20/2007 establece que *“a los efectos de lo previsto en el artículo 21.5 de esta Ley, las Comunidades Autónomas determinarán la representatividad de las asociaciones de trabajadores autónomos de acuerdo con los criterios a los que se refiere el artículo 21.1 de la misma y crearán, en su ámbito territorial, el registro especial según lo dispuesto en el artículo 20.3 de la presente Ley”*.

<sup>95</sup> Como señala el propio preámbulo de la citada Orden TIN/449/2011, de 1 de marzo, *“esta orden ministerial tiene por objeto publicar por primera vez una convocatoria en la que se determinan las cuestiones referentes al procedimiento de declaración de representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, previstas en el artículo 8 del citado Real Decreto 1613 /2010, de 7 de diciembre, como es la fijación de los requisitos de admisibilidad de las solicitudes de las asociaciones, el plazo de presentación y documentación que se debe acompañar, el órgano competente para la recepción de las solicitudes, el plazo máximo de resolución y notificación, efectos de falta de resolución expresa, así como el desarrollo complementario de los criterios objetivos del artículo 9 y de valoración del artículo 10 del reseñado Real Decreto, con el fin de facilitar la acreditación de la suficiente implantación de las asociaciones solicitantes y de fundamentar la resolución que declare dicha condición de asociación representativa”*.

<sup>96</sup> No olvidemos, como no podía ser de otra manera, que a tenor del artículo 21.3 de la LETA, las resoluciones dictadas por el Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos *“serán directamente recurribles ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa”*, tras agotar lógicamente la propia vía de la reclamación administrativa.

En el caso concreto, y a modo de ejemplo, cabe mencionar que tanto la Confederación Española de Comercio como la Confederación Nacional de Autónomos y Microempresas interpusieron recurso contencioso-administrativo contra el Real Decreto 1613/2010, de 7 de diciembre, por el que se crea y regula el Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal y se establece la composición y régimen de funcionamiento y organización del Consejo del Trabajo Autónomo. Sin embargo, la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, sección cuarta, con fecha de 12 de mayo de 2011, dictó Auto por el que denegó la petición de suspensión recogida en dicho recurso contra el referido Real Decreto 1613/2010.

<sup>97</sup> Con mayor precisión, el artículo 10.2 del Real Decreto 1613/2010, de 7 de diciembre, establece que *“la puntuación total determinará el orden de cada asociación profesional de trabajadores autónomos en la resolución de representatividad, que se llevará a cabo en virtud de la convocatoria que regula el siguiente artículo. Las asociaciones que obtengan al menos 16 puntos en la resolución obtendrán la declaración de asociación representativa de trabajadores autónomos, siendo en todo caso preceptivo que las asociaciones obtengan puntuación en los criterios objetivos previstos en el artículo 9.1.a), b) y d).”*

<sup>98</sup> Decreto 18/2010, de 23 de febrero, de aplicación en Cataluña del Estatuto del Trabajo Autónomo (Diari

Oficial de la Generalitat de Catalunya número 5574, de 24 de febrero de 2010), en cuyos artículos del 10 al 13, ambos inclusive, aparece la más básica reglamentación del Consejo del Estatuto Autónomo de Cataluña.

<sup>99</sup> Decreto 246/2009, de 27 de noviembre (Diario Oficial de Extremadura número 234, de 4 de diciembre de 2009), sobre la composición, funciones y normas de funcionamiento del Consejo Extremeño del Trabajo Autónomo, modificado posteriormente por el Decreto 158/2010, de 9 de julio.

<sup>100</sup> Como concreción anual de dichas previsiones de la LETA en la materia, y para este año, el artículo 132 de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, dispone:

*“Cuatro. Cotización en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.*

*En el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, las bases mínima y máxima y los tipos de cotización serán, desde el 1 de enero de 2011, los siguientes:*

*La base máxima de cotización será de 3.230,10 euros mensuales. La base mínima de cotización será de 850,20 euros mensuales.*

*La base de cotización de los trabajadores autónomos que, a 1 de enero de 2011, tengan una edad inferior a 48 años, será la elegida por ellos dentro de las bases máxima y mínima fijadas en el apartado anterior. Igual elección podrán efectuar aquellos trabajadores autónomos que en esa fecha tengan 48 ó 49 años de edad y su base de cotización sea igual o superior a 1.665,90 euros.*

*Los trabajadores autónomos que en la indicada fecha tengan 48 ó 49 años de edad, si su base de cotización fuera inferior a 1.665,90 euros mensuales, no podrán elegir una base de cuantía superior a 1.682,70, salvo que ejerciten su opción en tal sentido antes del 30 de junio de 2011, lo que producirá efectos a partir de 1 de julio del mismo año, o que se trate del cónyuge supérstite del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de éste, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en este Régimen Especial con 48 ó 49 años de edad, en cuyo caso no existirá dicha limitación. La base de cotización de los trabajadores autónomos que, a primero de enero de 2011, tuvieran 50 o más años cumplidos, estará comprendida entre las cuantías de 916,50 y 1.682,70 euros mensuales, salvo que se trate del cónyuge supérstite del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de éste, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en este Régimen Especial con 45 o más años de edad, en cuyo caso, la elección de bases estará comprendida entre las cuantías de 850,20 y 1.682,70 euros mensuales.*

*No obstante, los trabajadores autónomos que con anterioridad a los 50 años hubieran cotizado en cualquiera de los Regímenes del sistema de la Seguridad Social por espacio de cinco o más años, se regirán por las siguientes reglas:*

*Si la última base de cotización acreditada hubiera sido igual o inferior a 1.665,90 euros mensuales, habrán de cotizar por una base comprendida entre 850,20 euros mensuales y 1.682,70 euros mensuales.*

*Si la última base de cotización acreditada hubiera sido superior a 1.665,90 euros mensuales, habrán de cotizar por una base comprendida entre 850,20 euros mensuales y el importe de aquélla, incrementado en un porcentaje igual al del aumento que haya experimentado la base máxima de cotización a este Régimen.*

*Los trabajadores autónomos dedicados a la venta ambulante o a domicilio (CNAE 4781 Comercio al por menor de productos alimenticios, bebidas y tabaco en puestos de venta y mercadillos; 4782 Comercio al por menor de productos textiles, prendas de vestir y calzado en puestos de venta y mercadillos; 4789 Comercio al por menor de otros productos en puestos de venta y mercadillos y 4799 Otro comercio al por menor no realizado ni en establecimientos, ni en puestos de venta ni en mercadillos) podrán elegir como base mínima de cotización durante el año 2011 la establecida con carácter general en el punto 1, o la base mínima de cotización vigente para el Régimen General.*

*Los trabajadores autónomos dedicados a la venta a domicilio (CNAE 4799) podrán elegir como base mínima de cotización durante el año 2011 la establecida con carácter general en el punto 1, o una base de cotización equivalente al 55% de esta última.*

*El tipo de cotización en este Régimen Especial de la Seguridad Social será el 29,80 % o el 29,30 % si el interesado está acogido al sistema de protección por cese de actividad. Cuando el interesado no tenga cubierta la protección por incapacidad temporal, el tipo de cotización será el 26,50 %.*

*Los trabajadores incluidos en este Régimen Especial que no tengan cubierta la protección dispensada a las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, efectuarán una cotización adicional equivalente al 0,1 %, aplicado sobre la base de cotización elegida, para la financiación de las prestaciones previstas en los capítulos IV quáter y IV quinquies, del Título II, de la Ley General de la Seguridad Social.*

*Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán los porcen-*

tajes de la tarifa de primas incluida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, modificada por la disposición final decimotercera de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, y en la redacción dada por la disposición final octava de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010.

Los trabajadores autónomos que, en razón de su trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, coticen, respecto de las contingencias comunes, en régimen de pluriactividad y lo hagan en el año 2011, teniendo en cuenta tanto las aportaciones empresariales como las correspondientes al trabajador en el Régimen General, así como las efectuadas en el Régimen Especial, por una cuantía igual o superior a 10.969,42 euros, tendrán derecho a una devolución del 50 % del exceso en que sus cotizaciones superen la mencionada cuantía, con el tope del 50 % de las cuotas ingresadas en el citado Régimen Especial, en razón de su cotización por las contingencias comunes de cobertura obligatoria. La devolución se efectuará a instancias del interesado, que habrá de formularla en los cuatro primeros meses del ejercicio siguiente.

Los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado dedicados a la venta ambulante, que perciban ingresos directamente de los compradores, quedarán incluidos, a efectos de la Seguridad Social, en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, siéndoles de aplicación, a efectos de la cotización, lo previsto en el punto 4, párrafo primero, de este apartado.

En los supuestos en que se acredite que la venta ambulante se lleva a cabo en mercados tradicionales o mercadillos, con horario de venta inferior a ocho horas al día, se podrá elegir entre cotizar por la base mínima establecida en el punto 1 o una base equivalente al 55 % de esta última. En cualquier caso, se deberá cotizar obligatoriamente por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, aplicando, sobre la base de cotización elegida, la tarifa de primas contenida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, modificada por la disposición final decimotercera de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, y en la redacción dada por la disposición final octava de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010.

Los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado dedicados a la venta ambulante que, con anterioridad al 31 de diciembre de 2010, hayan quedado incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en aplicación de lo establecido en el artículo 120.Cuatro.8 de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, tendrán derecho, durante 2011, a una reducción del 50 % de la cuota a ingresar.

También tendrán derecho a esa reducción los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado dedicados a la venta ambulante que hayan iniciado su actividad y quedado incluidos en el citado Régimen Especial a partir del 1 de enero de 2009.

La reducción se aplicará sobre la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima elegida, de conformidad con lo previsto en el punto 8 de este apartado, el tipo de cotización vigente en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Lo dispuesto en el segundo párrafo del punto 8 anterior, será de aplicación a las personas que se dediquen, de forma individual, a la venta ambulante, en mercados tradicionales o mercadillos con horario de venta inferior de ocho horas al día, siempre que no dispongan de establecimiento fijo propio, ni produzcan los artículos o productos que vendan.

Para los trabajadores autónomos que en algún momento del año 2010 y de manera simultánea hayan tenido contratado a su servicio un número de trabajadores por cuenta ajena igual o superior a cincuenta, la base mínima de cotización tendrá una cuantía igual a la prevista como base mínima para los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1 del Régimen General.

Cinco. Cotización en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, establecido en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Desde el 1 de enero de 2011, los tipos de cotización de los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, establecido en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, serán los siguientes:

Respecto de las contingencias de cobertura obligatoria, cuando el trabajador haya optado por elegir como base de cotización la base mínima a que se refiere el apartado Cuatro.1 de este artículo, el tipo de cotización aplicable será el 18,75 %.

Si el trabajador hubiera optado por una base de cotización superior a dicha base mínima, a la cuantía que exceda de esta última le será de aplicación el tipo de cotización del 26,50 %.

Respecto a la mejora voluntaria de la incapacidad temporal por contingencias comunes, el tipo de cotización a aplicar a la cuantía completa de la base de cotización del interesado será del 3,30 %.

Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se estará a lo dispuesto en el apartado Cuatro.6 de este artículo. En el supuesto que los interesados no hubiesen optado por la

cobertura de la totalidad de las contingencias profesionales, se seguirá abonando en concepto de cobertura de las contingencias de invalidez, muerte y supervivencia, una cuota resultante de aplicar a la base de cotización indicada en el apartado 1.a) el tipo del 1,00 %.

Los trabajadores incluidos en este Sistema Especial que no hayan optado por dar cobertura, en el ámbito de protección dispensada, a la totalidad de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, efectuarán una cotización adicional equivalente al 0,1 %, aplicado sobre la base de cotización elegida, para la financiación de las prestaciones previstas en los capítulos IV quáter y IV quinquies, del Título II, de la Ley General de la Seguridad Social.

Siete. Cotización en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

Lo establecido en los apartados Uno y Dos de este artículo será de aplicación en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, sin perjuicio, en su caso, y para la cotización por contingencias comunes, de lo dispuesto en el artículo 19.6 del texto refundido de las Leyes 116/1969, de 30 de diciembre, y 24/1972, de 21 de junio, aprobado por Decreto 2864/1974, de 30 de agosto, de lo que se establece en el apartado 2 siguiente, y con excepción del tipo de cotización por contingencias comunes de los trabajadores por cuenta propia, que será del 29,80 % o del 29,30 % si el interesado está acogido al sistema de protección por cese de actividad.

La cotización para todas las contingencias y situaciones protegidas en este Régimen Especial de los trabajadores incluidos en los grupos segundo y tercero a que se refiere el artículo 19.5 del texto refundido aprobado por Decreto 2864/1974, de 30 de agosto, se efectuará sobre las remuneraciones que se determinen anualmente mediante Orden del Ministerio de Trabajo e Inmigración, a propuesta del Instituto Social de la Marina, oídas las organizaciones representativas del sector. Tal determinación se efectuará por provincias, modalidades de pesca y categorías profesionales, sobre la base de los valores medios de remuneración percibida en el año precedente.

Las bases que se determinen serán únicas, sin que puedan ser inferiores ni superiores a las que se establezcan para las distintas categorías profesionales, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 del apartado Dos de este artículo.

Diez. Cotización por Desempleo, Fondo de Garantía Salarial, Formación Profesional y Cese de Actividad de los Trabajadores Autónomos.

La cotización por las contingencias de Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional y por Cese de Actividad se llevará a cabo, a partir de 1 de enero de 2011, de acuerdo con lo que a continuación se señala:

[...]

La base de cotización correspondiente a la protección por Cese de Actividad será aquella por la que haya optado el trabajador incluido en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o la que corresponda al trabajador por cuenta propia incluido en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

[...]

D. Para la protección por cese de actividad el tipo será del 2,2 %.

<sup>101</sup> Tal y como se recoge en el Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo, la Recomendación 4 sobre "Financiación, simplificación e integración de regímenes especiales" establece lo siguiente:

"La Comisión considera necesario culminar el proceso de simplificación en orden a la existencia de dos grandes regímenes en los que queden encuadrados, por un lado, los trabajadores por cuenta ajena y, por otro lado, los trabajadores por cuenta propia. Dentro de este contexto sería oportuno alcanzar una protección social equiparable entre estos dos regímenes.

En la línea anteriormente descrita, la Comisión recomienda continuar avanzando en la plena equiparación de los derechos de los trabajadores autónomos con los derechos de los trabajadores del Régimen General; en especial, en materia de incentivos para promover la continuidad de su actividad profesional, en materia de jubilación anticipada y en materia de trabajo a tiempo parcial.

Asimismo, a juicio de la Comisión, deben promoverse, de manera gradual, las medidas necesarias para aproximar las bases de cotización de los trabajadores autónomos a los ingresos percibidos por los mismos.

Además, la Comisión estima pertinente que todas las medidas que desarrollen los acuerdos del Pacto de Toledo tengan en cuenta la realidad específica del trabajo autónomo, articulando para ello los mecanismos necesarios que permitan que los trabajadores autónomos participen en los procesos que les afecten.

La Comisión entiende que han de incrementarse los niveles de transparencia e información a los trabajadores autónomos para permitir una elección responsable y adecuada de sus bases de cotización, con el objetivo de mejorar la suficiencia de sus pensiones futuras. [...]

En particular sería conveniente terminar la integración definitiva de los siguientes regímenes especiales: Agrario por cuenta ajena, de los trabajadores del Mar y de los trabajadores al servicio del hogar familiar.



*Para conseguirlo deberán respetarse periodos graduales de integración, atendiendo a las especialidades de los sectores de población acogidos a ellos. [...]*

<sup>102</sup> Según refleja un estudio de la Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE), “a 1 de agosto de 2011, la pensión media de jubilación de los autónomos ascendió a 624,60 euros, una cifra que está “muy por debajo” de los 1.138,55 euros percibidos por los jubilados del Régimen General, añadió. Para el colectivo, estas “desigualdades” afectan también al resto de pensiones. Así la pensión media por incapacidad asciende a 629,53 euros para los autónomos, frente a 960,95 euros de los trabajadores del Régimen General; la de viudedad es de 436,44 euros en comparación con 650,35 euros; la de orfandad de 309,65 euros frente a 370,46 y la pensión a favor de familiares es de 402,03 euros en el caso de los autónomos y de 487,87 euros en el de trabajadores del Régimen General.”

<sup>103</sup> Filosofía que ya se recoge en una parte de la 4ª Recomendación del Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo (“a juicio de la Comisión, deben promoverse, de manera gradual, las medidas necesarias para aproximar las bases de cotización de los trabajadores autónomos a los ingresos percibidos por los mismos”), en consonancia con lo establecido por la 5ª Recomendación sobre la adecuación entre las bases y los períodos de cotización.

<sup>104</sup> Y que de manera literal establece: “el acceso indebido a la protección social y las conductas fraudulentas para poder percibirla, además de sus implicaciones en el coste para el sistema, constituyen un elemento grave de deslegitimación social. Por ello, la Comisión insiste en la necesidad de seguir avanzando en la adopción de medidas destinadas a mejorar el control de la correcta percepción de las prestaciones. A su vez, la lucha contra la economía irregular, además de su incidencia en la competencia de las empresas, es una necesidad para que siga preservándose la estabilidad económica del sistema y para que se salvaguarden los futuros derechos de Seguridad Social de los trabajadores; por esa razón, se insta a combatir los efectos negativos que el empleo no declarado ocasiona a la Seguridad Social. A este respecto la lucha contra el fraude debe comportar la aprobación de planes conjuntos entre Seguridad Social, Servicios Públicos de Empleo, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Agencia Estatal de Administración Tributaria, Instituciones Tributarias Forales y Ministerio del Interior que, por un lado, favorezcan la afluencia de la economía sumergida y, por otro, sirvan para perseguirla y para erradicar las empresas ficticias creadas para la generación fraudulenta de prestaciones, así como para la defensa de los derechos de los colectivos más vulnerables, en especial de los becarios, de los trabajadores sin afiliación y de los trabajadores autónomos económicamente dependientes. [...]  
La Comisión sostiene que debe seguirse actuando para evitar usos inadecuados de afiliación a regímenes que no responden a las características propias del trabajo efectivamente realizado. [...]

<sup>105</sup> La citada 16ª Recomendación señala que “uno de los retos de los sistemas de protección social, en una consideración global, consiste en que los ciudadanos, al dejar su actividad laboral, mantengan unos ingresos que les permitan desarrollar un nivel de vida similar al que venían teniendo hasta entonces. En relación con este objetivo, al lado de las pensiones públicas, los sistemas complementarios juegan un papel importante, como lo demuestran las medidas adoptadas en los países de nuestro entorno. En esta línea, la Comisión sigue valorando positivamente que la protección social voluntaria, además de orientarse específicamente a un horizonte de ahorro a medio y largo plazo, sirva de complemento y mejora a las prestaciones de la Seguridad Social, salvaguardándose siempre el principio y las bases del sistema público de pensiones, y reafirmando que dichos sistemas complementarios tienen como objetivo el complementar y no el sustituir a las pensiones públicas.

Para la consecución de estos fines, la Comisión mantiene su recomendación de dotar de estabilidad y garantizar la neutralidad del actual sistema de previsión social complementaria, así como de potenciar los sistemas complementarios de la Seguridad Social en el marco de la negociación colectiva. A este respecto, la Comisión constata el insuficiente grado de desarrollo de la previsión complementaria en España, así como la correlativa necesidad de seguir reforzándola. [...]

La Comisión estima que la previsión social complementaria debe atender, también, a las necesidades de los más de 3 millones de personas que en España realizan trabajos por cuenta propia o son empresarios individuales y para los que, hasta ahora, no han existido fórmulas atractivas y eficientes, más allá de opciones plenamente individuales.

La Comisión es consciente de que el trabajador autónomo reúne algunas características propias que lo distinguen del contratado laboral, características que justifican la configuración de un régimen de previsión social complementaria específico, ya que los ingresos de su actividad económica pueden ser muy variables de un año a otro.

Una de las medidas específicas a favor de este colectivo podría ser la de crear planes de pensiones o

*planes de previsión asegurada específicos para trabajadores autónomos, con la particularidad de que permitan la disposición anticipada en caso de cese de la actividad o la existencia de pérdidas durante un determinado periodo de tiempo.*

*La Comisión está a favor de que las mutualidades de previsión social –en su condición de instrumentos de previsión complementaria sin ánimo de lucro– sean potenciadas con arreglo a criterios de colaboración con el sistema público, como instrumento diferenciado que ayude a la extensión de la previsión social en el ámbito empresarial y profesional.”*

<sup>106</sup> Según este Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo “la Comisión constata que, en cumplimiento de, las recomendaciones de 2003, se han producido avances significativos en las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como en el ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en términos de igualdad de género.

*La Comisión sostiene que se deben seguir removiendo aquellos obstáculos que dificulten el logro de una efectiva igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en relación con el empleo y la ocupación, una adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y una incorporación e integración laboral acorde con las aspiraciones de las mujeres. [...]*

*La Comisión apoya la posibilidad –en casos de ruptura familiar– cuando concurriera la aportación de la mujer al mantenimiento de los negocios familiares, y previa resolución judicial, del reconocimiento en la carrera de cotización de la mujer, de periodos de tiempo que permitan generar derechos propios y no únicamente derivados. Ello tendría una clara incidencia en el ámbito del trabajo autónomo, en el medio rural y en los sectores del comercio y de la hostelería; además, evitaría la desprotección sobrevenida que afecta a las mujeres en esas áreas cuando se produce una separación o divorcio a edades tardías. La Comisión considera que ha de estudiarse la implantación de modalidades específicas de contratación para aquellas personas que, colaborando en negocios familiares, no generen derechos de pensión adecuados. A tal efecto, una de las posibilidades consistiría en la utilización de cotizaciones sobre jornadas parciales que permitan la cotización de ambos cónyuges, cuando ambos realicen actividades para el mantenimiento del negocio. Igualmente cabría la posibilidad de instrumentar mecanismos de previsión complementaria para dar cobertura a estas situaciones.”*

<sup>107</sup> Textualmente la Ley 27/2011 señala en este punto:

Artículo 2. *Exención parcial de la obligación de cotizar.*

Se introducen las siguientes modificaciones en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio:

Dos. Se da nueva redacción a la disposición adicional trigésima segunda, en los siguientes términos:

«Disposición adicional trigésima segunda. *Exoneración de cuotas respecto de los trabajadores por cuenta propia con 65 o más años.*

1. Los trabajadores por cuenta propia incluidos en el campo de aplicación del Régimen Especial de Trabajadores del Mar y del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos quedarán exentos de cotizar a la Seguridad Social, salvo, en su caso, por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, siempre que se encuentren en alguno de estos supuestos:

65 años de edad y 38 años y 6 meses de cotización.

67 años de edad y 37 años de cotización.

En todos los casos citados, a efectos del cómputo de años de cotización no se tomarán en cuenta las partes proporcionales de pagas extraordinarias.

2. Si al cumplir la edad correspondiente a que se refiere el apartado anterior el trabajador no tuviere cotizados el número de años en cada caso requerido, la exención prevista en este artículo será aplicable a partir de la fecha en que se acrediten los años de cotización exigidos para cada supuesto.

3. Por los períodos de actividad en los que el trabajador no haya efectuado cotizaciones, en los términos previstos en el apartado 1, a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones excluidas de cotización, las bases de cotización correspondientes a las mensualidades de cada ejercicio económico exentas de cotización serán equivalentes al resultado de incrementar el promedio de las bases de cotización del año natural inmediatamente anterior en el porcentaje de variación media conocida del índice de precios al consumo en el último año indicado, sin que las bases así calculadas puedan ser inferiores a las cuantías de las bases mínimas o únicas de cotización fijadas anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los trabajadores por cuenta propia incluidos en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social a que se refiere el apartado anterior.»

<sup>108</sup> En este caso la Ley 27/2011 establece lo siguiente:

Artículo 4. *Jubilación.*

Se introducen las siguientes modificaciones en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio:

Cuatro. Se da una nueva redacción a la disposición transitoria quinta, en los siguientes términos:

«Disposición transitoria quinta. *Normas transitorias sobre base reguladora de la pensión de jubilación.*  
1. Lo previsto en el apartado 1 del artículo 162 de la presente Ley, se aplicará de forma gradual del siguiente modo:

A partir de 1 de enero de 2013, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 224 las bases de cotización durante los 192 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2014, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 238 las bases de cotización durante los 204 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2015, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 252 las bases de cotización durante los 216 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2016, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 266 las bases de cotización durante los 228 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2017, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 280 las bases de cotización durante los 240 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2018, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 294 las bases de cotización durante los 252 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2019, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 308 las bases de cotización durante los 264 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2020, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 322 las bases de cotización durante los 276 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2021, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 336 las bases de cotización durante los 288 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2022, la base reguladora de la pensión de jubilación se calculará aplicando, en su integridad, lo establecido en el apartado 1 del artículo 162.

2. Desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016, para quienes hayan cesado en el trabajo por causa no imputable a su libre voluntad, por las causas y los supuestos contemplados en el artículo 208.1.1 y, a partir del cumplimiento de los 55 años de edad y al menos durante veinticuatro meses, hayan experimentado una reducción de las bases de cotización respecto de la acreditada con anterioridad a la extinción de la relación laboral, la base reguladora será el resultado de dividir por 280 las bases de cotización durante los 240 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, siempre que resulte más favorable que la que le hubiese correspondido de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior.

3. Desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021, para quienes hayan cesado en el trabajo por causa no imputable a su libre voluntad, por las causas y los supuestos contemplados en el artículo 208.1.1 y, a partir del cumplimiento de los 55 años de edad y al menos durante veinticuatro meses, hayan experimentado una reducción de las bases de cotización respecto de la acreditada con anterioridad a la extinción de la relación laboral, la base reguladora será la establecida en el apartado 1 del artículo 162, siempre que resulte más favorable que la que le hubiese correspondido de acuerdo con lo establecido en el apartado 1.

4. La determinación de la base reguladora de la pensión, en los términos regulados en los apartados 2 y 3, resulta de aplicación a los trabajadores por cuenta propia o autónomos con respecto a los cuales haya transcurrido un año desde la fecha en que se haya agotado la prestación por cese de actividad, regulada en la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos, siempre que dicho cese se produzca a partir del cumplimiento de los 55 años de edad.»

<sup>109</sup> De manera literal, Ley 27/2011 dispone:

Artículo 7. *Ampliación de la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.*

Se introduce una nueva disposición adicional, la quincuagésima octava, en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional quincuagésima octava. *Ampliación de la cobertura por accidentes de trabajo y*

*enfermedades profesionales.*

Con efectos de 1 de enero de 2013, la protección frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales formará parte de la acción protectora obligatoria de todos los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social con respecto a los trabajadores que causen alta en cualquiera de los mismos a partir de la indicada fecha.

Esta protección obligatoria frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales podrá desarrollarse en régimen de colaboración con la Seguridad Social, en los términos que reglamentariamente se establezcan, en el caso de socios de cooperativas comprendidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, siempre que estas cooperativas dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales, complementario al Sistema Público, que cubra estas contingencias y que dicho sistema intercooperativo cuente, con anterioridad al 1.1.2013, con la autorización de la Seguridad Social para colaborar en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal».

<sup>110</sup> Al respecto la Ley 27/2011 establece lo que sigue:

Disposición adicional novena. *Adecuación del Régimen Especial de Autónomos.*

Al objeto de hacer converger la intensidad de la acción protectora de los trabajadores por cuenta propia con la de los trabajadores por cuenta ajena, las bases medias de cotización del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos experimentarán un crecimiento al menos similar al de las medias del Régimen General.

En todo caso, la subida anual no superará el crecimiento de las medias del Régimen General en más de un punto porcentual. Las subidas de cada año, así como cualquier otra modificación sustancial del sistema, se debatirán con carácter previo en el marco del diálogo social con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como con las organizaciones profesionales de trabajadores autónomos más representativas, y se consultará al Consejo Estatal del Trabajo Autónomo según establece el artículo 22 de la Ley 20/2007, y no serán aplicables los años en los que las crisis económicas tengan como efectos la pérdida de rentas o empleo en este colectivo.

Se tendrá en cuenta la posibilidad, prevista en los artículos 25.3 y 27.2c del Estatuto del Trabajo Autónomo, de establecer exenciones, reducciones o bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social para determinados colectivos de trabajadores autónomos que, por su naturaleza, tienen especiales dificultades para aumentar su capacidad económica y de generación de rentas, o para aquellos sectores profesionales que de forma temporal puedan sufrir recortes importantes en sus ingresos habituales.

<sup>111</sup> En esa línea, la Ley 27/2011 especifica:

Disposición adicional decimocuarta. *Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.* El Gobierno, con la participación de los agentes sociales, abordará en el plazo de 1 año, una reforma del marco normativo de aplicación a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, con arreglo a los siguientes criterios y finalidades:

a) Garantizar su función de entidades colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social, fundamentalmente respecto a la protección de los derechos de los trabajadores en el ámbito de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o de la correspondiente al cese de actividad de trabajadores autónomos.

b) Asegurar el carácter privado de las Mutuas, como asociaciones de empresarios amparadas por la Constitución, protegiendo la libertad del empresario, con la participación de sus trabajadores, en la elección de la Mutua respectiva y respetando su autonomía gestora y de gobierno, todo ello sin perjuicio del control y tutela a desarrollar por la Administración, atendiendo a su condición de entidades colaboradoras con la Seguridad Social.

c) Articular su régimen económico promoviendo el equilibrio entre ingresos y costes de las prestaciones, garantizando su gestión eficiente y transparente, así como su contribución a la solidez y mejora del Sistema de Seguridad Social.

d) Establecer que los órganos directivos de las Mutuas se compondrán de las empresas con mayor número de trabajadores mutualizados, de otras designadas paritariamente por las organizaciones empresariales y de una representación de las organizaciones sindicales más representativas.

e) Promover, dada su condición de entidades colaboradoras con la Seguridad Social, el debido desarrollo de la participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, de las asociaciones profesionales más representativas de los trabajadores autónomos, de los sindicatos más representativos y de las Comunidades Autónomas, en sus órganos de supervisión y control.»

<sup>112</sup> Más en concreto, la Ley 27/2011 sanciona:

Disposición adicional decimoquinta. *Cotización a la Seguridad Social de trabajadores autónomos dedicados a la venta ambulante o a domicilio.*

Respecto a los trabajadores por cuenta propia dedicados a la venta ambulante o a domicilio, se establecerá una base mínima de cotización al Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos inferior a la fijada anualmente con carácter general para dicho régimen, en los términos y condiciones que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

- <sup>113</sup> Disposición adicional vigésima. *Estudio sobre las cotizaciones sociales de los trabajadores autónomos.* El Gobierno, en el plazo de un año, remitirá a la Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados un estudio sobre las actuales cotizaciones sociales de los trabajadores autónomos en relación a los ingresos del sistema percibidos por los mismos, en relación al desarrollo de la recomendación número 4 del Pacto de Toledo.
- <sup>114</sup> Disposición adicional vigésima séptima. *Anticipos del cese de actividad de trabajadores autónomos.* El Gobierno, en función de los resultados operados en el primer año de vigencia del cese de actividad establecido por la Ley 32/2010, de 5 de agosto, efectuará los estudios pertinentes sobre la posibilidad de que quienes se encuentren en dicha situación legal de cese de actividad puedan acceder a la jubilación anticipada a los 61 años.
- <sup>115</sup> Disposición adicional trigésima cuarta. *Sistema de jubilación parcial anticipada para trabajadores autónomos.* El Gobierno presentará, en el plazo de un año, un estudio relativo a un sistema específico de jubilación parcial a los 62 años, a favor de autónomos que cesen en su negocio o lo traspasen a otra persona a la que deben formar.
- <sup>116</sup> Disposición adicional trigésima primera. *Complementariedad de ingresos con la pensión de jubilación.* Se incorpora un apartado 4 en el artículo 165 de la Ley General de la Seguridad Social, con el siguiente contenido:  
«4. El percibo de la pensión de jubilación será compatible con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el Salario Mínimo Interprofesional, en cómputo anual. Quienes realicen estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social.  
Las actividades especificadas en el párrafo anterior, por las que no se cotice, no generarán nuevos derechos sobre las prestaciones de la Seguridad Social.»
- <sup>117</sup> Disposición adicional trigésima tercera. *Cotizaciones adicionales de los trabajadores autónomos.* A partir del 1 de enero de 2012, y con carácter indefinido, los trabajadores del Régimen Especial de trabajadores por cuenta propia o Autónomos podrán elegir, con independencia de su edad, una base de cotización que pueda alcanzar hasta el 220 por ciento de la base mínima de cotización que cada año se establezca para este Régimen Especial.
- <sup>118</sup> Disposición adicional cuadragésima quinta. *Tipo de cotización para trabajadores del sector agrario integrados en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.* Para los trabajadores del Régimen Especial Agrario por cuenta propia que se integraron en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos según Ley 18/2007, de 4 de julio, desde el año 2012 el tipo de cotización aplicable a la base de cotización elegida hasta una cuantía del 120 por ciento de la base mínima establecida para este régimen será el 18,75 por ciento.
- <sup>119</sup> Disposición adicional cuadragésima sexta. *Mutualidades de Previsión Social alternativas al régimen de Autónomos.*  
1. Las Mutualidades de Previsión Social que, en virtud de lo establecido en la Disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, son alternativas al alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos con respecto a profesionales colegiados, deberán ofrecer a sus afiliados, mediante el sistema de capitalización individual y la técnica aseguradora bajo los que operan, de forma obligatoria, las coberturas de jubilación; invalidez permanente; incapacidad temporal, incluyendo maternidad, paternidad y riesgo del embarazo; y fallecimiento que pueda dar lugar a viudedad y orfandad.  
2. Las prestaciones que se otorguen por las Mutualidades en su condición de alternativas al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, cuando adopten la forma de renta, habrán de alcanzar en el momento de producirse cualquiera de las contingencias cubiertas a que se refiere el punto anterior, un importe no inferior al 60 por 100 de la cuantía mínima inicial que para la respectiva clase de pensión rija en dicho sistema de la Seguridad Social, o si resultara superior, el importe establecido para las pensiones no contributivas de la Seguridad Social. Si tales

prestaciones adoptaran la forma de capital, éste no podrá ser inferior al importe capitalizado de la cuantía mínima establecida para caso de renta.

Se considerará, así mismo, que se cumple con la obligación de cuantía mínima de la prestación, si las cuotas a satisfacer por el mutualista, cualesquiera que sean las contingencias contratadas con la Mutualidad alternativa, de entre las obligatorias a que se refiere el punto 1, equivalen al 80 por 100 de la cuota mínima que haya de satisfacerse con carácter general en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

3. Las aportaciones y cuotas que los mutualistas satisfagan a las Mutualidades en su condición de alternativas al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en la parte que tenga por objeto la cobertura de las contingencias atendidas por dicho Régimen Especial, serán deducibles con el límite del 50 por 100 de la cuota máxima por contingencias comunes que esté establecida, en cada ejercicio económico, en el citado Régimen Especial.

<sup>120</sup> Según el juego combinado de las siguientes dos previsiones de la Ley 27/2010.

Artículo 5. *Jubilación anticipada*.

Se introducen las siguientes modificaciones en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio:

Uno. Se da nueva redacción al apartado 2 del artículo 161 bis, en los siguientes términos:

«2. Se establecen dos modalidades de acceso a la jubilación anticipada, la que deriva del cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador y la que deriva de la voluntad del interesado, para las cuales se exigen los siguientes requisitos:

A) Respecto de la derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador.

a) Tener cumplidos los 61 años de edad, sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refiere el apartado anterior.

b) Encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación.

c) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, se computará como cotizado a la Seguridad Social el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

d) Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de crisis o cierre de la empresa que impida objetivamente la continuidad de la relación laboral. A estos efectos, las causas de extinción del contrato de trabajo que podrán dar derecho al acceso a esta modalidad de jubilación anticipada serán las siguientes:

a. El despido colectivo por causas económicas autorizado por la autoridad laboral, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

b. El despido objetivo por causas económicas, conforme al artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

c. La extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

d. La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.

e. La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor.

La extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género dará acceso a esta modalidad de jubilación anticipada.

En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este apartado A), la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en la letra a) del apartado 1 del artículo 161, de un coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre para los trabajadores con menos de 38 años y 6 meses cotizados, y del 1,625 por 100 por trimestre para los trabajadores con 38 años y 6 meses cotizados o más.

A los efectos de determinar dicha edad legal de jubilación se considerarán cotizados los años que le resten al interesado desde la fecha del hecho causante hasta el cumplimiento de la edad que le corresponda.

Para el cómputo de los periodos de cotización se tomarán periodos completos, sin que se equipare a un periodo la fracción del mismo.

B) Respecto del acceso anticipado a la jubilación por voluntad del interesado:

a) Tener cumplidos los 63 años de edad, sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refiere el apartado anterior.

b) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, se computará como cotizado a la Seguridad Social el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

c) Una vez acreditados los requisitos generales y específicos de dicha modalidad de jubilación, el importe de la pensión ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este apartado B), la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en la letra a) del apartado 1 del artículo 161, de un coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre, para los trabajadores con menos de 38 años y 6 meses cotizados, y del 1,625 por 100 por trimestre para los trabajadores con 38 años y 6 meses cotizados o más.

A los efectos de determinar dicha edad legal de jubilación se considerarán cotizados los años que le resten al interesado desde la fecha del hecho causante hasta el cumplimiento de la edad que le corresponda.

Para el cómputo de los periodos de cotización se tomarán periodos completos, sin que se equipare a un periodo la fracción del mismo.»

Dos. Se da nueva redacción al párrafo primero de la norma segunda, apartado 1, de la disposición transitoria tercera, en los siguientes términos:

«2.ª) Quienes tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967 podrán causar el derecho a la pensión de jubilación a partir de los 60 años. En tal caso, la cuantía de la pensión se reducirá en un 8 por 100 por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad de 65 años.»

Disposición final octava. *Normas aplicables a los Regímenes Especiales.*

Se da nueva redacción al apartado 1 de la adicional octava del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los siguientes términos:

«1. Será de aplicación a todos los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social lo dispuesto en los artículos 137, apartados 2 y 3; 138; 140, apartados 1, 2 y 3; 143; 161, apartados 1, 2 y 3; 161 bis, apartado 1 y apartado 2. B); 162, apartados 1.1, 2, 3, 4 y 5; 163; 165; 174; 174 bis; 175; 176, apartado 4; 177, apartado 1, segundo párrafo; y 179. Igualmente serán de aplicación las normas sobre las prestaciones familiares contenidas en el Capítulo IX del Título II; las disposiciones adicionales séptima bis y cuadragésima tercera y quincuagésima novena y las disposiciones transitorias cuarta, párrafo primero, quinta, apartado 1, quinta bis, sexta bis y decimosesta.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se exceptúa la aplicación a los regímenes especiales de lo previsto en el artículo 138 en el último párrafo de su apartado 2, así como lo regulado por su apartado 5.»

<sup>121</sup> Disposición final décima. *Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.*

Se modifica la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo en los siguientes términos:

1. Se modifica el primer párrafo del apartado 1 del artículo 1, que queda redactado de la siguiente manera:

«1. La presente Ley será de aplicación a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.»

2. Se adiciona un nuevo párrafo al artículo 24, con el siguiente redactado:

«Los trabajadores por cuenta propia que ejerzan su actividad a tiempo parcial estarán incluidos, en los supuestos y conforme a las condiciones reglamentariamente establecidas, en el Régimen de la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos.»

3. Se adiciona un nuevo apartado al artículo 25, con el siguiente redactado:

«4. Considerando los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera, la Ley podrá establecer un sistema de cotización a tiempo parcial para los trabajadores autónomos, para determinadas actividades o colectivos y durante determinados periodos de su vida laboral. En su defecto, se aplicarán la disposición adicional séptima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social sobre normas aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial.»

4. Se adiciona una nueva letra e) en el apartado 1 de la disposición adicional segunda, con el siguiente redactado:

«e) Quienes en función de su actividad la ejerzan a tiempo parcial, en unas condiciones análogas a las de un trabajador por cuenta ajena contratado a tiempo parcial.»

<sup>122</sup> Como se recoge en su preámbulo, “El principal objetivo del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo fue mejorar la eficiencia de nuestras políticas de empleo ante la grave situación de la economía española, con el fin de contribuir a la mejora del mercado de trabajo y a la mayor empleabilidad de quienes buscan un empleo, modificando la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

La necesidad de seguir avanzando en el objetivo de mejorar la eficiencia de nuestras políticas de empleo aconseja llevar a cabo nuevas reformas tendentes a reforzar la garantía de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el acceso y mantenimiento en el empleo, comprometiéndose al Gobierno para su inclusión en la Estrategia Española de Empleo.

Asimismo se pretende favorecer las fórmulas de autoempleo, de trabajo autónomo y de economía social, conteniendo una regulación específica de la interlocución del Consejo del Trabajo Autónomo y el Consejo para el Fomento de la Economía Social en materia de políticas activas de empleo para dar respuesta a las peticiones de las organizaciones del sector.

Finalmente, el Real Decreto-ley incluye en sus disposiciones adicionales cuatro medidas de modificación de aspectos concretos de normas adoptadas en los últimos años en materias diversas, que tienen en común la necesidad de una aprobación inmediata por sus efectos sobre la actividad económica, bien por su carácter de clarificación de la normativa y cobertura de algunas lagunas detectadas.

Así, la Disposición Adicional primera viene a cubrir la laguna detectada en la Ley 35/2010, al suprimir una modificación anterior de dicho párrafo inicial del apartado 4 del artículo 25 introducida por la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos. Se dejaba así sin tipificar como infracción grave la nueva conducta asociada a la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos, lo que se corrige ahora”.

<sup>123</sup> Contrástese con la anterior redacción del referido precepto de la Ley de Empleo que ha sido modificado por procedimiento de extraordinaria y urgente necesidad:

Artículo 19 quáter. Contenido del catálogo de servicios.

1. Servicios destinados a las personas desempleadas:

1.1 Diagnóstico individualizado sobre el perfil, las necesidades y expectativas de la persona desempleada mediante entrevistas personalizadas, para poder encontrar un empleo.

1.2 Información y gestión de ofertas de empleo adecuadas, incluyendo las procedentes de los otros países de la Unión Europea, así como información sobre el mercado de trabajo, y los incentivos y medios disponibles para el fomento de la contratación y el apoyo a las iniciativas emprendedoras.

<sup>124</sup> La anterior redacción, resultado de haber modificado la Ley 56/2003 por obra del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, publicado el 19 de febrero de 2011), y ahora, siete meses después, enmendada por el Real Decreto-ley 14/2011, disponía lo siguiente:

Artículo 25. Identificación y ámbitos de las políticas activas de empleo.

“1. El conjunto de acciones y medidas que integran las políticas activas de empleo cubrirán los siguientes ámbitos:

g) Autoempleo y creación de empresas: acciones y medidas dirigidas a fomentar las iniciativas empresariales mediante el empleo autónomo o la economía social”.

Con todo, en la redacción originaria de la Ley 56/2003, de Empleo, el tenor literal también difería y parece más que una sutileza; así, en origen se estableció:

Artículo 25. Clasificación.

“1. Los programas y medidas que integren las políticas activas de empleo se orientarán y se ordenarán por su correspondiente norma reguladora, mediante actuaciones que persigan los siguientes objetivos:

e) Fomentar el autoempleo, la economía social y el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas.”

De esta crónica sobre la evolución legislativa sobre un concreto apartado de un precepto puede inferirse, como dato, más que curioso, significativo que en la Ley 56/2003, era objetivo de los programas y medidas que integraban las políticas de empleo el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas.

<sup>125</sup> Sobre estas fórmulas y desde una perspectiva más general, LÓPEZ GANDIA y LÓPEZ i MORA, “Legislación negociada y concertación social”, en la obra colectiva coordinada por Goerlich Peset y Pérez de los Cobos, *Negociación colectiva y Derecho del Trabajo. Estudios dedicados al profesor Tomás Sala Franco*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, PP. 83-110.





## EL TRABAJO AUTÓNOMO EN ESPAÑA: EVOLUCIÓN RECIENTE Y PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS

**Fernando Rocha Sánchez.**

Fundación 1º de Mayo.

### Introducción

El objetivo del presente texto es doble: por un lado, realizar una breve panorámica de la evolución reciente del trabajo autónomo en España, con el objetivo de contrastar el impacto que la actual crisis económica ha tenido sobre el mismo; y por otro, examinar las principales características de esta modalidad de empleo, tomando como referencia algunas variables relevantes y prestando una especial atención a la perspectiva de género. En última instancia, se pretende ofrecer a modo de contexto una caracterización general sobre la realidad actual del trabajo autónomo en España.

El análisis estadístico del trabajo autónomo presenta algunas dificultades metodológicas, asociadas en buena medida a los cambios registrados en el mercado de trabajo en las últimas décadas y que tienen en la proliferación de las formas atípicas de empleo una de sus principales expresiones. Más concretamente, resulta relevante la creciente importancia del fenómeno de la “parasubordinación”: un concepto elaborado desde el campo jurídico para aludir a la emergencia de figuras laborales situadas en la zona gris entre el trabajo asalariado y el autónomo (como es el caso del trabajo autónomo dependiente y las colaboraciones *free-lance* entre otras).

Ello determina que en la actualidad pueden delimitarse diferentes tipos de trabajo autónomo e independiente, que a grandes rasgos pueden agruparse en cuatro categorías: empresarios; profesionales liberales; trabajadores autónomos en sentido estricto, bien en sectores tradicionales –como la agricultura, transporte, comercio o construcción– o en nuevos sectores (medios de comunicación, informática, actividades relacionadas con la cultura, etc.); y trabajadores autónomos económicamente dependientes.

En este sentido, las estadísticas habituales no permiten realizar un análisis cuantitativo en detalle de estas figuras, máxime cuando existen diferencias entre las diferentes fuentes disponibles (tanto a nivel nacional, como internacional).

En el presente texto se ha optado por utilizar como principal fuente de información recopilada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, a partir de los datos procedentes de los ficheros de afiliados a los distintos regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social: Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) y Mar. Unos datos que se refieren específicamente a los trabajadores autónomos propiamente dichos, definidos como “aquellos trabajadores afiliados a alguno de los regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social y que no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas ni en otras entidades societarias. También se excluyen los que figuran como colaboradores familiares y los que están registrados formando parte de algún colectivo especial de trabajadores”<sup>1</sup>.

De forma complementaria, se han utilizado asimismo los datos procedentes de la Encuesta de Población Activa, a fin de contrastar el comportamiento del empleo autónomo en relación al asalariado<sup>2</sup>.

### 1. El trabajo autónomo en España ante la crisis (2008-2011)

La economía española afronta un escenario con rasgos significativamente diferentes al registrado en el ciclo expansivo seguido desde mediados de los años 90. Así, se ha pasado de una prolongada etapa caracterizada por elevadas tasas de crecimiento y creación de empleo –que ha contribuido a avanzar sustancialmente la convergencia real con la Unión Europea (UE) – a otra de fuerte desaceleración iniciada durante el verano de 2007, que ha desembocado en crisis económica en la segunda mitad de 2008 y que se prolonga hasta la actualidad.

La presente crisis ha tenido un notable impacto social en el ámbito de la UE, cuya consecuencia más grave –sobre todo a partir del tercer trimestre de 2008– ha sido una importante destrucción del empleo y el acusado aumento del paro. Este impacto ha sido particularmente intenso en España, donde el mercado de trabajo ha registrado–al igual que en períodos anteriores– una mayor sensibilidad ante el cambio de ciclo que la registrada en otros países europeos<sup>3</sup>.

Así, entre los años 2008 y 2011 se han perdido 2,3 millones de puestos de trabajo, de los que el 75,4% corresponden a la situación profesional de Asalariados, el 24,4% a Trabajador por cuenta propia y el 0,2% restante a Otra situación profesional. Dentro de la categoría de Trabajadores por cuenta propia, la que se asimila a la de trabajador autónomo propiamente dicho es la de “Empleador sin asalariados o trabajador independiente” que, según los datos de la EPA, ha registrado una pérdida de 283 mil empleos (tabla 1).

Situación profesional	2008	2011	Dif	Variación
<b>Trabajador por cuenta propia: total</b>	<b>3.574,7</b>	<b>3.024,8</b>	<b>-549,9</b>	<b>-15,4</b>
Empleador	1.139,5	974,4	-165,1	-14,5
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	2.146,8	1.863,7	-283,1	-13,2
Miembro de cooperativa	71,5	33,0	-38,5	-53,8
Ayuda familiar	216,9	153,7	-63,2	-29,1
<b>Asalariados: total</b>	<b>16.817,4</b>	<b>15.120,8</b>	<b>-1.696,6</b>	<b>-10,1</b>
<b>Total empleo</b>	<b>20.402,3</b>	<b>18.151,7</b>	<b>-2.250,6</b>	<b>-11,0</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (primeros trimestres)

El impacto laboral de la crisis ha afectado a todas las situaciones profesionales; sin embargo, cabe resaltar que en este período el ritmo de destrucción de empleo registrado por el trabajo autónomo –con una tasa de decrecimiento interanual del 13,2%– ha sido superior al experimentado por el empleo asalariado.

El análisis de los datos procedentes de la seguridad social permite obtener una visión más ajustada del comportamiento del trabajo autónomo ante la crisis (tabla 2).

Así, en términos de **género** la destrucción de empleo autónomo ha registrado una mayor intensidad en el caso de los varones; un hecho que atiende en buena medida a su presencia mayoritaria en un sector como la construcción, que ha sido especialmente golpeado por la crisis<sup>4</sup>.

**Tabla 2. Trabajadores autónomos, propiamente dicho, en la Seguridad Social en España según variables. 2008 y 2011 (miles)**

	2008	2011	Dif	Variación
<b>Sexo</b>				
Mujeres	693,8	648,7	-45,1	-6,5
Varones	1.534,2	1.317,7	-216,5	-14,1
<b>Edad</b>				
< 25 años	55,8	33,6	-22,2	-39,8
25 a 39 años	702,3	561,8	-140,5	-20,0
40 a 54 años	953,9	885,8	-68,1	-7,1
55 o más años	515,9	485,2	-30,7	-6,0
<b>Nacionalidad</b>				
Española	2.060,5	1.832,5	-228,0	-11,1
Extranjera	167,5	133,9	-33,6	-20,1
<b>Sector</b>				
Agricultura	312,9	259,2	-53,7	-17,2
Industria	123,6	100,7	-22,9	-18,5
Construcción	345,7	231,0	-114,7	-33,2
Servicios	1.445,8	1.375,5	-70,3	-4,9
<b>Antigüedad</b>	2.228,0			
< 6 meses	367,6	119,9	-247,7	-67,4
6 a 11 meses	123,2	104,9	-18,3	-14,9
1 a 3 años	327,5	255,7	-71,8	-21,9
3 a 5 años	225,5	369,4	143,9	63,8
5 años y más	1.184,2	1.116,5	-67,7	-5,7
<b>Base cotización</b>				
Mínima	1.897,3	1.644,2	-253,1	-13,3
Entre mínima y 1,5 mínima	123,2	108,1	-15,1	-12,3
Entre 1,5 mínima y 2 mínima	167,4	167,6	0,2	0,1
Entre 2 mínima y 3 mínima	24,2	29,1	4,9	20,2
Más de 3 veces mínima	15,8	17,4	1,6	10,1
<b>Asalariados</b>				
Sin asalariados	1.778,6	1.575,2	-203,4	-11,4
Con asalariados	449,4	391,2	-58,2	-13,0
<b>Total Trab. Aut.</b>	<b>2.228,0</b>	<b>1.966,4</b>	<b>-261,6</b>	<b>-11,7</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración (datos a 31 de marzo)

La **edad** es otro factor diferencial, en la medida en que el grupo de población más joven – menos de 25 años– es el que experimentado un decrecimiento más acusado, con una tasa de variación interanual del 40% (tres veces superior a la media).

El trabajo autónomo está ocupado mayoritariamente por personas de **nacionalidad** española, por lo que el volumen de empleos perdido por este grupo de población es lógicamente mayor en términos absolutos. No obstante, el ritmo de destrucción de empleo registrado los trabajadores autónomos con nacionalidad extranjera ha sido significativamente superior, con una tasa de decrecimiento (20%) significativamente superior a la media.

La construcción es el **sector productivo** donde el impacto laboral ha sido mayor, como ya se ha señalado, concentrando el 44% de los empleos autónomos destruidos en este período.

Considerando la **antigüedad**, el tramo más afectado por la crisis ha sido el de los trabajadores que llevaban entre 6 meses y 1 año dados de alta en la seguridad social, donde se han perdido cerca de 248 mil empleos que suponen una tasa de decrecimiento del 67,4 por ciento (casi 6

veces superior a la media). Este comportamiento contrasta con el registrado por el tramo de trabajadores con una antigüedad entre 3 y 5 años, que es el único que experimenta una evolución positiva con la creación de 144 mil nuevos empleos en este período.

Otra variable que se contempla es la **base de cotización**, siendo las de los tramos inferiores – y especialmente, el correspondiente a la base mínima– las que registran un comportamiento más negativo del empleo. En el polo opuesto, el tramo de trabajadores situados en el tramo de entre 1,5 y más de 3 veces la base mínima registra una evolución positiva del empleo.

Finalmente, cabe resaltar que el mayor volumen de empleo perdido en estos dos años corresponde a la categoría de trabajadores autónomos sin **personal asalariado**, que es la que tiene mayor peso.

En suma, es posible concluir destacando que la crisis de 2008 ha tenido un impacto significativo sobre el empleo autónomo en España que ha sido, en términos relativos, superior al registrado por el empleo asalariado.

La magnitud de estos efectos se explica en base a diversas razones, cuyo análisis en detalle requeriría de un estudio en mayor profundidad. En todo caso, es posible apuntar la importancia tanto de factores externos –por ejemplo, la restricción crediticia que ha dificultado cuando no imposibilitado el acceso a nueva financiación<sup>5</sup>– como de algunas debilidades estructurales del trabajo autónomo en España, que han aflorado en esta etapa de crisis agravando sus efectos, tales como: la elevada concentración en sectores con bajos niveles de innovación y valor añadido y que además tienen un marcado componente cíclico (como la construcción, el comercio al por menor y la hostelería)<sup>6</sup>; los déficit en materia de formación<sup>7</sup>; una cultura de gestión orientada mayoritariamente a competir vía reducción de costes y no sobre bases alternativas –como la innovación y la calidad– que favorecen una mejor capacidad de respuesta ante la crisis; y la escasa capacidad de cooperación empresarial, especialmente a la hora de afrontar determinadas inversiones que resultan mucho más difíciles de asumir de forma individualizada (por ejemplo, en materia de innovación).

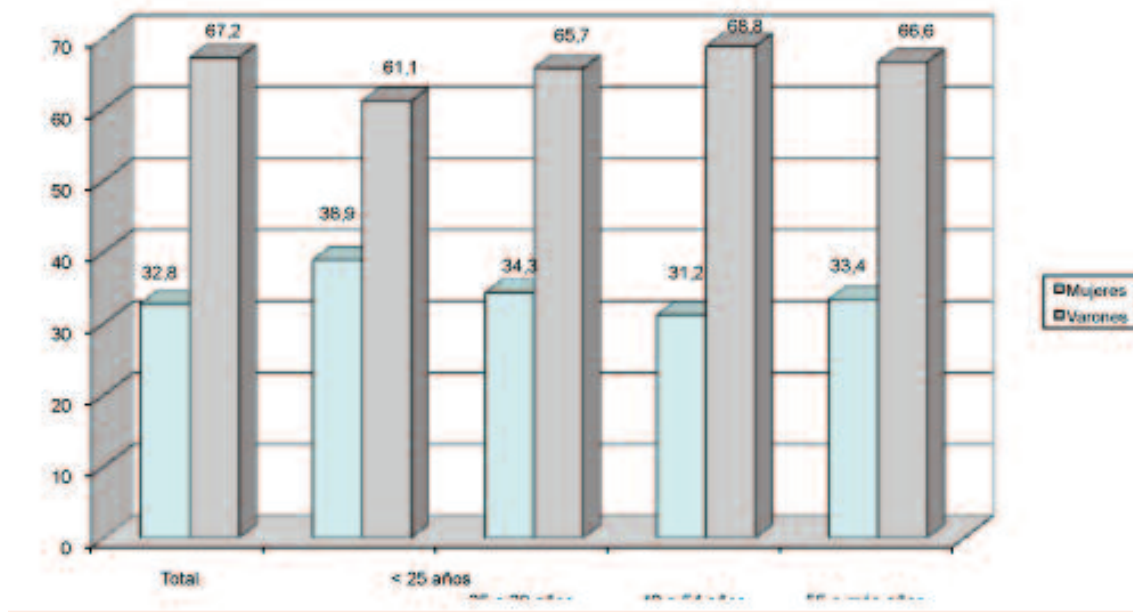
## 2. Características del trabajo autónomo en España

El volumen de empleo en España en el primer trimestre de 2011 es de 18,2 millones de personas, según los datos de la EPA, de los que 1,9 millones corresponden a la situación profesional de “Empleador sin asalariados o trabajador independiente”. El trabajo autónomo propiamente dicho representa por tanto en torno al 10 por ciento del empleo en España, un porcentaje bastante cercano a la media registrada en la Unión Europea<sup>8</sup>.

El análisis de las diferentes variables contempladas en los registros de la Seguridad Social permite una aproximación a algunas características relevantes del empleo autónomo en España.

Así, un primer elemento a resaltar es el desequilibrio de género, en la medida en que los varones concentran el 67% de los empleos autónomos. Una pauta que se reproduce en todos los tramos de edad, destacando el grupo de población más joven como el que presenta unas diferencias menores –aunque siguen siendo relevantes– entre ambos sexos (gráfico 1).

Gráfico 1. Trabajadores autónomos, propiamente dicho, en la Seguridad Social según sexo y edad. 2011 (% sobre total de trabajadores autónomos)

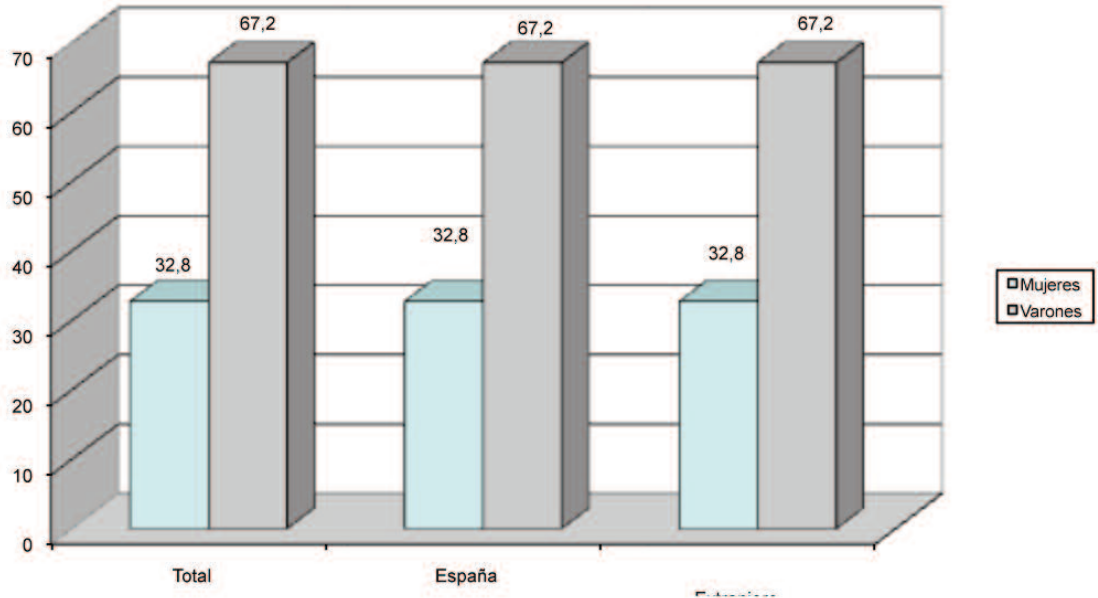


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración (31 de marzo de 2011)

En términos de edad, cabe destacar asimismo que el 70% de los trabajadores autónomos supera los 40 años, aunque este porcentaje presenta algunas variaciones entre los distintos sectores productivos y territorios<sup>9</sup>.

El mayor volumen de empleo autónomo está ocupado por personas de nacionalidad española, como ya se ha señalado, mientras que las de nacionalidad extranjera representan en torno al 6,8% del total. Ambos grupos registran una composición similar por género (gráfico 2).

Gráfico 2. Trabajadores autónomos, propiamente dicho, en la Seguridad Social según sexo y nacionalidad. 2011 (% sobre total de trabajadores autónomos)

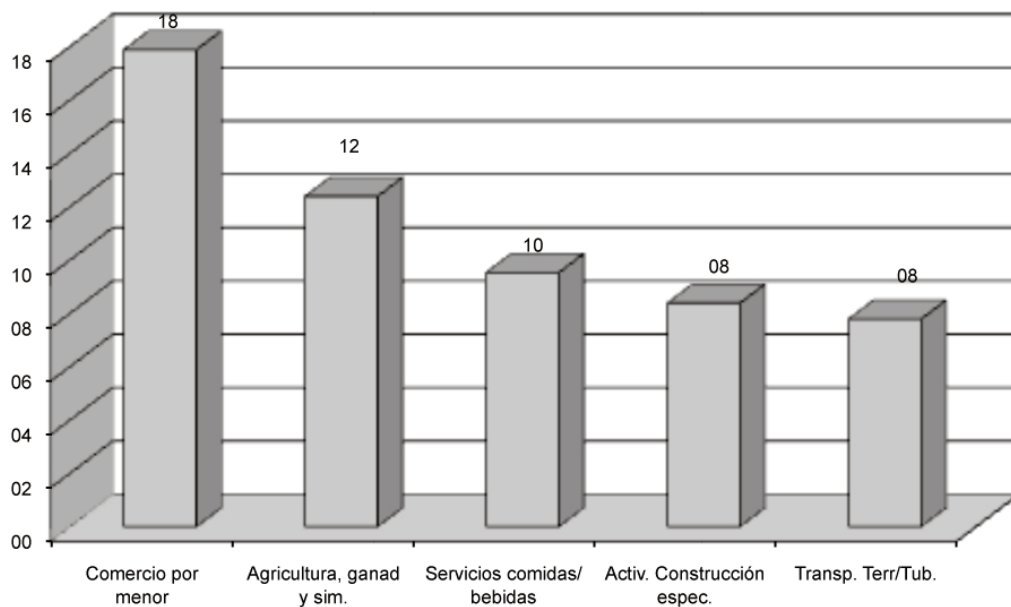


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración (31 de marzo de 2011)

Otra característica del trabajo autónomo en España es su elevada concentración sectorial, con un peso determinante de los servicios donde se localiza en torno al 70% del empleo.

Desagregando por actividad, destacan cinco sectores (2 dígitos CNAE 2009) que acumulan 1,1 millones de personas (el 56% el total): Comercio al por menor; Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados; Servicios de comidas y bebidas; Actividades de construcción especializada; y Transporte terrestre y por tubería (gráfico 3).

**Gráfico 3. Trabajadores autónomos, propiamente dicho, en la Seguridad Social según sector (2 dígitos CNAE 2009). 2011 (% sobre total de trabajadores autónomos)**

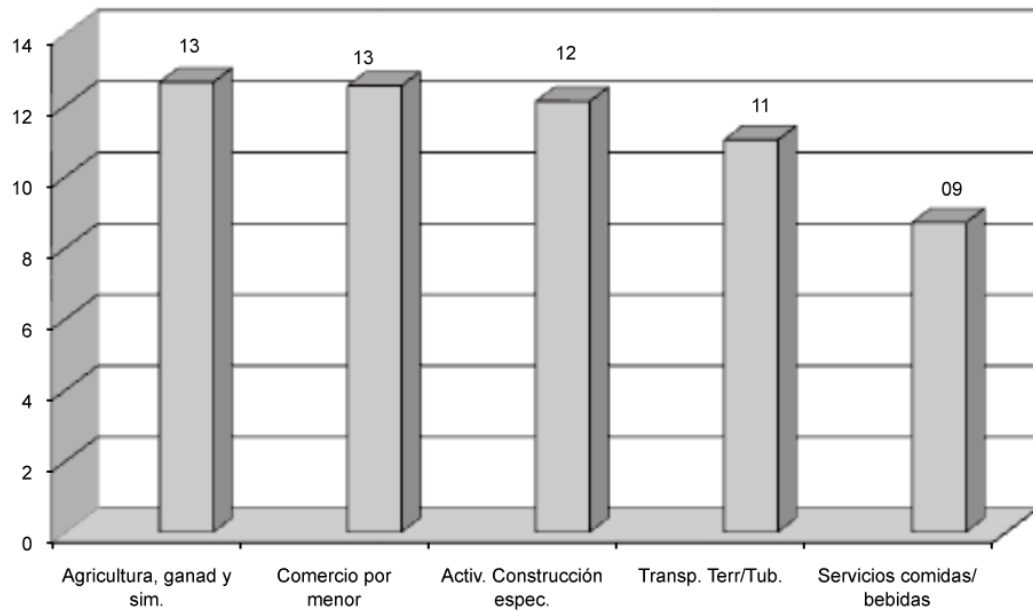


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración (31 de marzo de 2011)

El análisis permite constatar sin embargo una composición sectorial desigual del empleo autónomo según sexo. Así, en el caso de los varones el mayor volumen de empleo se concentra en los mismos cinco sectores apuntados aunque con distinta jerarquía, destacando en primer lugar la Agricultura con cerca de 170 mil empleos (gráfico 4).



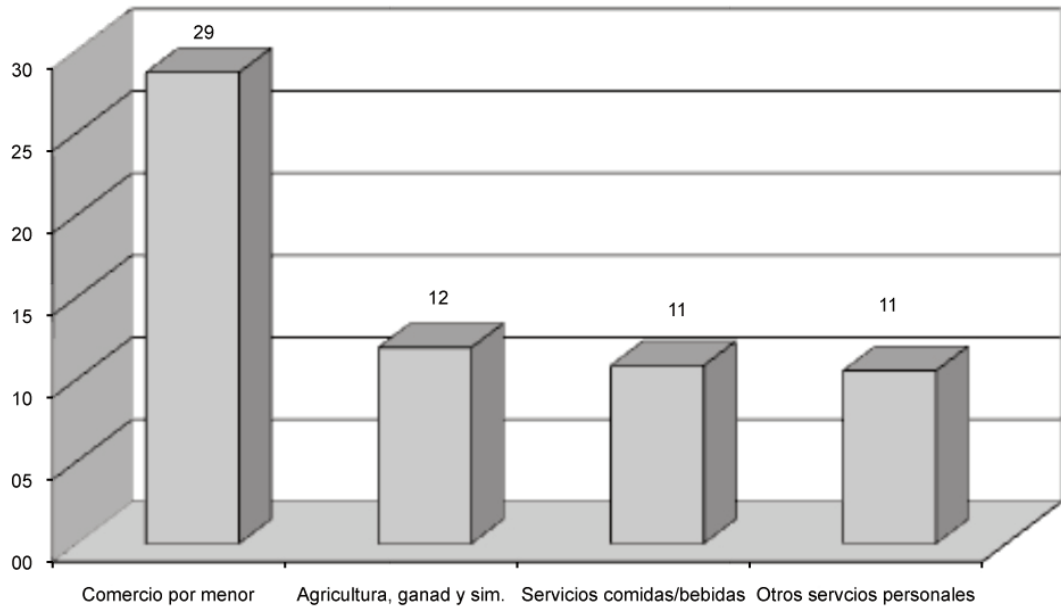
**Gráfico 4. Trabajadores varones autónomos, propiamente dicho, en la Seguridad Social según sector (2 dígitos CNAE 2009). 2011 (% sobre total de trabajadores autónomos)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración (31 de marzo de 2011)

El trabajo autónomo de las mujeres presenta por su parte algunos rasgos diferenciales: una mayor concentración del empleo; distinta jerarquía sectorial, destacando el protagonismo del Comercio al por menor con un volumen de 165 mil empleos; y la presencia del sector de Otros servicios personales (gráfico 5).

**Gráfico 5. Trabajadoras mujeres autónomas, propiamente dicho, en la Seguridad Social según sector (2 dígitos CNAE 2009). 2011 (% sobre total de trabajadores autónomos)**

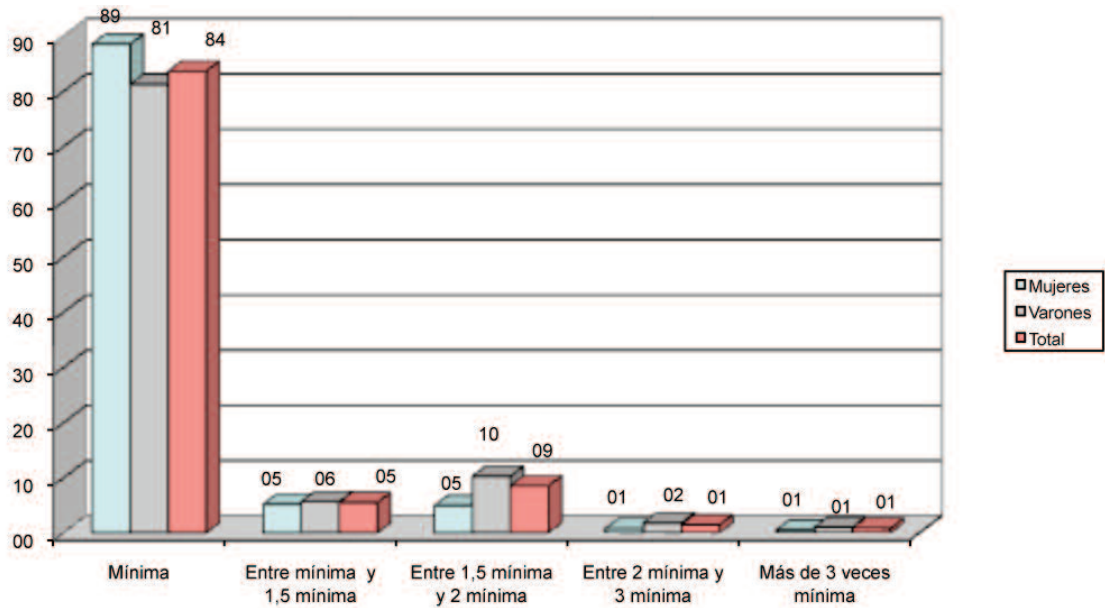


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración (31 de marzo de 2011)

El 84% de los trabajadores autónomos cotiza por la base mínima, mientras que en el extremo opuesto sólo un 2,4% de los trabajadores cotiza en los dos tramos superiores contemplados.

Esta pauta se reproduce en ambos sexos, si bien se observa un mayor peso del tramo de base mínima en el empleo de las mujeres, mientras que los varones registran por su parte un porcentaje superior a la media en el tramo superior (gráfico 6).

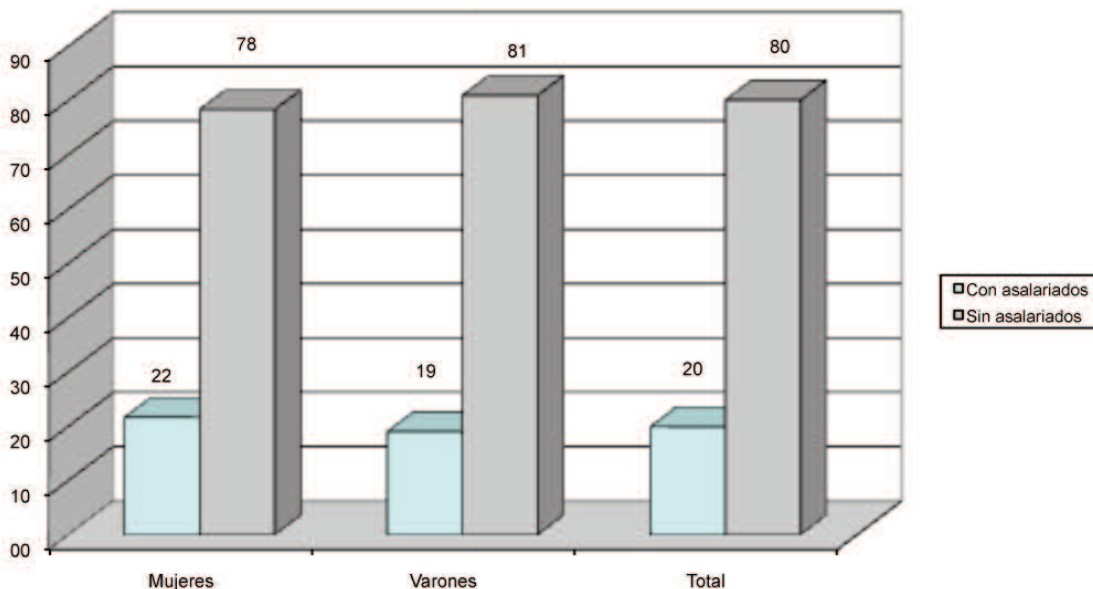
Gráfico 6. Trabajadores autónomos, propiamente dicho, en la Seguridad Social según sexo y base de cotización. 2011 (% sobre total de trabajadores autónomos)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración (31 de marzo de 2011)

El 20% de los trabajadores autónomos tiene personas asalariadas a su cargo, superándose este porcentaje entre los que tienen bases de cotización más elevadas. El análisis por sexos permite observar pequeñas diferencias, registran las mujeres un mayor porcentaje de autónomas con personal asalariado a su cargo (gráfico 7)

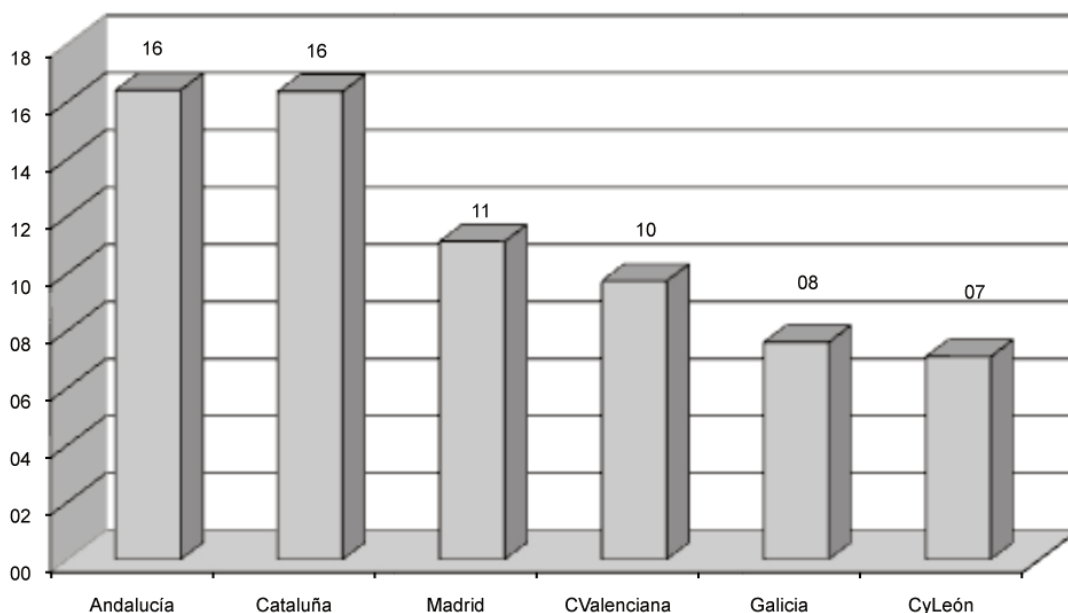
**Gráfico 7. Trabajadores autónomos, propiamente dicho, en la Seguridad Social según sexo y personal asalariado a su cargo. 2011 (% sobre total de trabajadores autónomos)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración (31 de marzo de 2011)

Finalmente, los datos permiten constatar una significativa concentración territorial del empleo autónomo en España, destacando seis Comunidades Autónomas donde se localizan 1,3 millones de trabajadores autónomos propiamente dicho (en torno al 68% del total): Andalucía; Cataluña; Madrid; Comunidad Valenciana; Galicia; y Castilla y León (gráfico 8).

**Gráfico 8. Comunidades Autónomas con mayor volumen de Trabajadores autónomas, propiamente dicho, en la Seguridad Social. 2011 (% sobre total de trabajadores autónomos)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración (31 de marzo de 2011)

## NOTAS

<sup>1</sup> Definición incluida en estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración. En adelante, cuando se utilice la expresión de trabajo o empleo autónomo se tomará como referencia –salvo indicación expresa– dicha definición.

<sup>2</sup> En el año 2009 se incorporaron algunas modificaciones en el cuestionario de la EPA sobre la variable de situación profesional, con el objetivo de clarificar entre otros aspectos la situación de los trabajadores independientes “estrictos” de los que tienen una relación de facto asalariado. Como consecuencia de ello, 151,7 mil trabajadores autodeclarados como independientes antes de 2009 han sido reclasificados después de este a la categoría de asalariados privados. A pesar de esta ruptura de la serie, se ha optado por incorporar una tabla a efectos aproximativos del período 2008-2011, tomando como referencia los datos de los primeros trimestres (dado que éste es el corte de referencia disponible para 2011 en el momento de realización del presente trabajo).

<sup>3</sup> El análisis en detalle del impacto laboral de la crisis en España y sus causas excedería los objetivos del presente artículo. Sobre esta cuestión, ver: Fernando Rocha: *Crisis económica y cambio de modelo productivo en España*. Estudios de la Fundación 1º de Mayo, nº 2, abril de 2009; Fernando Rocha: *Crisis económica y temporalidad del empleo en España*. Informes de la Fundación 1º de Mayo, nº 10, julio de 2009; Fernando Rocha (Coordinador): *Jóvenes, empleo y formación en España*. Informes de la Fundación 1º de Mayo, nº 18, abril de 2010; y Fernando Rocha: “La dimensión territorial de la crisis en España”, en *Revista de Estudios de la Fundación 1º de Mayo*, nº 17, julio de 2010.

<sup>4</sup> En el año 2009, el peor de la crisis en términos de empleo, los varones representaban el 96 por ciento del trabajo autónomo del sector.

<sup>5</sup> Un hecho especialmente dañino, considerando el alto nivel de endeudamiento anterior existente.

<sup>6</sup> Estos tres sectores concentraban casi la mitad de los trabajadores autónomos afiliados a la seguridad social en 2008 (datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad social, tercer trimestre).

<sup>7</sup> Especialmente relevantes en el caso de los trabajadores autónomos jóvenes, especialmente en relación todos los aspectos relacionados con la gestión empresarial.

<sup>8</sup> Los últimos datos disponibles de Eurostat (cuarto trimestre de 2010) señalan un volumen de 23 millones de trabajadores autónomos en la UE27, que suponen el 10,7 del total del empleo. Un porcentaje apenas superior al de España, situado en torno al 10,5 por ciento. Por otro lado, el empleo autónomo en España representaría en torno al 0,8% del total de la UE.

<sup>9</sup> Así, el mayor peso de jóvenes se encuentra en la construcción y en las Comunidades de Andalucía, Madrid y Murcia.



## CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE ECONOMÍA SOCIAL LEGISLACIÓN SOBRE ECONOMÍA SOCIAL

**José Antonio Prieto Juárez**  
Universidad de Castilla la Mancha

### I PARTE MARCO CONCEPTUAL DE LA ECONOMÍA SOCIAL

De las distintas aproximaciones doctrinales en las últimas décadas se puede deducir que la nota dominante a la hora de abordar el fenómeno de la economía social es su indeterminación y ambigüedad de los distintos aspectos que le conciernen. Así y en primer lugar, en lo que atañe a la terminología utilizada se ha llegado a constatar que: “la “economía social” es un término que describe una noción vaga, amplia, confusa e incorrecta. Ha sido promovido, recientemente –no más de 15 años, desde los años 70- desde las posiciones de izquierda francesa; y con un cierto arraigo en España, fundamentalmente por los seguidores de esa corriente política, aunque corrientes políticas contrarias no se han molestado en reajustar la situación dando por bueno lo propuesto por sus antecesores de signo contrario”<sup>1</sup>.

No obstante, conviene precisar que en el ámbito comunitario el término no goza en la actualidad de una implantación generalizada, sino que por el contrario, dependiendo del país la terminología es variable, llegándose incluso a desconocer en algunos de ellos la expresión “economía social”. Así en Alemania se habla de “economía de las empresas de interés general” o “economía comunitaria”, en Israel de “economía obrera”, en Italia (aunque minoritariamente) de “tercer sector”, “tercer sistema” o “economía alternativa”, mientras que en Reino Unido y Dinamarca, las referencias lo son al “sector voluntario” y “economía del non profit”. Por tanto, sólo en Francia, Bélgica y España se ha aceptado desde la década de los años ochenta la terminología de “economía social”. Si bien es cierto que, en los últimos tiempos aún reconociéndose el escaso reconocimiento y representación institucional, se ha querido impulsar su presencia en el ámbito europeo a través de distintas iniciativas, así, destacadamente, el Informe de la Comisión de Empleo y de Asuntos Sociales de fecha 26/01/2009 dirigido al Parlamento Europeo (popularmente conocido como Informe Toia) constata que “El concepto de economía social engloba las distintas denominaciones utilizadas según los países, como “economía solidaria”, “tercer sector”, “plataforma” o también “tercer sistema”, y pueden calificarse de economía social las actividades que comparten las mismas características en todas partes de Europa”<sup>2</sup>.

Por otra parte y en lo que atañe al ámbito geográfico latinoamericano es de uso frecuente la identificación del conjunto de entidades estudiadas como “economía solidaria”, “economía participada” o “economía colectiva”, fundamentalmente en países como Argentina o Colombia<sup>3</sup>.



Es importante destacar que al menos en los países que han impulsado esta denominación, el término economía social se está generalizando en su uso y en definitiva se impone en los distintos ámbitos de estudio (económico, sociológico e incluso jurídico).

Su aceptación en estos países no obedece única y exclusivamente al respaldo y/o impulso que ha recibido de los poderes públicos, sino más bien a criterios que finalmente acaban contando con el apoyo de las instituciones públicas. Esta línea de pensamiento fue recogida también a principios de los años noventa del pasado siglo por el profesor Monzón Campos al afirmar que “... en definitiva, lejos de una redundancia innecesaria, la concepción de la economía como “social” se sitúa en una perspectiva metodológica diferente a la de la economía ortodoxa respecto a la definición del problema económico, donde desaparece la dicotomía hombre económico-hombre social y, junto a los problemas de la asignación de recursos, se analizan también los relativos a la distribución, condiciones de la producción, desempleo, pobreza y calidad de vida”<sup>4</sup>.

Y, más recientemente, se puede constatar la depuración y definitiva consolidación de aquella primera aproximación conceptual en el Informe Chaves-Monzón del Comité Económico y Social Europeo (tomada del Manual de cuentas satélite de la Comisión Europea) que, como los propios autores del Informe señalan, obedece a un amplio consenso político y científico y, que se concreta en los siguientes términos, a saber: “Conjunto de empresas privadas organizadas formalmente, con autonomía de decisión y libertad de adhesión, creadas para satisfacer las necesidades de sus socios a través del mercado, produciendo bienes y servicios, asegurando o financiando y en las que la eventual distribución entre los socios de beneficios o excedentes así como la toma de decisiones, no están ligados directamente con el capital o cotizaciones aportados por cada socio, correspondiendo un voto a cada uno de ellos. La economía social también agrupa a aquellas entidades privadas organizadas formalmente con autonomía de decisión y libertad de adhesión que producen servicios de no mercado a favor de las familias, cuyos excedentes, si los hubiera, no pueden ser apropiados por los agentes económicos que las crean, controlan o financian”<sup>5</sup>.

No obstante, se ha tenido que esperar a la definitiva aprobación de la largamente anunciada Ley de Economía Social para contar con un concepto normativo en nuestro ordenamiento jurídico. Así, la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social (en adelante LES) permitirá al sector, tal y como anticipa el Preámbulo de la propia Ley, obtener el reconocimiento y mejor visibilidad de la economía social, otorgándole una mayor seguridad jurídica por medio de las actuaciones de definición de la economía social, estableciendo los principios que deben contemplar las distintas entidades que la forman. A tal efecto, el art.2 de la LES ofrece de manera sintética y precisa el concepto de economía social en nuestro país, en concreto: “Se denomina economía social al conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos”.

### **Origen del fenómeno de la Economía Social**

En el origen de la moderna “economía social” se encuentra la influencia del cooperativismo y de distinta manera y con distinta intensidad, también del anarquismo. no obstante, se acepta generalizadamente por la doctrina que “los primeros estudios que pretenden dar una explicación científica al nacimiento de la economía social aparecen en Francia a finales del siglo XIX (León Walras, 1889, Charles Gide, 1905) fundamentando en la teoría organicista las tentativas de

agrupación de las antiguas sociedades cooperativas de producción y de consumo y las nuevas sociedades de crédito agrario y de crédito mutuo urbano”<sup>6</sup>. No han faltado, sin embargo, otras referencias que sitúan el nacimiento años antes, así “Henri Desroche sitúa el origen del concepto en 1830, fecha de la publicación del “Nouveau traité d’économie sociale””<sup>7</sup>.

Sin abandonarse las primeras teorías sobre la “economía social”, fue necesario esperar hasta la década de los años setenta (ya en el siglo XX) para asistir al reconocimiento institucional del sector de la economía social en el ordenamiento jurídico positivo de los países de nuestro entorno. Siendo en Francia dónde en 1970 “... el movimiento cooperativo con el mutualista y el asociacionista habían acordado ya la creación de un “comité nacional de enlace de las actividades mutualistas, cooperativas y asociativas” con vistas a afirmarse como colectivo ante la opinión pública”<sup>8</sup>. Los resultados inmediatos de las actividades del mencionado comité fueron la aprobación en Francia de la “Carta de Economía Social”, de 22 de mayo de 1982 y, por otra parte, la Ley de economía social, de 20 de julio de 1983, cuya importancia estriba en ofrecer la delimitación del sector de la economía social, afirmando que pueden formar parte del mismo “...aquellas entidades no pertenecientes al sector público que, con funcionamiento y gestión democráticos e igualdad de derechos y deberes de los socios, practican un régimen especial de propiedad y distribución de ganancias, empleando los excedentes del ejercicio para el crecimiento de la entidad y la mejora de los servicios a los socios y a la sociedad”.

Por su parte, también el Consejo para la Economía Social de Walonia (Bélgica) se pronunció sobre que debía entenderse por “economía social”, diciendo al respecto que “La economía social se compone de actividades económicas desarrolladas por sociedades, principalmente cooperativas, mutualidades y asociaciones cuya ética se traduce en los siguientes principios: 1) finalidad de servicio a los miembros o a la colectividad, más que de lucro; 2) autonomía de gestión; 3) proceso de toma de decisiones democrático; 4) primacía de las personas y del trabajo sobre el capital en el reparto de excedentes”<sup>9</sup>.

Finalmente, y en nuestro país, la adhesión formal a la causa de la “economía social”, o lo que es lo mismo, su reconocimiento, se produce oficialmente con la creación como organismo autónomo del Instituto Nacional de Fomento la Economía Social (INFES), con base en el art.98.1 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, en cuyo párrafo segundo se dispone expresamente que “se asumirán por el Instituto las funciones y competencias que en la Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas y en la Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales, sus normas de desarrollo y demás legislación aplicable, se atribuyen a la Dirección General de Cooperativas y Sociedades Laborales, que quedará extinguida con la entrada en vigor del Real Decreto al que se refiere el apartado siete de este artículo”.

La autorización concedida al gobierno en el art.98.7 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, para proceder a desarrollar mediante Real Decreto las normas de organización, composición y funcionamiento de los órganos del Instituto, se concretó definitivamente en el Real Decreto 1836/1991, de 28 de diciembre, por el que se determina la estructura orgánica básica y funciones del organismo autónomo Instituto Nacional de Fomento de la Economía Social. Con esta norma se establecen los criterios básicos de identificación de la economía social y a la par, se enumeran las entidades que conforman dicho sector.

Efectivamente, en el art.2.2 del Real Decreto 1836/1991, de 28 de diciembre, expresamente se indica que “A efectos de los establecido en la presente disposición, son entidades de economía social las que tengan por objeto la prestación de bienes y servicios a sus asociados, participando éstos directa y democráticamente en la toma de decisiones, y aquellas en las que los

trabajadores ostenten la mayoría del capital social. Así mismo, se considerarán incluidas las personas físicas o jurídicas que realicen una actividad socio económica mediante cualquier fórmula de autoempleo. En concreto, componen el concepto de “economía social” las cooperativas de cualquier tipo, las sociedades anónimas laborales y cualesquiera otras entidades que reúnan los requisitos o cumplan las condiciones que se establezcan normativamente”.

### **Fundamentos y características de la Economía Social**

Fue a principios de la década de los noventa cuando el Libro Blanco de la Economía Social en España fijó los principios básicos que inspiran la actuación de las empresas de economía social, estableciendo al respecto que éstos se caracterizan por “finalidad de servicio a los miembros o al entorno, la autonomía de gestión, los procesos de decisión democrática y la primacía de las personas y del trabajo sobre el capital en el reparto de las rentas”<sup>10</sup>. Con todo, la consagración legal se ha producido dos décadas después con la entrada en vigor de la LES, pues según se anticipaba en el concepto de economía social de la mencionada Ley, la entidades que la conforman deben ajustar sus actividades económicas y empresariales a los principios orientadores previstos en el art.4 de la LES. Estos son los siguientes:

- Primacía de las personal 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.
- 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.
- 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.
- Independencia respecto a los poderes públicos.

También en el marco general de la economía social actual se han identificado y sistematizado por la doctrina como fundamentos que sustentan el sector, los siguientes:

- Unas finalidades que no están al servicio de los socios capitalistas sino de determinadas funciones sociales, en el sentido de que la actividad quiere asegurar la viabilidad económica y la utilidad social (al servicio de personas y grupos en dificultades);
- Unos actores y beneficiarios procedentes o vinculados a las clases populares que experimentan dificultades en el mercado de trabajo, o en respuesta a sus necesidades básicas;
- Unas estructuras y normas orientadas hacia la participación y que no distribuyen el poder en función del capital poseído;
- Unas actividades de carácter empresarial en el sentido de que la producción de bienes o de servicios se desarrolla intentando conquistar mercados para garantizar cierto grado de auto-financiación de la empresa aunque también se cuente con el apoyo de los poderes públicos<sup>11</sup>.

En conexión con los fundamentos que vienen de apuntarse, y sin olvidar que son premisas irremplazables, la toma de decisiones democráticas y la atribución de resultados proporcional a la participación en la actividad de la entidad, se pueden subrayar las siguientes características comunes al conjunto de organizaciones de la economía social, las cuales, por otra parte, nos

van a permitir marcar diferencias del resto de entidades o empresas con base capitalista. Estas son las siguientes:

- No tienen nada que ver con la economía pública.
- Pueden obtener beneficios de su actividad productiva.
- Necesitan capital para desarrollar su actividad de producción, comercialización, distribución, etcétera.
- Las relaciones que se dan entre capital y la atribución del beneficio es uno de los condicionantes para que una empresa se considere o no incluida en la economía social. si entre capital y atribución del beneficio no existe relación alguna de carácter directo, de relación de proporcionalidad u otra causa, podemos decir que el agente en cuestión pertenece a la economía social, mejor dicho, puede pertenecer a la economía social.
- La toma de decisiones no ha de estar ligada directamente con el capital, sino que ha de estar ligada a los socios propietarios de la empresa; en definitiva se trata de hacer realidad el principio de un hombre un voto como consagración de la toma de decisiones dentro de la economía social<sup>12</sup>.

Sin embargo, la clasificación de las características asignadas a la economía social que nos permite completar la visión de conjunto sobre el sector objeto de estudio con proyección comunitaria nos la proporciona el ya citado Informe Toia dirigido al Parlamento Europeo con fecha de 26/01/2009 y, en concreto, se trata de las siguientes:

- La primacía de la persona y el objeto social sobre el capital;
- La defensa y aplicación de los principios de solidaridad y responsabilidad;
- La conjunción de los intereses de los miembros y del interés general;
- El control democrático por parte de los miembros;
- La adhesión voluntaria y abierta;
- La autonomía de gestión y la independencia de los poderes públicos
- La movilización de lo esencial de los excedentes para la persecución de objetivos de desarrollo sostenible, la mejora de los servicios a los miembros y el interés general<sup>13</sup>.

### **Composición del sector de la Economía Social**

Atendiendo a las características mencionadas y con una interpretación flexible de las mismas, se ha efectuado el listado de entidades que estando en posesión total o parcial de las mismas pueden ser consideradas como pertenecientes al sector de la economía social. A efectos de facilitar su comprensión se pueden agrupar en dos bloques diferenciados siguiendo clasificación del profesor Barea Tejeiro<sup>14</sup>,

- Sector empresarial.
- Sector de sociedades no financieras.
- Cooperativas de:
  - producción.
  - transformación.
  - comercialización.
  - distribución.
  - consumo.
- Sociedades Anónimas Laborales (actualmente también Sociedades Limitadas Laborales).
- Sociedades Agrarias de Transformación.
- Sector de instituciones de crédito:

- Cooperativas de crédito.
- Cajas rurales.
- Cooperativas de crédito no agrícolas.
  - Cajas de ahorro.
  - Mutuas de crédito.
- on problemáticas:
  - Sociedades de capital no financieras, controladas por agentes de la economía social del sector de seguros.
  - Organismos sin fines lucrativos dotados de personalidad jurídica al servicio de las sociedades de capital.
- Instituciones privadas sin fines lucrativos.
  - Agrupaciones.
  - Asociaciones.
  - Partidos políticos.
  - Sindicatos.
  - Fundaciones.
  - Clubes deportivos.
  - Federaciones deportivas.
  - Hermandades de agricultores y ganaderos.
  - Cofradías de pescadores.
  - Sociedades de ayuda mutua.

Atendiendo al conjunto de entidades que podrían ser consideradas como potencialmente pertenecientes a la economía social, se puede concluir, sin lugar a dudas, que son muchos los problemas que impiden o retrasan la consolidación de este sector, sin embargo, podríamos sintetizar dichas dificultades en los siguientes razonamientos:

1. "... difícilmente puede hablarse en España de la existencia de un sector de la economía social en el sentido de un movimiento que disponga de una cierta estructuración y coordinación entre los diferentes agentes que desde el análisis formal podrían pertenecer a este sector. La relación que existe entre cooperativas, mutuas, asociaciones y fundaciones es nula<sup>15</sup>;
2. "La muy diversa relación de sus miembros con la producción (como trabajadores, consumidores, simples proveedores de financiación y trabajo a tiempo parcial, mutualistas, corresponsables de créditos conjuntos etc....) impide hablar de un modo de producción en el sentido estricto del término. Al propio tiempo, la multiplicidad de intereses que sus distintas formas de expresión (cooperativas de producción, comercialización y consumo, mutuas, asociaciones de muy diversa naturaleza, etc...) definen, así como la diversidad de conexiones ideológicas, que la ligan a otras manifestaciones asociativas de la sociedad civil, hace difícil encontrar sólidos ligámenes internos que hagan de ella una opción social susceptible de devenir endógena e independientemente una alternativa al modo de producción actualmente dominante"<sup>16</sup>.

En consecuencia, a pesar de la decidida voluntad por eliminar las dificultades, aproximar posiciones y lograr la expansión deseada del sector de la economía social, podemos afirmar que los obstáculos todavía están lejos de ser superados en nuestro país. Si bien, la reciente aprobación de la LES supone un significativo avance en la dirección adecuada, en tanto en cuanto, clarifica considerablemente aspectos nucleares como la propia noción, principios orientadores y composición del sector y, a la par, permite la convergencia de nuestro ordenamiento jurídico con aquellos otros que vienen incorporando 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.

Cuestión fundamental en la reflexión que viene de exponerse es la determinación clara y precisa por parte de la LES de las entidades que conforman el sector de la economía social en nuestro país. Efectivamente, el art.5 LES indica al respecto que: 1. “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 (art.4 Principios orientadores). 2. 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 anterior, y que sean incluidas en el catálogo de entidades establecidas en el artículo 6 de esta Ley (Catálogo de entidades de economía social).

### **Preeminencia de las cooperativas**

De las distintas entidades potencialmente pertenecientes a la economía social dos de ellas destacan sobre el resto siendo, por lo demás, consideradas como pilares del sector en nuestro país y, en consecuencia, aceptadas sin discusión alguna (a diferencia de lo que ocurre con el resto). Me estoy refiriendo sin duda a las sociedades cooperativas y a las sociedades laborales (en las que centraré mi análisis debido a su carácter genuinamente empresarial)<sup>17</sup>, si bien, es necesario advertir que son las cooperativas las que proporcionan desde un primer momento el necesario impulso en la articulación de la economía social tal y como hoy aparece configurada. En efecto, será una vez más el libro blanco de la economía social en España el que nos recuerde que “la economía social en tanto que actividad aparece vinculada históricamente al cooperativismo, que constituye su eje vertebrador”<sup>18</sup>.

Se vuelve a insistir en el Libro Blanco de la Economía Social en España sobre el papel preeminente que corresponde a las cooperativas, cuando textualmente se afirma en él lo siguiente: “... no obstante las objeciones que desde cada país puedan formularse a diferentes tipos de empresas susceptibles de pertenecer a la economía social, una institución emerge indiscutible como núcleo originario de toda ella: la cooperativa. Este informe sostiene que las cooperativas, o por mejor decir, los valores cooperativos de participación democrática y solidaridad o finalidad de servicio a los miembros y al entorno son el eje vertebrador de la nueva economía social”<sup>19</sup>.

La afirmación que viene de exponerse encuentra fiel reflejo en la declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la identidad cooperativa, en la cual el mencionado organismo internacional sostiene en referencia a los valores de las cooperativas que “Las cooperativas están basadas en los valores de la autoayuda, la autorresponsabilidad, la democracia, la igualdad, la equidad y la solidaridad siguiendo la tradición de sus fundadores, los socios cooperativos hacen suyos los valores éticos de la honestidad, la transparencia, la responsabilidad y la vocación sociales”<sup>20</sup>.

### **La cooperativa como empresa de participación**

La conformación del fenómeno cooperativo (desde sus orígenes) gira entorno a la participación de alta intensidad de sus miembros, tanto en la estructura social como económica de la

entidad, haciendo posible en definitiva el tránsito de la participación en la empresa de los trabajadores a la empresa de participación, esto es, de la sociedad cooperativa.

Bien se puede afirmar que en la tipología societaria, las cooperativas son con su principio de gestión democrática (traducido en la máxima de un hombre, un voto), la única fórmula jurídica que en el ejercicio de su actividad empresarial, hace posible la implicación en la toma de decisiones de todos los miembros de la entidad con independencia del capital aportado y acreditado por cada uno de ellos.

Así se consagra expresamente en el segundo principio proclamado por la alianza cooperativa internacional en la declaración de Manchester de 1995. En efecto, se dice textualmente en la declaración que “Las cooperativas son organizaciones gestionadas democráticamente por los socios, los cuales participan activamente en la fijación de sus políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar y gestionar las cooperativas son responsables ante los socios. En las cooperativas de primer grado, los socios tienen iguales derechos de voto (un socio, un voto), y las cooperativas de otros grados están también organizadas de forma democrática”.

La dimensión democrática inherente a toda cooperativa, se verá además reforzada con lo dispuesto en materia económica en el tercer principio de la Alianza Cooperativa Internacional, cuando dice que “Los socios contribuyen equitativamente al capital de sus cooperativas y la gestionan de forma democrática...”<sup>21</sup>.

Los pronunciamientos de la ACI tienen su reflejo directo (o deberían tenerlo) en el marco legal diseñado por los ordenamientos nacionales, los cuales con distinto grado de fidelidad a los mismos se hacen eco de lo dispuesto en los principios cooperativos.

Así, en nuestro ordenamiento jurídico y, ya en perspectiva laboral, con la adquisición de la doble condición de socio-trabajador el miembro de la cooperativa que presta en ella su trabajo mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros, disfruta como derecho subjetivo de la participación directa en la toma de decisiones de la sociedad cooperativa, a través de los órganos de los que forme parte, y lo que es más importante, en estricta igualdad con respecto al resto de miembros e independientemente de su aportación al capital social (no obstante, existe propensión en las recientes leyes de cooperativas a la fractura del derecho de voto igualitario, en tanto se ha empezado a permitir el voto plural ponderado, así ocurre en los artículos 26.1 y 26.4 LC/99).

Otro tanto cabe afirmar respecto a su igualitaria participación en la propiedad y equitativa en los resultados de la cooperativa. Del mismo modo, es la cooperativa el único tipo societario que legalmente contempla la participación de los trabajadores asalariados –minoritaria y simbólica-, en el órgano de administración y en los beneficios obtenidos.

Por todo lo que viene de mencionarse se ha podido decir que “Las cooperativas son, ante todo, sociedades y empresas de participación, que presentan, como principal característica, una fuerte implicación global de los socios en una cuádruple vertiente: en la propiedad; en la gestión; en la actividad empresarial; y en los resultados”<sup>22</sup>.

## El mandato constitucional de fomento de las sociedades cooperativas

En la línea argumental que estoy exponiendo cabe recordar que el art. 129.2 de nuestra constitución dispone también que “Los poderes públicos... fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas”. El mandato en cuestión cuenta tanto en nuestro derecho nacional, como en derecho comparado, con importantes antecedentes que sin duda han dejado su impronta en el fomento constitucional de las cooperativas previsto por nuestra Carta Magna<sup>23</sup>, del cual, tal y como ha afirmado Paz Canalejo, se pueden sentar tres conclusiones iniciales, a saber:

Estamos ante un mandato, es decir, ante una directriz imperativa y vinculante y no ante una mera orientación indicativa o una posibilidad opcional cuya efectiva implantación queda confiada al criterio de determinadas instituciones o poderes.

Queda, pues, no sólo proscrita del modo más radical cualquier medida discriminatoria o limitativa, sino también excluida una aséptica neutralidad del sector público ante el fenómeno cooperativo;

... el mandato constitucional consiente (y a la vez obliga incluso) a no considerar agotado su contenido de una vez y en una sola norma legal<sup>24</sup>.

El compromiso de los poderes públicos en favor del fomento de las sociedades cooperativas tiene reflejo efectivo en nuestra Constitución, todo ello, en la medida que sólo se menciona en el articulado de la misma a las cooperativas como entidades empresariales merecedoras de dicho fomento (no se alude por tanto a ningún otro tipo societario), y ello, a pesar de estar enmarcadas en la “libertad de empresa dentro de la economía de mercado” prevista por el art.38 CE. Aspecto éste último que sin embargo se presenta absolutamente compatible con la pertenencia de estas entidades al denominado sector de la economía social. De este modo, admite el profesor Vicent Chuliá que “... el reconocimiento de la libertad de empresa en la economía de mercado (art.38 CE) no puede impedir el fomento de las sociedades cooperativas como empresas, sino que su protección privilegiada debe concebirse como una política de dinamización de la economía, reforzamiento de los sectores empresariales débiles, protección de los consumidores; es decir, “economía social de mercado”<sup>25</sup>.

Queda claro, en definitiva, que la presencia de las cooperativas en el marco de la economía de mercado reconocida por nuestra Carta Magna, debe ser objeto de atención preferente por los poderes públicos, asumiendo, pues, que “la diferencia de trato introducida por el Constituyente con respecto a otras fórmulas jurídicas bajo las que pueden constituirse las empresas es una opción válida y legítima, tal y como ha subrayado el Tribunal Constitucional en su sentencia 77/ 1985, de 27 de junio”<sup>26</sup>.

Cuestión distinta, sin embargo, será determinar el alcance y contenidos que en virtud de la previsión constitucional se pueda conferir al mandato de fomento ordenado a los poderes públicos. Pues también en esta ocasión se deja pendiente de concretar en el futuro en qué deba consistir el mencionado fomento constitucional, por ello, una vez más, el Constituyente “... no hace, realmente, sino despejar hacia el terreno de la normativa legal adecuada el fomento deseado de las cooperativas, que a dicha normativa confía por entero, sin imponerle contenidos, pautas, medios ni condiciones de estricta observancia”<sup>27</sup>.

Parece pues evidente que el fomento de las sociedades cooperativas necesita para ser eficaz de un marco normativo adecuado que haga realidad el mandato constitucional, lo que por otra parte no implica necesariamente el agotamiento de dicho fomento con la promulgación de la



mencionada legislación. De este modo el cumplimiento del mandato constitucional previsto en el art.129.2 tendría dos ejes de actuación, a saber:

La primera gran medida de fomento de las sociedades cooperativas en nuestro ordenamiento jurídico dependerá directamente de la promulgación de nuevas leyes especiales reguladoras de la entidad (ya sean estatales o autonómicas). Ahora bien, la utilización de la Ley como instrumento idóneo de fomento de las sociedades cooperativas, no debería considerarse como punto de llegada en la promoción constitucional (para no mermar en exceso las posibilidades del mandato), al igual que tampoco se puede limitar la “legislación adecuada” a un solo texto, sobre todo considerando el panorama resultante de la distribución competencial entre el Estado y las comunidades autónomas en materia de cooperativas<sup>28</sup>.

El segundo eje de actuaciones para hacer realidad el fomento constitucional de las cooperativas estaría asociado al ejercicio de todo un catálogo de recursos, que como bien se ha señalado “... 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)”<sup>29</sup>.

### **Delimitación de competencias entre Estado y Comunidades Autónomas**

La delimitación competencial en materia de cooperativas entre el Estado y las Comunidades Autónomas en nuestro país ha sido una de las cuestiones que mayor desconcierto ha provocado a la hora de poner en marcha las distintas medidas de fomento cooperativo en cumplimiento del mandato del art. 129.2 CE.

Inicialmente en el tema planteado hay que dejar constancia de la situación derivada del reparto competencial efectuado en los artículos 148 y 149 de nuestra Carta Magna. Todo ello en tanto en cuanto no se incluye en los respectivos listados a las sociedades cooperativas, lo que sin duda propició la incorporación de tales competencias a favor de las Comunidades Autónomas por aplicación del art.149.3 CE, el cual, como es sabido, prevé que “Las materias no atribuidas expresamente al Estado por esta Constitución podrán corresponder a las CC.AA., en virtud de sus respectivos Estatutos”.

Como consecuencia de lo que viene de exponerse la Ley Orgánica 9/1992, de 23 de diciembre, de transferencia de competencias a las Comunidades Autónomas que accedieron a la autonomía por la vía del art.143 de la Constitución, se adquieren las competencias en materia de cooperativas por la mayoría de las Comunidades Autónomas. El panorama en la asunción de dichas competencias se completó con la Ley Orgánica 16/1995, de 27 de diciembre, (de transferencia de competencias a la Comunidad de Galicia) y por la Ley Orgánica 4/1996, de 30 de diciembre (de reforma de la Ley Orgánica 10/1982, de 10 de agosto, del Estatuto de Autonomía de Canarias). De este modo, y con la posterior incorporación de dicha competencia a los respectivos Estatutos de Autonomía, en la actualidad todas las CC.AA. (excepto las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla) disponen de competencia para legislar en materia de sociedades cooperativas.

En el origen de la asunción competencial por las Comunidades Autónomas se han querido ver dos posible causas que lo han hecho posible. En concreto, “Por un lado, la reiterada negación

de su carácter mercantil y su encuadramiento fuera del derecho o la legislación mercantil, sobre la base del art.124 del Código de Comercio. Por otro, el bloque de constitucionalidad: indirectamente, la Constitución, en virtud de su artículo 149.3...y, directamente los Estatutos de Autonomía que, al amparo de dicho precepto, asumieron como propia, en un momento inicial, la competencia exclusiva, de desarrollo, de ejecución o de fomento”<sup>30</sup>.

La compleja realidad del mapa normativo cooperativo en nuestro país ha dado lugar a continuas fricciones, que en algún caso han desembocado en colisión frontal entre las leyes estatales y autonómicas. En este sentido, es de obligada referencia el recurso de inconstitucionalidad 201/1982, promovido por el abogado del Estado, en la representación que ostenta del presidente del gobierno, contra la Ley del País Vasco 1/1982, de 11 de febrero, sobre cooperativas y que, a la sazón vino a resolverse por la STC de 29 de julio de 1983, sentando en su fundamento jurídico 1º que “... de acuerdo con el art.149.3 de la propia norma, la Comunidad tiene las competencias que haya asumido en su Estatuto, correspondiendo al Estado las no asumidas, completando acto seguido el razonamiento en el fundamento jurídico 3º, al decir que “... sí podemos afirmar que en principio no es admisible una interpretación que conduzca a vaciar de contenido la competencia legislativa de la Comunidad en materia de cooperativas, que hay que entender le viene atribuida por el art.10.23 del Estatuto”.

El pronunciamiento del Tribunal Constitucional es decisivo en la materia que nos ocupa, sin embargo, podemos afirmar que a pesar de su oportunidad e importancia todavía persisten importantes problemas en la delimitación material y territorial de competencia, debido fundamentalmente a los dos motivos siguientes:

1º. Las CC.AA. no siempre respetan la exclusividad del Estado sobre las legislaciones materiales (art.149.1.6ª, 7ª y 8ª)<sup>31</sup>, o sobre sus bases (art.149.1.11ª, 13ª y 17ª).

2º Tampoco se respeta la adecuada aplicación de su legislación cooperativa en el ámbito territorial estrictamente autonómico.

No obstante, de las dos consideraciones que vienen de plantearse, es cierto que con el criterio marcado por el Tribunal Constitucional en su sentencia de 29 de julio de 1983 “La delimitación territorial de competencias parece estar más clara en temas cooperativos que la delimitación material.

La doctrina del Tribunal Constitucional contenida en la sentencia 72/1983 ha sido decisiva (aunque sea también criticable) para determinar el criterio aplicable. Recordamos que la Ley vasca optó por el criterio del domicilio social de la cooperativa para determinar la competencia autonómica en la materia. Y el Tribunal Constitucional por su parte, consideró en dicha sentencia que el criterio decisivo no era el domicilio social sino el lugar donde se desarrollaban las relaciones de carácter cooperativo, es decir, las relaciones de las cooperativas con sus socios”<sup>32</sup>. Por tanto, será este el criterio que nos permita determinar la legislación aplicable en cada caso a la sociedad cooperativa que realiza las operaciones cooperativizadas con sus socios, eso sí, implicando su identificación la exclusión de la otra competencia potencialmente aplicable.

Por su parte, el profesor León Sanz se ha pronunciado críticamente respecto a la situación resultante de las competencias asumidas tanto por el Estado como por las Comunidades Autónomas en materia de cooperativas. De acuerdo con su postura “...la posibilidad de admitir que la sociedad cooperativa se regule tanto por el legislador estatal, en relación con las sociedades cooperativas que desarrollen su actividad en todo el territorio del Estado, como por el legislador autonómico presenta serios reparos... Así mismo, la Constitución ha establecido un sistema de

asignación de competencias con carácter exclusivo, es decir, en principio, salvo cultura no hay competencias legislativas plenas concurrentes”<sup>33</sup>.

Quedaría pues tras el reparto competencial un nuevo escenario, en el cual el papel que el Estado está llamado a desempeñar a través de la legislación específica (es decir, de la LC/99), queda restringido a su aplicación a las sociedades cooperativas de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, a las sociedades cooperativas que desarrollen su actividad cooperativizada en el territorio de varias Comunidades Autónomas, excepto cuando en una de ellas se desarrolle con carácter principal (aunque el art.2 LC/99 tampoco aclara que debe entenderse por “carácter principal”) o, finalmente, el derecho estatal será en todo caso supletorio del derecho de las Comunidades Autónomas (art.149.3 CE).

### **Categorías jurídicas de la prestación de trabajo en las sociedades cooperativas**

Toda sociedad cooperativa es potencialmente receptora de trabajo prestado por sus socios o por trabajadores contratados por cuenta ajena.

Cabe pues, establecer desde un primer momento una triple clasificación en atención a la posición que ocupe la fuerza de trabajo dentro de la cooperativa, distinguiéndose a tal efecto entre:

Socios trabajadores, en aquellas sociedades cooperativas que tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, es decir, aquellas cuya finalidad es precisamente la prestación de trabajo de sus miembros. Este es el caso de las Cooperativas de Trabajo Asociado (art.80 LC/99) y de las Cooperativas de Explotación Comunitaria de la Tierra (art.94 LC/99) y por extensión, también puede serlo de las Cooperativas Sanitarias (art.102.2 LC/99) y de las Cooperativas de Enseñanza (art.103.3 LC/99).

Socios de trabajo, en las sociedades cooperativas de primer grado, que no sean de trabajo asociado o de explotación comunitaria de la tierra y en las de segundo grado, siempre y cuando lo prevean los estatutos y se trate de personas físicas, cuya actividad cooperativizada consistirá en la prestación de su trabajo personal en la cooperativa (art.13.4 LC/99).

Trabajadores por cuenta ajena, aplicándoseles el régimen laboral común, aunque eso sí, con sujeción a las limitaciones impuestas por la legislación especial de cooperativas para las respectivas clases de cooperativas de que se trate.

Evidentemente, de los tres colectivos señalados, es el de los trabajadores asalariados el que reclama nuestra atención con mayor intensidad, en la medida que el elemento determinante a efectos de acción sindical es la participación del factor trabajo en la toma de decisiones o, incluso, en los derechos de carácter instrumental que contribuyen a mejorar los mecanismos de intervención del colectivo de los trabajadores en las mismas.

### **La inclusión de las sociedades laborales en el sector de la Economía Social**

Las sociedades laborales están reguladas en nuestro país por la LSL y responden en principio a un doble propósito del legislador, que se podrá concretar (siguiendo el razonamiento de la Exposición de Motivos de la propia LSL) del siguiente modo:

- Conseguir nuevos métodos de creación de empleo.
- Fomentar a la vez la participación de los trabajadores en la empresa, de acuerdo con el mandato recogido en el art.129.2 CE.

Es precisamente la segunda de las finalidades señaladas la que ha llevado a la doctrina a incluir a las sociedades laborales en el sector de la economía social, aunque produciéndose cierta confusión por cuanto se ha pretendido justificar la existencia de estas entidades con base tanto en el primero como en el tercero de los mandatos contenidos en el art.129.2 CE.

En el sentido apuntado la promulgación de la LSL (que viene a derogar la Ley 1571986, de 25 de abril, de sociedades anónimas laborales) ha supuesto la implantación de una nueva fórmula jurídica de regular el ejercicio de empresa en la que “partiendo de las formas legales mercantiles, en una muestra más de que tales formas se consideran polivalentes y, en cierta manera, neutras, e igual sirven para la grande, mediana y pequeña empresa capitalista como para la empresa autogestionada y personalista que es la sociedad laboral”.

Es de destacar a los efectos que ahora interesa la preeminencia del factor trabajo, la cual es inequívocamente resultado de las características esenciales incluidas por el legislador en el concepto de sociedad laboral ofrecido en el art.1.1 LSL al decir que “Las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada en las que la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral sea por tiempo indefinido, podrán obtener la calificación de “sociedad laboral” cuando concurren los requisitos establecidos en la presente ley”.

De la concurrencia de las notas proclamadas por el art.1.1 LSL cabe extraer como primera y trascendente conclusión la reafirmación del carácter laboral propio de la relación que mantienen los socios trabajadores con la sociedad (tanto si es anónima como limitada), lo que conlleva indiscutiblemente a la aplicación de las normas del derecho del trabajo (a diferencia de la ambigüedad y disparidad que se da en las leyes de cooperativas con respecto a la calificación de la relación del socio trabajador con la sociedad).

Un segundo dato a tener en cuenta es la garantía legal de control de la sociedad por parte del colectivo de socios trabajadores, puesto que se requiere que como mínimo el 51% del capital social sea de su propiedad. Por tanto, se asegura aparentemente y en todo caso la preeminencia de los intereses laborales en la toma de decisiones en la empresa, ya que el poder de decisión en las sociedades laborales está vinculado a la aportación de capital de los que en ella prestan su trabajo, aunque, eso sí, siendo proporcional al número de acciones o participaciones sociales de las que el socio trabajador sea titular.

Finalmente, es requisito de obligado cumplimiento que la relación laboral lo sea por tiempo indefinido, con lo cual quedan automáticamente excluidas las relaciones laborales de carácter temporal en coherencia con la existencia simultánea de la relación societaria que mantiene el trabajador socio (en sentido contrario, la LC –en su art.13.6- si admite vínculos sociales de duración determinada siempre que lo prevean los estatutos).

### **Las sociedades laborales como empresas de participación**

La participación impulsada por la LSL es muy limitada en contraste con las previsiones legales ya analizadas para las sociedades cooperativas. Así, en lo que corresponde a los socios trabajadores, éstos se encuentran sometidos a importantes condicionamientos en el ejercicio del

poder decisorio, en tanto en cuanto su capacidad de incidir en la toma de decisiones en la empresa aparece anudada a su participación en el capital social y en función de la misma es como se distribuyen los derechos de sus miembros.

De igual manera, en lo referente a los trabajadores asalariados de las sociedades laborales, a los mismos no se les reconoce ningún derecho adicional por vía legal de participación en la empresa (ni en las decisiones, ni en los resultados económicos), siendo en consecuencia de aplicación el derecho laboral común, sin que por tanto la fórmula jurídica de sociedad laboral suponga tratamiento favorable alguno para este colectivo de trabajadores.

En ambos casos (socios trabajadores y asalariados) la alteración de los presupuestos participativos (ya analizados en el ámbito de las sociedades cooperativas) radica en la naturaleza mercantil tanto de las sociedades anónimas laborales como de las limitadas laborales. Al respecto la D.F.1ª de la LSL se ocupa de recordar este carácter mercantil, ya que en la misma se preceptúa que “En lo no previsto en esta ley serán de aplicación a las sociedades laborales las normas correspondientes a las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada, según la forma que ostenten”.

#### **Empresas sociales: empresas de inserción y centros especiales de empleo.**

En el sector de entidades que priorizan la inserción social por el trabajo la doctrina ha situado el origen europeo de este fenómeno de las empresas sociales en los años 70 del pasado siglo y, a la par, identificado su finalidad primigenia como “...respuesta a las crecientes dificultades que presentaban las políticas de empleo de personas marginadas y sobre todo de los minusválidos”<sup>34</sup>. Del mismo modo, en nuestro país, se ha podido contribuir por parte de la doctrina a clarificar el tema afirmando que “En general son conocidas con el nombre de empresas sociales que desarrollan una actividad continua de producción de bienes y/o servicios, con un alto grado de autonomía, nivel significativo de riesgo económico, existencia de trabajo remunerado y una orientación de mercado, que significa que una parte importante del ingreso de la organización se deriva del mercado (servicios vendidos directamente a los usuarios) o de transacciones contractuales con autoridades públicas”<sup>35</sup>.

#### **Empresas de inserción.**

Tal afirmación encuentra puntual contraste en la práctica de nuestro país, especialmente en las últimas dos décadas, en tanto en cuanto a lo largo de ese tiempo se ha podido constatar como las empresas de inserción son instrumentos impulsados desde las entidades no lucrativas que desarrollan programas de incorporación socio laboral, que permiten la asunción de competencias, destrezas, habilidades y responsabilidades de las personas en proceso de inserción, en un entorno empresarial, para posteriormente dar el salto al mercado laboral ordinario”<sup>36</sup>.

Así pues, es evidente que, aunque con considerable retraso sobre la demanda real de la situación en nuestro país y, también con respecto a la regulación llevada a cabo por algunas de las Comunidades Autónomas, si bien con la finalidad de promover la inserción laboral de personas en situación de exclusión social, surge la Ley reguladora de las empresas de inserción, esto es, la Ley 44/2007, de 13 de diciembre (en adelante LEI), cuyos objetivos declarados en el art.1 son claros y precisos, a saber:

- Establecer una regulación propia para las empresas de inserción, que posibilite su desarrollo y consolidación.
- Determinar para las empresas de inserción los requisitos necesarios y el procedimiento a seguir, a través de los itinerarios de inserción, para la incorporación al mercado ordinario de las personas en situación de exclusión social.
- Establecer un conjunto de medidas para la promoción de la inserción socio laboral a través de las empresas de inserción y delimitar las situaciones que, en su caso, puedan determinar la adopción de tales medidas.

Es pues indiscutible, a la luz de la norma, que la pretensión definitiva no es otra que facilitar la inserción socio laboral, es decir, se configura como mecanismo transitorio favorecedor de la inclusión del trabajador en situación de exclusión social en el mercado de trabajo ordinario.

De este modo, resulta comprensible la amplitud de la norma a la hora de configurar el perímetro susceptible de abarcar la denominación de empresa de inserción. En efecto, según el art. 4 LEI “Tendrá la consideración de empresa de inserción aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación socio laboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario”.

Parece evidente de todo punto que, además de la previsión del art.5.1 LES (de por sí motivo ya suficiente), es la finalidad integradora en perspectiva laboral la que justifica la catalogación de una sociedad mercantil como empresa de inserción y, a su vez, su inclusión en el sector de la economía social. Eso sí, resultará de obligado cumplimiento para que tal situación acontezca que, se proporcione a los trabajadores mencionados como parte de sus itinerarios de inserción, procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social. Asimismo, estas empresas deberán tener servicios de intervención o acompañamiento para la inserción socio laboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario, todo ello, tal y como preceptúa el art.4 LEI.

No obstante, para mayor cautela, el legislador ha incorporado un mecanismo, que bien pudiera calificarse de control interno, para asegurar la correcta adecuación de su utilización con la finalidad prevista. En concreto, se incorpora en la Ley dentro de los requisitos exigidos para autorizar su funcionamiento que estén promovidas o participadas por una o por varias entidades promotoras calificadas jurídicamente y pertenecientes a alguna de las siguientes categorías: entidades sin ánimo de lucro, de derecho público, asociaciones sin fines lucrativos y fundaciones y, siempre que, además, su objeto social contemple la inserción social de personas especialmente desfavorecidas. Finalmente, la participación requerida de estas entidades, debe ser al menos de un cincuenta y uno por ciento del capital social para las sociedades mercantiles.

Otro requisito más, en clave netamente laboral, merece especial atención a la hora de considerar las peculiaridades consagradas en el marco regulador de las empresas de inserción, a saber: la letra c) del art.5 LEI dispone que “Deben mantener en cómputo anual (al margen del resto de limitaciones contempladas en las otras letras del precepto citado), desde su calificación, un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción, cualquiera que sea la modalidad de contratación, de al menos el treinta por ciento durante los primeros tres años de actividad y de al menos el cincuenta por ciento del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser el número de aquellos inferior a dos”.

En todo caso, resulta innegable que también las empresas de inserción son reconocidas por el

Manual de la Comisión como productores de mercado de la Economía Social<sup>37</sup> y, por tanto, queda fuera de toda duda su posible cuestionamiento a la hora de incorporarlas en el mencionado sector objeto de análisis. A mayor abundamiento, se puede reforzar el argumento recordando que "...se trata de empresas privadas promovidas por grupos de ciudadanos, con participación directa de las personas afectadas por la actividad, un poder de decisión que no se basa en la propiedad del capital, un reparto limitado de excedentes y beneficios y un propósito explícito de beneficiar a la comunidad<sup>38</sup>.

### **Los centros especiales de empleo.**

A diferencia de las empresas de inserción cuya principal misión, como ha quedado dicho, consiste en la integración de las personas en riesgo de exclusión social en el mercado de trabajo ordinario, los centros especiales de empleo fijan su objetivo, en distinto sentido, en que "Los minusválidos que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisionalmente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleados en Centros Especiales de Empleo, cuando su capacidad de trabajo sea igual o superior a un porcentaje de la capacidad habitual que se fijará por la correspondiente norma reguladora de la relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en Centros Especiales de Empleo", tal y como indica el art.41 de la Ley 13/1982, de 13 de abril, Ley de Integración Social de los Minusválidos (en adelante LISMI), aunque eso sí, incorporando una clara excepción a la pretensión general de la norma que incorpora en su Título VII los artículos 37 a 48 a promover, impulsar y tutelar la política de empleo de los trabajadores minusválidos por medio de su integración en el sistema ordinario de trabajo<sup>39</sup>, sin descartar, claro está, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido.

Por tanto, contempladas por la norma ambas posibilidades de integración laboral, es la propia LISMI la que explicita en el art.42 de la misma en qué consisten los Centros Especiales de Empleo como fórmula especial de trabajo protegido<sup>40</sup>. Así, se indica que son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal.

Y se añade la siguiente exigencia en la norma: La totalidad de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por trabajadores minusválidos, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no minusválido, imprescindible para el desarrollo de su actividad. Urge pues, determinar cuándo considera la Ley a un trabajador como minusválido a efectos de su incorporación en un Centro Especial de Empleo y, al respecto, será preciso acudir al Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo (modificado por el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo). Es el art.2 de esta disposición el que identifica a los sujetos de la relación laboral en los Centros Especiales de Empleo, diciendo en tal sentido que "A los efectos del presente Real Decreto son trabajadores las personas que, teniendo reconocida una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100 y, como consecuencia de ello, una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje, presten sus servicios laborales por cuenta y dentro de la organización de los Centros Especiales de Empleo definidos en el art.42 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos.

Para completar todo lo concerniente a los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo

será, igualmente, necesario acudir al art.8 del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el art.42 de la LISMI y, de este modo, confirmar que “Podrán incorporarse como trabajadores a los Centros Especiales de Empleo las personas minusválidas físicas, psíquicas y sensoriales, definidas en el art.7 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, previa resolución motivada de los equipos multiprofesionales de valoración en la que se determinen sus posibilidades de integración real y capacidad de trabajo, y según lo dispuesto en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

Para terminar ha de matizarse de conformidad con el art.5 del Reglamento de los CEE que según la titularidad, los Centros Especiales de Empleo podrán tener carácter público o privado<sup>41</sup> y, del mismo modo, atendiendo a la aplicación de su posibles beneficios, los Centros podrán carecer o no de ánimo de lucro, según que aquellos repercutan en su totalidad en la propia institución o se aproveche parte de ellos en otra finalidad distinta que haya de cubrir la Entidad titular del mismo. Es en función de la opción que finalmente decidan ejercitar que se ha podido afirmar “...no todos los centros especiales de empleo son empresas de Economía Social si bien los más importantes de los existentes en España reúnen las características establecidas en el Manual de la Comisión para las empresas sociales, que son agentes productores de mercado de la Economía Social”<sup>42</sup>.

#### **Las sociedades agrarias de transformación en el sector de la economía social: planteamiento general.**

El marco general de referencia en todo cuanto afecta a las sociedades agrarias de transformación es el RD 1776/1981, de 3 de agosto, el cual fue desarrollado por una orden del Ministerio de Agricultura de 14 de septiembre de 1982. De las cuestiones sustantivas recogidas en la LSAT cabe inferir la presencia de fundamentos y características propias de la economía social en los términos ya señalados con anterioridad y, muy especialmente, la proximidad en su regulación con lo analizado al abordar el régimen jurídico de las sociedades cooperativas (alcanzando en las agrarias su máximo parentesco).

La concurrencia de las notas propias de la economía social se perfila con mayor claridad a partir del RD Ley 31/1977, de 2 de junio, sobre extinción de la sindicación obligatoria, reforma de estructuras sindicales y reconversión del organismo autónomo “Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales” (en su D.A.2ª c) se prevé el cambio de denominación, pasando de ser grupos sindicales de colonización a sociedades agrarias de transformación. Del mismo modo, en el RD 1336/1977, de 3 de agosto sobre Cámaras Agrarias (en la D.A. 3ª) se ordena dictar un estatuto especial para las sociedades agrarias de transformación. Con ambas normas se sientan las bases para que posteriormente el estatuto que regula las sociedades agrarias de transformación se concrete en la LSAT, con la cual se puede acometer la adaptación de esta especial figura al nuevo marco constitucional de nuestro país.

En consecuencia, y con la intención de facilitar el acercamiento a las sociedades agrarias de transformación, queremos superar la tradicional consideración de entidad residual en el conjunto de las fórmulas jurídicas utilizadas para el ejercicio de la actividad empresarial y abordar su estudio en el ámbito de la economía social. Todo ello, sin olvidar, claro está, que su regulación actual es resultado de “el desbordamiento por parte de los Grupos Sindicales de Colonización de las funciones que les fueron encomendadas por las disposiciones que los regularon, pues si bien éstas se ceñían a la ejecución, financiación, administración y conservación



de obras y mejoras de interés local, sin embargo, los Grupos Sindicales de Colonización se constituyeron en la práctica para dar satisfacción a las necesidades más diversas en el ámbito agrícola, ganadero y forestal<sup>43</sup>.

### **Las sociedades agrarias de transformación como empresas de participación.**

Según el art.1 LSAT “Las Sociedades Agrarias de Transformación son sociedades civiles de finalidad económico social en orden a la producción, transformación y comercialización de productos agrícolas, ganaderos o forestales, la realización de mejoras en el medio rural, promoción y desarrollo agrarios y la prestación de servicios comunes que sirvan a aquella finalidad”.

Del concepto que nuestro legislador presenta de sociedad agraria de transformación, se puede deducir que la prestación de trabajo de sus socios, o incluso de trabajadores contratados por cuenta ajena, queda relegada a un segundo plano, pues el objeto social de estas entidades no es obviamente proporcionar a sus socios puestos de trabajo (como sí lo es en las cooperativas de trabajo asociado –art.80.1 LC-, o puede serlo en las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra –art.94.1 LC-). Tampoco es objeto de las SAT conseguir nuevos métodos de creación de empleo (finalidad que sí concurre en las sociedades laborales según la Exposición de Motivos de la LSL). Por el contrario, su objetivo es doble, tal y como ha señalado Bel Durán:

- Como forma empresarial, la sociedad agraria de transformación tiene los mismos objetivos que cualquier otra organización empresarial: hacer máximo el valor de la empresa; hacer máximas las retribuciones de los socios.
- Como fórmula de asociación de agricultores, ha de contribuir a la consecución de sinergias empresariales<sup>44</sup>.

En este contexto no es habitual que en las SAT exista prestación de trabajo por parte de los socios, si bien tampoco se puede descartar de antemano tal posibilidad, ya que, como recuerda Barberena Belzunce, “puesto que el RD 1776/1981 no lo prohíbe y las SAT son sociedades civiles, nada impide la existencia en ellas de socios industriales que sólo aportan trabajo. Por aplicación del art.1689 del Código Civil, estos socios participaran en las ganancias y pérdidas en idéntica proporción que el que menos haya aportado al capital social<sup>45</sup>”.

La implicación de los prestadores de trabajo en los órganos de decisión de la sociedad aparece en consecuencia condicionada por la limitada presencia de socios trabajadores y el escaso número de asalariados (en este último supuesto debido principalmente al tipo de actividades que realiza la SAT, las cuales requieren poca mano de obra y muy concentrada en las campañas agrícolas). Ahora bien, con independencia de todo ello, hay que resaltar que la participación en los órganos de decisión de los miembros se aleja del criterio de la estricta democracia (un socio, un voto).

Mientras, en lo que atañe a los trabajadores asalariados, no se contempla posibilidad alguna de participación en dichos órganos (siquiera lo sea de manera minoritaria como en las cooperativas).

### **Mutualidades de previsión social.**

Abordar el estudio de las mutualidades desde la perspectiva de su pertenencia al sector de la economía social conlleva, claro está, identificar sus rasgos diferenciales y contrastar los mismos

con las características señaladas por las normas nacionales o comunitarias en orden a fijar la noción de economía social. En este ejercicio de aproximación conceptual es importante conocer de antemano el objeto de las mutualidades y, al respecto, se ha podido precisar que éste no es otro que “...el seguro social privado, complementario del público, prestado por instituciones sin ánimo de lucro, autogestionadas, basadas en el principio de solidaridad colectiva, donde es el hombre el factor capital, tanto el sujeto activo que las gobierna con participación democrática como también el sujeto pasivo que recibe sus servicios; son una forma de “mutual aide”<sup>46</sup>”.

A diferencia del reconocimiento con que cuentan otros países de nuestro entorno, destacadamente en el caso francés<sup>47</sup>, en el caso español, sin embargo, el reconocimiento y funcionamiento de las mutualidades se regula en el Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados (en adelante LOSSP). Es ésta una opción que, no obstante, cuenta con importantes detractores dentro del sector y, en este sentido, se ha criticado que “El traspaso a las mutualidades de normas jurídicas propias de sociedades comerciales supone el peligro de banalizar a las mutualidades e impedirles aplicar los principios de solidaridad por los que hasta ahora se han regido”<sup>48</sup>. Evidentemente, una regulación afincada en tales coordenadas supone el alejamiento de estas entidades de los fundamentos que justifican su pertenencia al sector de la economía social. Y, en el caso de la regulación de mutualidades en nuestro país, además de carecer de la tradición legislativa francesa, se ha optado por incorporar en la norma reguladora de seguros privados a esta peculiar entidad de protección social.

Efectivamente, es preciso partir de la inclusión de las mutualidades de previsión social (junto con las mutuas y cooperativas) en el art.7.1 LOSSP, para reconocerle la capacidad de canalizar actividades aseguradoras más allá de la forma jurídica de sociedad anónima. Sin embargo, es en el Capítulo VII LOSSP, donde se le dedica especial atención a los principales rasgos caracterizadores y de funcionamiento de las entidades ahora analizadas. Así, los artículos 64 a 68 LOSSP están dedicados al tratamiento del régimen jurídico de las mutualidades de previsión social y, en particular, el art.64.3 LOSSP específicamente destinado a establecer los requisitos que, acumulativamente, deben cumplir las mutualidades de previsión social. A los efectos aquí abordados son de destacar, por ser rasgos identificativos y comunes en el sector de la economía social, los siguientes: la carencia de ánimo de lucro en la entidad, la anudación de la condición de mutualista a la condición de tomador del seguro o de asegurado, la igualdad de derechos y obligaciones de todos los mutualistas o, finalmente, la voluntariedad en la incorporación de los mutualistas a la mutualidad.

Las disposiciones genéricas enunciadas con anterioridad han podido ser ampliamente desarrolladas mediante el Real Decreto 1430/2002, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Mutualidades de Previsión Social (en adelante RMPS) y, de este modo, se afianza y desarrolla en la entidad la mayoría de las características definitorias de la misma. En razón del interés que ahora tiene la entidad en cuestión es de destacar la incorporación en el propio concepto de tales notas o características. En efecto, desde el primer momento el concepto consagrado legalmente en el art.2 RMPS cuenta con las características mencionadas al ofrecer la noción, así “Las mutualidades de previsión social son entidades aseguradoras privadas sin ánimo de lucro que ejercen una modalidad aseguradora de carácter voluntario complementaria al sistema de Seguridad Social obligatoria, mediante aportaciones a prima fija o variable a los mutualistas, personas físicas o jurídicas, o de otras entidades o personas protectoras”. Así pues, la voluntariedad (a la que posteriormente dedica el art.6 RMPS), la ausencia de ánimo de lucro y la implicación efectiva de los mutualistas son elementos consustanciales a la mutualidad de previsión social tal y como queda configurada en nuestras leyes nacionales.

A mayor abundamiento, es de importancia destacar el régimen legal configurado de derechos y obligaciones, así como la estructura orgánica diseñada en cuanto al funcionamiento de la entidad. Ambos son elementos que contribuyen decisivamente en la conformación del modelo mutualista de nuestro país en cuanto que perteneciente al sector de la economía social y, por ende, a consolidar un planteamiento democrático-participativo en las mutualidades de previsión social.

El principio de igualdad queda garantizado como máxima expresión participativa con la previsión del art.32.1 y 2 RMPS. En este sentido pocas leyes especiales son tan taxativas y claras a la hora de delimitar los derechos y obligaciones de sus miembros y, especialmente, en todo cuanto atañe a la implicación de los mismos. Es pues relevante que en el primer párrafo del citado art.32 RMPS se preceptúe literalmente que “Todos los mutualistas tendrán los mismos derechos políticos, económicos y de información, sin perjuicio de que las aportaciones y prestaciones guarden la relación estatutariamente establecida con las circunstancias que concurren en cada uno de ellos” y, más importante aún, que se clarifique a renglón seguido el alcance exacto de la garantía en el reconocimiento de los derechos atribuidos. Es a tal finalidad a la que se consagra el párrafo segundo del citado art.32 RMPS, pues sin posible sombra alguna de duda se dice expresamente que “Los derechos políticos de los mutualistas responderán al principio de igualdad. Cada mutualista tendrá un voto. Todos tendrán el carácter de elector y elegible para los cargos sociales, siempre que estén al corriente de sus obligaciones sociales, así como el derecho a participar en el gobierno de la mutualidad a través de sus órganos sociales, todo ello en la forma que establezcan los estatutos”.

Resulta evidente de todo punto que el principio de gestión democrática y participativa queda incorporado en su más alta expresión en el funcionamiento previsto para las mutualidades de previsión social. Cuestión ésta especialmente valorable en tiempos de tendencia erosiva del principio como es la constatada en las recientes leyes de cooperativas de nuestro país. En aras de la eficacia aplicativa del principio juega también la estructura orgánica diseñada para el funcionamiento de estas entidades, contemplando de este modo un Título IV del RMPS (dedicado en exclusividad a la regulación de los órganos sociales)<sup>49</sup>. Y, lo que es más destacable, enfatizando que “Los estatutos de las mutualidades deberán contener normas concretas para garantizar una participación efectiva de los mutualistas en el gobierno de la entidad, teniendo en cuenta el tipo de colectivo a que pertenecen, sectores económicos en que desarrollen su actividad u otras circunstancias análogas”. Y, la misma pretensión garantista, parece contener la disposición del art.37 del RMPS cuando insiste sobre la participación de las entidades o personas protectoras en la asamblea general, recordando en este sentido que “...podrán participar en la asamblea general si así lo establecen los estatutos, sin que en ningún caso puedan alcanzar un número de votos que suponga el control efectivo de ese órgano social”. O lo que es lo mismo, siempre y cuando se pueda asegurar la plena aplicación del principio de igualdad democrática y, por ende, la eficacia de la participación de todos los miembros de la entidad.

### **Asociaciones y Fundaciones.**

A diferencia de las entidades analizadas hasta el momento, en el caso de las asociaciones y fundaciones existen mayores discrepancias doctrinales a la hora de conceptualizarlas como economía social. Pues si bien es cierto que cuentan con alguna de las características configuradoras del sector no es menos cierto que por la amplitud de sus potenciales finalidades y diversidad de clases en cuanto a ámbitos de actuación se refiere, resultan más cuestionables en la necesaria catalogación que ha de llevarse a cabo.

Ahora bien, es preciso distinguir dentro del tejido asociativo aquellas entidades con estatuto jurídico de asociación y susceptibles de ser englobadas en el sector de la economía social de aquellas otras que, aún gozando de dicho estatuto jurídico de conformidad con la normativa que resulte de aplicación, no pueden ser calificadas como integrantes del sector aludido. A la hora de proceder a marcar diferencias se habla de esas Asociaciones y Fundaciones como “entidades no lucrativas de acción social” y, en aras de consolidar la pertenencia de esta subespecie al sector de la economía social se anticipa por parte de la doctrina económica una definición del mismo, a saber: “Conjunto de entidades de naturaleza privada, adhesión y participación voluntaria y autonomía operativa cuya finalidad no lucrativa consiste en la consecución de objetivos de bienestar social mediante el suministro o provisión de bienes y servicios sociales o preferentes, gratuitamente o a precios económicamente no significativos, a personas o grupos de personas socialmente excluidas o en riesgo de exclusión”<sup>50</sup>.

En lo que corresponde a las Asociaciones se ha subrayado con vehemencia su importancia al indicar que “Las asociaciones son actores de desarrollo de una Europa de los ciudadanos, fundada sobre los valores de la responsabilidad y la solidaridad; de una Europa más social al servicio de las personas que viven en ella, generadora de más justicia e igualdad”<sup>51</sup>. Cuestión esta que, a mayor abundamiento, es destacada por el Comité Económico y Social de la Unión Europea en su Dictamen de 28 de enero de 1998, haciendo especial hincapié en su contribución para la conservación de la democracia.

Es sin embargo necesario distinguir el tratamiento de ambas entidades partiendo de la diferente regulación en nuestro ordenamiento jurídico. Así, en nuestro caso la norma vigente es la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación (en adelante LDA) y, del mismo modo, el Reglamento que permite su desarrollo, esto es, el Real Decreto 1497/2003, de 28 de noviembre. A efectos de este trabajo y, como ordena el art.5.1 LES solamente las “Asociaciones que lleven a cabo actividad económica” se consideran parte de la Economía Social en nuestro país, por consiguiente, las normas reguladoras de Asociaciones incorporan no solamente a las Asociaciones del sector de la Economía Social sino, más ampliamente, a todo tipo de Asociaciones como legítimo ejercicio del derecho de asociación recogido por nuestra Constitución en su art.22. y, en idéntico sentido, en cumplimiento del mandato participativo contemplado en el art.9.2 de la Carta Magna como mecanismo sustantivo en la consecución de la igualdad real y efectiva de todos los ciudadanos.

La exposición de motivos de la LDA constata con rotundidad el importante papel de estas entidades (en general) cuando advierte que “Resulta patente que las asociaciones desempeñan un papel fundamental en los diversos ámbitos de la actividad social, contribuyendo a un ejercicio activo de la ciudadanía y a la consolidación de una democracia avanzada, representando los intereses de los ciudadanos ante los poderes públicos y desarrollando una función esencial e imprescindible, entre otras, en las políticas de desarrollo, medio ambiente, promoción de los derechos humanos, juventud, salud pública, cultura, creación de empleo y otras de similar naturaleza...”. Así pues, teniendo en cuenta los potenciales frentes de actuación de las Asociaciones se configura un amplio objeto y ámbito de aplicación en el art.1 LDA, que permite, obviamente, incorporar a las “Asociaciones que lleven a cabo actividad económica” (recuérdese lo establecido en el art.5.1 LES), si bien, con la expresa exigencia en el art.1.2 LDA de no tener fin de lucro.

De especial interés a los efectos que ahora se analizan es la posibilidad contemplada en el art. 32 LDA de solicitar y obtener la declaración de interés público por parte de la asociación siempre y cuando, eso sí, sus fines estatutarios tiendan a promover el interés general y pertenezca a alguno de los ámbitos relacionados en el art.32.1 a), si bien, entre ellos se encuentra

identificado claramente “el fomento de la economía social”. En tales supuestos se le garantiza a la Asociación y sus miembros una serie de derechos adicionales en su organización y funcionamiento en cuanto a exenciones y beneficios fiscales, beneficios económicos y asistencia jurídica gratuita, todo ello, según recoge el art.33 LDA.

No podría completarse este apartado sin dedicar también la necesaria atención a las Fundaciones, si quiera sea someramente en la medida que su presencia cuantitativa es menor en el sector de la economía social. Ahora bien, no es menos cierto que participan de algunas de las notas consideradas básicas en la definición del sector y, por tanto, tradicionalmente se ha tendido a propiciar su inclusión como posible fórmula “menor” en el ámbito de la economía social.

Finalmente, también se incluyen tradicionalmente por la doctrina a las Fundaciones como parte del sector de la economía social y, ello, aun no siendo excesivamente explícita su actual normativa reguladora, esto es, la Ley “50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones (en adelante LF). La ley en cuestión prevé, sin embargo, entre los fines declarados en el art.3.1 de la norma la persecución del interés general y, siendo más concreta, añade acto seguido una relación de aquellos fines que responden inequívocamente al mencionado interés general. Entre ellos se menciona literalmente “el fomento de la economía social” y “la defensa de los principios democráticos”, además claro está, de otra serie de fines que de manera indirecta o colateral forman parte habitualmente de los objetivos perseguidos por muchas de las entidades de la economía social como es el caso de la “asistencia social e inclusión social”, “educativos”, “culturales”, “de promoción de la acción social”, “de promoción y atención a las personas en riesgo de exclusión por razones físicas, sociales o culturales”, “de desarrollo de la sociedad de la información” o de “investigación científica y desarrollo tecnológico”, entre otros.

Todos los fines mencionados propician según el art.2 LF la posibilidad de activar organizaciones constituidas sin fin de lucro que, por voluntad de sus creadores, tienen afectado de modo duradero su patrimonio a la realización de fines de interés general y, en tal medida, se incorporan como entidad del sector de la economía social ahora analizado.

## II PARTE

### LA PRESTACIÓN DE TRABAJO DEL SOCIO EN EL ÁMBITO COOPERATIVO

#### 1. Consideraciones previas.

Abordar la prestación de trabajo en el ámbito de la actividad cooperativa supone en principio afrontar un complejo entramado de vínculos laborales diversamente fundamentados en atención a las relaciones jurídicas subyacentes y, por otra parte, prestar especial atención al desarrollo normativo territorial experimentado en nuestro país a partir de la Constitución de 1978. Efectivamente, la asunción competencial en materia de cooperativas por todas y cada una de las Comunidades Autónomas ha supuesto un heterogéneo tratamiento en la recepción de relaciones laborales en sede cooperativa.

Del mismo modo, y antes de proceder a un análisis más detallado, convendrá delimitar el perímetro exacto del fenómeno a tratar, cuestión que me parece estrictamente necesaria en la medida que no es infrecuente doctrinalmente centrar la atención en exclusividad sobre la figura del socio trabajador en la concreta clase de cooperativa para la que éste presta su trabajo, es decir, la de trabajo asociado<sup>52</sup>. Se está obviando consecuentemente con tal planteamiento el posible tratamiento del trabajo prestado por distintas categorías sociales e incluso laborales y, a la par, presentando la forma del cooperativismo de trabajo asociado como aparentemente única vía de canalización de las energías laborales.

La apertura a las distintas opciones de prestación de trabajo contempladas por las leyes de cooperativas en nuestro país se plantea en atención al tratamiento normativo específicamente conferido por el legislador estatal y autonómico, sin entrar, por tanto, en el detallado análisis de otras cuestiones como pueden ser la naturaleza societaria o no y mercantil o civil de la cooperativa<sup>53</sup>.

Queda pues claro que siguiendo las pautas propuestas en líneas anteriores procederé a considerar diferenciadamente la prestación de trabajo en cooperativas cuyo objeto consiste precisamente en proporcionar empleo a sus asociados, de aquellas otras cuya finalidad última no es bajo ningún prisma estimado la consecución por parte de sus miembros de puestos de trabajo. En este sentido, preciso será estudiar las categorías sociales afectadas por tal distinción, así como sus posibles variantes y, en todo caso, el régimen jurídico aplicable a las condiciones de prestación de su trabajo.

#### 2. Delimitación del ámbito objeto de estudio.

En el ámbito cooperativo (en general) la prestación de trabajo de los socios no siempre es una aportación estrictamente necesaria para fundamentar el vínculo surgido del negocio jurídico societario del que nace tal condición. Siendo así que solamente en aquellas clases de cooperativas cuyo objeto social consista en la realización de una actividad empresarial de prestación de bienes o servicios para terceros que, simultáneamente, proporcione a sus socios puestos de trabajo, vendrán obligadas a comprometer como aportación el trabajo (personal y directo) de los mismos, lo que a la postre se traduce en el compromiso de participación activa en la actividad cooperativizada que se desarrolle por la entidad, sin olvidar claro está, la también obligación de aportación de recursos al capital social.

Sentado lo que acabo de decir, nada impide, sin embargo, que en aquellas cooperativas constituidas sin la aportación de trabajo personal de sus socios (por no ser ésta imprescindible e inherente al contrato de sociedad sobre el que la empresa se sustenta), pueda no obstante, requerirse la implicación laboral de determinados socios. En definitiva, de personas físicas cuya actividad cooperativa consistirá en la prestación de su trabajo personal en la cooperativa, aún sin tener ésta por objeto social proporcionar los puestos de trabajo en cuestión. Estaremos pues en estos casos ante los conocidos *socios de trabajo* del art.13.4 de la Ley 27/1999, de 16 de julio de cooperativas (en adelante LC)<sup>54</sup>.

Cierto es, en todo caso, que la centralidad en la materia que nos ocupa la asumen los *socios trabajadores* de las cooperativas de trabajo asociado, a cuyas normas remiten igualmente los remedos preceptos reguladores de los socios de trabajo a la hora de determinar las reglas aplicables a la prestación de trabajo de los mismos, si bien, con las especialidades que seguidamente tendré ocasión de comentar (nuevamente art.13.4 LC).

En el mismo orden de ideas, las normas cooperativas de promulgación más reciente en el tiempo han contribuido a disturbar considerablemente el de por sí ya complejo panorama en la materia, incorporando variables hasta no hace mucho tiempo de impensable encaje cooperativo. Me refiero sin duda a la no pacífica admisión de vínculos sociales de duración determinada (eso sí, mediante previsión estatutaria) en toda clase de cooperativa (incluidas las cooperativas de trabajo asociado a pesar de su ubicación en el art.13.6 LC), o la admisión de socios que realizan la prestación de su trabajo a tiempo parcial (art.80.1 LC) o incluso estacional (Art.105.2 LCCM).

### **3. Adquisición de la condición de socio trabajador (o de trabajo).**

Es pauta lógica y coherente, en mi opinión, la incorporación por el legislador competente en materia de cooperativas en el Título I de los referidos textos legales de un precepto exclusivamente dedicado a clarificar las personas que pueden ser socios en una cooperativa, tal es el caso del art.12 LC en el que se dispone expresamente que “En las cooperativas pueden ser socios, en función de la actividad cooperativizada, tanto las personas físicas como las jurídicas, públicas o privadas y las comunidades de bienes”. Son, sin embargo, varias las matizaciones que puede soportar el artículo en cuestión, el cual por lo demás, tiene la virtud de concretar las indeterminadas personas que se asocian para constituir la cooperativa de conformidad con lo también establecido en el art.1 LC.

Atendiendo a una interpretación literal del art.12 LC habremos de convenir que de la lectura del precepto no cabe extraer a priori conclusión alguna acerca de la potencial condición de socio, que puede adquirir o que cabe atribuir a la persona física o jurídica interesada en incorporarse como tal en la cooperativa. Será pues, la “actividad cooperativizada” desarrollada por la entidad para la consecución de su objeto social el factor definitorio en la atribución de la condición de socio, más concretamente y en lo que atañe al trabajo asociado, “...la realización de cualquier actividad económica o social de producción de bienes o servicios destinados a terceros”, siguiendo la redacción del art.103.1 LCCM.

Problema de gran calado y controvertido criterio ha sido la aceptación en su condición de socios trabajadores de las personas jurídicas, en la medida que la actividad cooperativizada asumida por las cooperativas de trabajo asociado indiciariamente apunta a la obligatoriedad de prestación personal y directa por parte del socio, lo que de suyo conllevaría la imposibilidad manifiesta de ejecutar tal prestación por parte de los socios personas jurídicas.

Ahora bien, al tomar como referencia la norma estatal hay que precisar la correcta cautela seguida por la misma, en la medida que condiciona la aceptación a la coherencia que pueda mantenerse a la hora de ejercitar la actividad cooperativizada para el cumplimiento del objeto social según la clase de cooperativa de que se trate y, simultáneamente, al eliminar cualquier posible referencia a las personas jurídicas en la delimitación del objeto y normas generales contenida en el art.80.1 LC.

Apostillando, eso sí, a renglón seguido en el párrafo segundo del mencionado artículo que solamente “Podrán ser socios trabajadores quienes legalmente tengan capacidad para contratar la prestación de su trabajo”, cuestión ésta que por razones obvias parece de imposible cumplimiento en las personas jurídicas.

En distinto sentido y como ejemplarizante muestra de la diversidad posible, la LCCLM adopta otro punto de partida en su art.103.1, ya que deja la puerta de admisión entornada para las personas jurídicas en calidad de socios trabajadores, al admitir que “Son Cooperativas de Trabajo Asociado aquellas que integran principalmente a personas físicas...”. Parece de todo punto evidente que la principalidad de las personas físicas en esta clase de cooperativas no excluye per se la admisión, aunque secundariamente, de personas jurídicas como socios de la entidad. Ha valorado sin duda el legislador castellano manchego los diversos servicios y prestaciones que sin ser aportación directa y personal de trabajo puedan contribuir positivamente a mejorar y consolidar el funcionamiento de la cooperativa.

Si se acepta la tesis de la aportación de servicios de utilidad para la cooperativa (asesoramiento, medios técnicos etc.)<sup>55</sup> podría consecuentemente diferenciarse, a su vez, entre personas jurídicas de naturaleza cooperativa o de economía social y personas jurídicas en las que no concurren las notas básicas de pertenencia al sector, aunque lógicamente, siempre desde el cumplimiento del art.12 LC, pues hay que recordar que en él el acceso a la condición de socio queda abierto “... tanto a personas físicas como jurídicas, públicas o privadas y las comunidades de bienes”.

Respecto de las personas jurídicas como socios trabajadores también resulta cuestionable la sintonía entre los preceptos que inciden en la prohibición (hasta no hace mucho tiempo generalizada) presente en nuestras leyes, según la cual “Nadie podrá ser socio de una cooperativa a título de empresario, contratista, capitalista u otro análogo respecto a la misma o a los socios como tales” (art 21.3 LCCM). Curiosamente tal previsión contenida en el art.29.2 de la Ley General de Cooperativas 3/1987, de 2 de abril (en adelante LGC) ha desaparecido en la LC actualmente vigente.

Era probablemente un acertado recordatorio de la esencia cooperativa que, no obstante, no ha soportado el paso de las nuevas (pero quizá mal asimiladas) tendencias dirigidas a reforzar la consolidación empresarial de la cooperativa, ya que la pretensión flexibilizadora de su régimen económico y societario (exposición de motivos de la LC), no debería comportar de suyo la supresión de elementos que en mi opinión sirven o pueden servir de orientación en la interpretación de la norma<sup>56</sup>.

Finalmente, no hubiera molestado pedagógicamente considerar la inclusión en el art.12 LC de la tradicional y doble distinción entre cooperativas de primer grado y de segundo o ulterior grado, especialmente a la hora de perfilar las personas que pueden adquirir la condición de socio, máxime si tenemos en cuenta que por definición los socios de las cooperativas de segundo o ulterior grado serán principalmente personas jurídicas (en condiciones normales y mayoritariamente cooperativas de primer grado de la clase de que se trate).



#### 4. Capacidad y procedimiento en la adquisición de la condición de socio trabajador (o de trabajo).

Las reglas de capacidad de los socios vinculados a la cooperativa mediante prestación de trabajo deben ser aplicadas siguiendo la previsión constitucional e igualmente debe procederse en relación con las disposiciones civiles y laborales previstas al respecto<sup>57</sup>. Consecuentemente, partiendo de los distintos presupuestos de la personalidad jurídica y capacidad de obrar que corresponden a las personas físicas y jurídicas (en los casos legales de admisión de estas últimas), habrá que diferenciar su régimen legal y posibles salvedades incorporadas en la legislación especial de cooperativas.

Ha sido históricamente en los artículos dedicados a regular las cooperativas de trabajo asociado donde vienen referenciadas las normas de capacidad de los socios trabajadores. Así, sin que existan notables diferencias entre los distintos textos legales cooperativos, se preceptúa en la norma estatal que “Podrán ser socios trabajadores quienes legalmente tengan capacidad para contratar la prestación de su trabajo” (80.1 LC). Obligada remisión por tanto a la legislación laboral de nuestro país, esto es, al art.7 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) en el que literalmente se indica que “Podrán contratar la prestación de su trabajo:

Quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil.”.

Acto seguido, se incorporan menciones particulares en relación con la capacidad para contratar su trabajo de los menores de dieciocho y mayores de dieciséis años, de las personas con capacidad limitada y de los extranjeros.

En lo que atañe a los trabajadores menores de dieciocho años y mayores de dieciséis, la LC dedica el apartado 6 del art.80 a reproducir prácticamente de manera literal la prohibición de realización de determinados trabajos contemplada en el art.6.2 ET.<sup>58</sup>.

Al margen de la prestación de trabajo de los socios menores de dieciocho años, es preciso dejar constancia de la posibilidad de admisión de menores de edad en otras clases de cooperativas cuya finalidad no sea la de proporcionar puestos de trabajo a sus socios, como es el caso de las cooperativas de enseñanza que asocien a menores y cuya previsión se contempla en el art.103.2 LC (aplicándoseles las normas de las cooperativas de consumidores y usuarios en tal supuesto –art.88 LC-), o del mismo modo las cooperativas integrales (art.105 LC) y las de iniciativa social (art.106 LC).

También las personas con capacidad limitada que cuenten con la autorización expresa o tácita de su representante legal deben ser ahora objeto de especial atención, por cuanto se ha generalizado la incorporación en las leyes de cooperativas de nuestro país de la cooperativa de iniciativa social, cuyo objeto social puede consistir en “...el desarrollo de cualquier actividad económica que tenga por finalidad la integración laboral de personas que sufran cualquier clase de exclusión social...” art.106.1 LC. De una manera más concreta, pero a la vez compleja, se ha regulado la clase de cooperativa en cuestión en el ámbito autonómico<sup>59</sup>.

Por otra parte, la referencia a la prestación de trabajo en calidad de socios de los extranjeros se ha generalizado en las normas de cooperativas, partiendo en todas ellas de la remisión expresa a la legislación específica sobre prestación de su trabajo en España. Cumplidos los requisitos y condiciones de capacidad que en cada caso procedan en atención a los supuestos que vienen de relatarse, se estará ya en disposición de iniciar el procedimiento legalmente establecido para adquirir la condición de socio trabajador o de trabajo<sup>60</sup>.

Al estado de plenitud en cuestión se podrá acceder de distintas maneras, entre ellas son de destacar las dos básicas siguientes (la segunda de las cuales cuenta a su vez con dos posibles variantes), a saber: la participación como socio promotor y fundador de la cooperativa o bien, como socio admitido con posterioridad a la constitución y estando ya en funcionamiento la sociedad<sup>61</sup>. En este último supuesto ha localizado la doctrina como alternativas (siguiendo la previsión legal) a la solicitud ordinaria de cualquier aspirante a socio, los casos de transmisión de aportaciones mortis causa por un lado y por otro, los de fusiones entre cooperativas en cualesquiera de las modalidades normativamente contempladas.

Así pues, los preceptos dedicados a la admisión de socios deberán entenderse más bien destinados a regular los cauces y trámites de necesario cumplimiento en las situaciones de incorporación sobrevenida y no así, por tanto, a aquellos otros en los que nos encontremos ante la inclusión derivada de la participación en el acto fundacional de la cooperativa o, en los de “refundación” de la cooperativa debida a los procesos de fusión en que la misma pueda verse incurso.

El procedimiento señalado se incluye generalizadamente en el Título I de las normas cooperativas y más específicamente en el capítulo dedicado a los socios (en general), lo que comporta la tramitación indiferenciada para cualesquiera clase de cooperativas. El camino diseñado comienza con la solicitud escrita dirigida al Consejo Rector de la cooperativa, el cual cuenta en la mayoría de las leyes de nuestro país con plazo resolutorio no superior a tres meses. Se incorpora igualmente el silencio positivo en caso de omisión en el pronunciamiento esperado y del mismo modo garantías esenciales como la publicidad del acuerdo (a través del medio que legal o estatutariamente se determine) y la motivación del mismo, además claro está, de la opción de recurso por parte del solicitante en caso de verse desestimada su petición<sup>62</sup>.

Existen en la LC dos supuestos en los cuales se condiciona el procedimiento establecido para solicitar la admisión como socios a la previsión estatutaria, en mi opinión inoportuna e injustificadamente. Me refiero al colectivo de los socios de trabajo en las cooperativas que no son de trabajo asociado o de explotación comunitaria de la tierra por un lado y al de los trabajadores asalariados por otro. En efecto, dice textualmente el art.13.4 LC refiriéndose a los primeros que “...los Estatutos podrán prever la admisión de socios de trabajo...”, e igualmente y en el mismo sentido se pronuncia el art.80.8 LC respecto de los contratados por cuenta ajena, ya que en el mismo se dispone que “Los Estatutos podrán fijar el procedimiento por el que los trabajadores asalariados puedan acceder a la condición de socios”.

La restricción estatutaria parece penalizar la posible incorporación de los colectivos en cuestión respecto a las restantes solicitudes de aspirantes sin vinculación previa con la cooperativa. No estamos sin embargo, ante circunstancias idénticas en tanto en cuanto en lo referente a los socios de trabajo la exigencia previa de inclusión en estatutos de la opción afecta por igual a socios usuarios u ordinarios y a candidatos sin vinculación alguna con la cooperativa. Mientras que por el contrario, y en lo que afecta a los trabajadores asalariados, bien podemos mantener el distinto tratamiento legal de los que vienen manteniendo una relación laboral previa con la cooperativa, respecto de aquellos otros asalariados que no han prestado sus servicios para la entidad y que por tanto, obviamente, no son el objeto de disposiciones como la contenida en el art.80.8 LC. Cabe en consecuencia afirmar la existencia de un procedimiento preseselectivo del colectivo de los trabajadores asalariados en función de la relación laboral que vengán desarrollando o no con la cooperativa en cuestión.

El presunto derecho de incorporación automática de los trabajadores asalariados a la condición de socios trabajadores en las cooperativas de trabajo asociado no pasa por consiguiente de

ser un relativo y muy condicionado derecho de incorporación (a pesar de ser presentado en ocasiones como prueba inequívoca de la sensibilidad del legislador), el cual, a mayor abundamiento, requiere del cumplimiento de un proceloso rosario de requisitos predeterminados en los mismos preceptos reguladores.

Sirva como botón de muestra el fútil tratamiento dispensado por el legislador estatal y a la postre por algunos de los epígonos legisladores autonómicos en la segunda parte incorporada en el ya citado art.80.8 LC. En éste se acumulan para tener acceso al pretendido derecho de incorporación automática de los trabajadores asalariados una condición previa y, al menos, cuatro requisitos de obligado cumplimiento. En concreto y como condición imprescindible opera la exigencia de limitar en exclusividad el derecho a las cooperativas de trabajo asociado en las que se haya rebasado el límite de trabajo asalariado permitido al efecto (con carácter general el 30% de las horas/año realizadas por los socios trabajadores de la cooperativa –art.80.7-).

Considerando el carácter excepcional que se le presupone al trabajo asalariado en las cooperativas de trabajo asociado y por otra parte, las muchas y variadas excepciones (no en todos los casos justificadas en mi opinión) permitidas por la Ley en el cómputo del referido porcentaje, no resultará extraño que la superación del límite consentido pueda devenir en elástica frontera de difícil desbordamiento<sup>63</sup>. Con lo cual el pretendido derecho de acceso automático a la condición de socio trabajador del asalariado interesado resulta de muy difícil (por no decir imposible) ejecución en la práctica cooperativa.

Por otra parte, el legislador (estatal en este caso) ha tenido a bien complicar aún más la carrera de obstáculos ideada para conseguir la deseada condición de socio trabajador por parte de los asalariados. Son como he anticipado cuatro más los requisitos a cumplir (siguiendo también el art.80.8 LC) para la consecución de la meta propuesta, a saber: en primer lugar que la relación laboral con la cooperativa se haya formalizado mediante un contrato de trabajo por tiempo indefinido; en segundo lugar, tener más de dos años de antigüedad; en tercer lugar, tramitar la correspondiente solicitud en los seis meses siguientes a la fecha en que (de acuerdo con los dos requisitos anteriores) pudo ejercitar tal derecho; y en cuarto y último lugar, cumplir los demás requisitos estatutarios.

Muy brevemente y de manera conjunta efectuaré algunas consideraciones en lo que atañe a los requisitos que acaban de enumerarse. Así y comenzando por la primera de las exigencias relativa a la necesidad de contar con un contrato de trabajo por tiempo indefinido, es ésta una opción de política legislativa que no obstante podría haberse salvado perfectamente permitiendo la igualdad de trato en el acceso concedido a trabajadores asalariados con contrato por tiempo indefinido o bien a trabajadores con contratos de duración determinada, pues laboralmente no existe causa alguna justificativa del diferenciado tratamiento<sup>64</sup> y, societariamente, se obtendría el nuevo estatus con el cabal cumplimiento de las dos aportaciones básicas exigibles a todo socio trabajador, esto es, la aportación de trabajo y de capital.

Otro tanto he de decir en cuanto a los dos años preceptivos para alcanzar la opción que estamos analizando, ya que al menos dos razones inducen a pensar que el límite propuesto puede acabar siendo una arbitrariedad más del legislador escasamente reflexionada y fundamentada.

Por un lado, la posibilidad de que el asalariado cuente con contrato de trabajo temporal, pero de duración superior a los dos años establecidos como suelo o, bien que por acumulación de sucesivos contratos temporales se supere el mencionado límite. En ambas hipótesis carecería de sentido mantener dicha referencia temporal por anacrónica, pues podría darse el caso de

negar el acceso a un trabajador asalariado que lleve prestando su trabajo para la cooperativa durante muchos más años que otros, que no obstante hayan tenido la fortuna de formalizar un contrato de trabajo por tiempo indefinido desde el primer momento en que se incorporaron como trabajadores asalariados o tras un breve periodo de tiempo de contratación temporal.

Del mismo modo, resulta de difícil comprensión el establecimiento de un periodo mínimo de vinculación con la cooperativa de dos años tratándose de trabajadores asalariados y, con distinta orientación, el establecimiento de un periodo de prueba ordinario de seis meses para la admisión de nuevos socios trabajadores por parte del Consejo Rector, ampliable a dieciocho meses en aquellos puestos de trabajo “...cuyo desempeño exija especiales condiciones profesionales...” (art.81.1 y 2 LC). Es decir, ni siquiera ante supuestos de “especiales condiciones” se llega a exigir a los candidatos a socio trabajador (personas sin vínculo previo alguno con la cooperativa) el prolongado periodo de los dos años previstos para los trabajadores asalariados (que por el contrario si tienen ya el mencionado vinculo, siquiera lo sea laboral).

El tercero de los requisitos consistente en solicitar la admisión como socio trabajador en los seis meses siguientes a la fecha desde la cual se puede ejercitar el derecho, no esta tampoco exento de su correspondiente critica. Efectivamente, cabe deducir de la literalidad del precepto que pasados los seis meses en cuestión sin haberse tramitado la solicitud el derecho caduca y consecuentemente, el trabajador asalariado aspirante a socio trabajador retorna al cauce utilizable por el común de los mortales, esto es, de aquellos que carecen de vinculo previo con la cooperativa. Por tanto, a pesar de llevar más de dos años y medio prestando sus servicios para la cooperativa podría darse la paradoja de exigírsele periodo de prueba (siempre que esté previsto en estatutos y así lo fije el Consejo Rector) al contratado por cuenta ajena. Aunque es preciso manifestar, llegados a este punto, que sin saber muy bien con que pretendida finalidad, pues las funciones recíprocamente comprobatorias propias de este periodo estimo que a estas alturas estarán ampliamente satisfechas por ambas partes.

Finalmente, la reunión de los demás requisitos estatutarios abre el paso a un considerable elenco de posibles deberes por parte del candidato cuya concreción gravitará claro está, entorno a lo contemplado expresamente en los mencionados estatutos. Ahora bien, parece evidente que pudiendo ser muchas las obligaciones a que están llamados los aspirantes en su empeño por adquirir la condición de socios trabajadores, dos sin embargo destacan por encima del resto. Son básicas la prestación de trabajo en la cooperativa, cuya dedicación debería pre-determinarse en el momento de la incorporación siendo al respecto requisito de inexcusable cumplimiento<sup>65</sup>. Por otro lado, la aportación obligatoria mínima al capital social para ser socio, forma y plazos de desembolso (ahora si contemplado en el art.11.1 g) LC, en concordancia con el art.46 LC).

Constituye por tanto esta última obligación exigible al candidato a socio elemento consustancial y decisivo para adquirir el nuevo estatus, lo que no obsta para que convengamos con Koldo Santiago<sup>66</sup> en que también el compromiso de la prestación de servicios del todavía non nato socio trabajador deviene un “deber jurídico adicional”.

## **5. Aportaciones constitutivas en la condición de socio trabajador (o de trabajo).**

Se puede partir para tratar tan complejo tema del pronunciamiento expreso que cada vez más leyes de cooperativas vienen realizando al posicionarse sobre el tema ahora estudiado. Se observa en algunas de las normas cooperativas de nuestro país (cuyo paradigma puede ser la LC) como declaración solemne y pòrtico de manifiestas intenciones del legislador, la apertura

de la sección dedicada a las cooperativas de trabajo asociado con un primer precepto (en la norma apuntada el art.80.1)<sup>67</sup>, en el cual, para que no quepa la menor sombra de duda, expresamente se proclama que “La relación de los socios trabajadores con la cooperativa es societaria”, pudiéndose entender como incuestionable opción de política legislativa que presenta la societarización de la relación jurídica entre el socio trabajador y la cooperativa en términos de rigurosa “inclusión constitutiva”.

Es éste un pronunciamiento que aún recibándose actualmente con naturalidad dista sin embargo de ser pacífico en la doctrina. Siendo así que se puede encontrar en el pasado e identificar en el presente posicionamientos diametralmente opuestos al determinar la naturaleza subyacente en la relación del socio trabajador con la cooperativa de trabajo asociado, especialmente en la doctrina iuslaboralista y matizadamente, también en la iusmercantilista o civilista (principalmente)<sup>68</sup>. Son tan distintas las variables manejadas y tan diversos los énfasis presentados, que no creo conveniente ni convincente efectuar la presentación de la problemática en estrictos términos de reagrupación taxonómica<sup>69</sup>.

Sin entrar a realizar un exhaustivo análisis de cada una de las tesis agrupadas en los tres bloques básicos identificados, merecerá la pena, en mi opinión, prestar especial atención a aquellas propuestas que innovadoramente han introducido algún elemento clave (o diferenciador en su caso) sobre lo que en cada una de las hipótesis se pueda asumir como indisponible por fuerza del derecho positivo.

Así y por poder ser asumida como punto de partida de validez generalizable, parto de la ya clásica tesis mantenida por Valdés Dal-Ré desde la década de los setenta, según la cual “...la obligación de trabajar no nace de una relación autónoma a la societaria, sino que se asume en el momento constitutivo de ésta y en ella se integra”<sup>70</sup>.

Si bien ha de advertirse inmediatamente que tal aseveración no es óbice para que correlativamente se pueda calificar la prestación de trabajo como prestación accesoria del socio trabajador, distinta en consecuencia de la aportación social requerida para adquirir la condición de socio y que en este caso hace gravitar (aparentemente en exclusividad) sobre las aportaciones a capital fijadas estatutariamente<sup>71</sup>.

El origen societario de la prestación de trabajo cooperativo no es en general discutido en el análisis doctrinal (ni siquiera en el orbe laboral), pero como se acaba de exponer el carácter principal o accesorio de la prestación debida no alcanza en cambio el mismo pacífico consenso predicado del negocio jurídico en que se fundamenta.

Frente a la tesis valdesiana se pronunció en su momento Álvarez Alcolea, advirtiendo detalladamente de la necesaria concurrencia de dos requisitos básicos: “el subjetivo, la condición de trabajador derivada del desarrollo de una actividad laboral; el objetivo: aportaciones realizadas por el socio con carácter obligatorio y previstas en los respectivos estatutos: la concurrencia de ambos requisitos tiene carácter mínimo”<sup>72</sup>.

En la misma línea de fuego aunque con mayor precisión (siquiera lo sea por la evolución normativa experimentada en los años que los separan) se ha situado más recientemente la reflexión de Koldo Santiago, incidiendo en la equiparación de obligaciones en términos de estricta igualdad, es decir, prestación de trabajo y aportación de capital, en tanto que ambas son “principales”, lo que ha conducido a la postre a mantener por parte de nuestro autor y de manera taxativa la presencia de dichas notas bajo el presupuesto del siguiente aserto: “...en la prestación de trabajo del colectivo de los socios trabajadores, las notas de voluntariedad, aje-

nidad, dependencia y subordinación, podremos sostener abiertamente la concurrencia de una relación laboral en la que a las fuentes por todos imaginables (legislación laboral en sentido amplio, convenios colectivos, etc.), no se sumaría un contrato de trabajo sino otro de carácter societario”<sup>73</sup>.

Con todo no han sido éstos los únicos argumentos esgrimidos por el iuslaboralismo de nuestro país en aras de clarificar la controvertida cuestión de la relación jurídica que vincula al socio trabajador con su cooperativa. Se contribuyó en su momento a enriquecer el debate sobre el tema al estimar que en el negocio jurídico societario entre socio trabajador y cooperativa se sustancia una relación laboral especial,<sup>74</sup> factor éste que explica en última instancia la peculiaridad del régimen jurídico aplicable.

El tiempo ha venido a demostrar de la mano del derecho positivo de nuestro país el ligero arraigo del argumento expuesto en líneas anteriores, por cuanto en el catálogo de relaciones laborales especiales del art.2 E.T. no figura mención alguna a la prestación laboral de los socios trabajadores en las cooperativas de trabajo asociado ni por otra parte, se ha podido concretar la incorporación de una nueva relación laboral de carácter especial mediante declaración expresa llevada a cabo por otra ley<sup>75</sup>. Este dato al margen de consagrar la impracticabilidad en las pretensiones inclusivas de la relación laboral especial en el precepto reseñado, pone en evidencia el efímero sustento del soporte normativo utilizado por el profesor Álvarez Alcolea, el cual no era otro que el art.3.1 e) del Proyecto de Ley de Relaciones Laborales, descartado in fine en la definitiva Ley de Relaciones Laborales promulgada con fecha de 21 de abril de 1976.

En el empeño por situar justa y adecuadamente la relación del socio trabajador con su cooperativa desde parámetros proclamados como “intermedios”, se ha presentado una novedosa tesis que toma como punto de referencia sobre el que sustentar su desarrollo la Disposición Final 1ª E.T., en la que se prevé que “El trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente”, se trata, en definitiva de la paralaboralización del trabajo cooperativo.

El principal valedor de la fórmula que toma como fundamento el trabajo por cuenta propia desde la perspectiva excluyente considerada en el E.T. es el profesor López Mora. Al igual que en las hipótesis anteriormente manejadas, se parte del nexo asociativo preexistente a la prestación de trabajo, lo que explica en su opinión “genéticamente la puesta en común del esfuerzo productivo”<sup>76</sup>, aunque eso sí, desde el ángulo de la prestación por cuenta propia y por tanto, desde la inaplicabilidad de la legislación laboral. Acto seguido y a mayor abundamiento, insiste nuestro compañero en el camino propuesto, al postular que el trabajo cooperativo “...ha sido paralaboralizado por acción del legislador, pues se trata de una relación profesional por cuenta propia, de carácter asociativo y que no tiene encaje en la noción de contrato de trabajo; ello no obstante, concurren diversas razones para disciplinar el empleo cooperativo con parámetros tomados del Derecho del Trabajo...”<sup>77</sup>.

Muchos han sido sin duda los claros ejercicios de miscibilidad tendentes a arrojar luz sobre la intrincada cuestión que atrae nuestra atención. Fue adalid de la corriente que propugna el carácter mixto en la naturaleza del socio trabajador el profesor Montoya Melgar<sup>78</sup>, al mantener la esencialidad de la relación societaria en el vínculo entre el socio trabajador y la cooperativa, si bien, el apotegma defendido no impide para que, a renglón seguido, se reclame con la misma contundencia la obligatoriedad de una prestación de trabajo, que llega el autor a conceptualizar como “dependiente y por cuenta ajena”, en los mismos y exactos términos que se puede predicar respecto de los trabajadores asalariados sometidos al Derecho laboral común.

No han faltado tampoco en el orbe laboral posiciones de declarado agnosticismo al tiempo de pronunciarse sobre el tema ahora abordado, elusivas por consiguiente de toda profesión a favor de cualesquiera tesis presentadas al efecto (ya sean societarias o laborales). En el limbo jurídico parece situar algún autor<sup>79</sup> la relación jurídica analizada, pues descarta éste la existencia de relación laboral por cuenta ajena, pero también por cuenta propia y más aún, incluso el posible carácter especial de la mencionada relación laboral.

## 6. Factores precluyentes en la prestación de trabajo del socio trabajador.

Son tres, según mi parecer, las obligadas referencias que se deben presentar para poder completar el complejo análisis de la prestación de trabajo, siempre lógicamente en nuestra intención por revisitar su imbricación legal en el sistema de relaciones laborales de nuestro país y el modelo cooperativo normativizado en el mismo. Serán someras inmersiones, pues su minucioso análisis me llevaría a desplazar el eje de mi intervención hacia otros derroteros no estrictamente laborales.

Como ya se habrá podido adivinar son factores de marcada impronta mercantil, tanto es así que la primera de las cuestiones se centrará en indagar acerca de la probable (y parece que cada vez menos discutida) mercantilidad de las cooperativas como sociedades.

En el mismo campo temático se situaría la realización de la actividad cooperativizada, en la cual por lo demás consiste la prestación de trabajo de los socios para el cumplimiento del objeto social propio de las cooperativas de trabajo asociado, eso sí, siempre desde el principio mutualista. Finalmente, el reparto competencial efectuado en nuestra Constitución y su efecto inmediato sobre la regulación de las condiciones de trabajo de los socios en el ámbito cooperativo.

### A) Prestación de trabajo y actividad cooperativizada.

La primera y más decisiva pauta interpretativa nos la proporcionó hace ya más de un siglo el Código de Comercio en cuyo art. 124 se dice textualmente "... las cooperativas de producción, de crédito o de consumo sólo se considerarán mercantiles, y quedarán sujetas a las disposiciones de este Código, cuando se dedicaren a actos de comercio extraños a la mutualidad...".

Parece pues, que en el mantenimiento de la mutualidad está la clave de mercantilidad del negocio jurídico societario sobre el que se sustenta la cooperativa. O lo que es lo mismo, la realización de la actividad cooperativizada en exclusividad con los socios de la entidad es el factor determinante para excluir la mercantilidad de la cooperativa (en tanto no existe pronunciamiento formal y expreso en la ley especial)<sup>80</sup>. En sentido contrario, es evidente que la ruptura de la aludida mutualidad mediante el ejercicio de la actividad cooperativizada con terceros no socios aboca directamente a la asunción sin paliativos del carácter mercantil de la entidad (a salvo sin embargo de las actividades y relaciones instrumentales, cuyo alcance siempre será extremadamente difícil de calibrar).

Siendo una realidad generalizada en nuestro país la aplicación a las cooperativas de técnicas que podríamos agrupar bajo el común calificativo de heteroplastia mercantil y, comportando éstas por lo demás una aproximación sustancial "en la que los principios individualizadores de la cooperación sean sustituidos por otros principios extraños a su esencia"<sup>81</sup>, resulta especialmente significativa por todo lo dicho la solución competencial asumida a raíz de la sentencia

del Tribunal Constitucional 72/1983, de 29 de julio -BOE de 18 de agosto- (máxime si reparamos en la línea de tendencia del legislador vasco en esta materia).

Existe una segunda cuestión digna de ser remarcada, ya que el problema suscitado por la mencionada sentencia, incorpora datos de gran trascendencia en lo que atañe a las cooperativas de trabajo asociado, por cuanto al consistir el objeto social de esta clase de cooperativas en proporcionar puestos de trabajo a sus socios, la actividad cooperativizada podría estimarse realizada en cumplimiento de dicho objeto social con la prestación de trabajo de los socios trabajadores en la cooperativa y no como podría pensarse a primera vista, con la producción de bienes o servicios para terceros.

La dual interpretación ha contado obviamente con partidarios y detractores a la hora de ubicar adecuadamente la posible mercantilidad de la cooperativa y, del mismo modo, en orden a precisar certeramente el alcance laboral conferido a la potencial contratación de trabajadores asalariados por parte de la cooperativa.

Atendiendo en definitiva a la función social conferida por el ordenamiento a la cooperativa de trabajo asociado, bien podríamos estimar que la causa última de su existencia no es otra que garantizar el empleo a sus socios, ya que no otra finalidad se persigue con su constitución que no sea alcanzar la creación y mantenimiento de puestos de trabajo. Si así fuera no cabría plantear objeción alguna para identificar en la contratación de personal asalariado (desde la atención a los límites legalmente establecidos) el punto de fractura en la mutualidad<sup>82</sup> que consagra el C. de C. dejando a las cooperativas extra muros del ámbito mercantil.

La falla del sistema se ha asumido e integrado en la regulación de las cooperativas con absoluta normalidad en todas y cada una de las clases previstas por las respectivas normas, si bien, con distinto grado de permisividad en cuanto a la alteración del antaño indiscutido principio mutualista (curiosamente nunca incluido por la Alianza Cooperativa Internacional en sus declaraciones de principios).

El razonamiento que viene de exponerse goza del favor mayoritario en la doctrina que ha abordado el estudio del principio mutualista en sede cooperativa. Ahora bien, entre los destacados detractores de la tesis apuntada es preciso mencionar las meritorias aportaciones de Valdés Dal-Ré y Koldo Santiago, los cuales consideran que el acto extraño a la mutualidad no es el trabajar con no socios, sino por el contrario, el producir para un tercero no socio, por cuanto la ratio essendi manejada por el legislador mercantil en el art.124 C. de C. "...se apoyaba en la "naturaleza económica de la operación realizada"<sup>83</sup> (tanto en el caso de las cooperativas de producción como en las de crédito o consumo).

Considérese que en todos los textos legales cooperativos se incluye un precepto dedicado a las situaciones materiales y procedimiento administrativo aplicable a las operaciones con terceros, el cual parte aparentemente de la excepcionalidad que proporciona la necesaria previsión estatutaria y las circunstancias especiales que bajo determinados supuestos puedan concurrir para solicitar, y si procede, conceder, la autorización tramitada al efecto.

En efecto, la regla general se obtiene del art.4 LC<sup>84</sup>, en clara tendencia expansiva tal y como desde un primer momento se anticipa en la propia Exposición de Motivos de la Ley. Las disposiciones contempladas en este tema se ubican siempre en el Título I de la correspondiente norma, de lo que se desprende una clara voluntad del legislador de irradiar sobre el resto del articulado aquello que tiene a bien ordenar sobre el particular.



De entrada, la posibilidad de realizar actividades y servicios cooperativizados con terceros no socios queda condicionada a la inclusión facultativa en los estatutos de la entidad, opción ésta que en buena lógica será contemplada en todo caso, pues en nada disturba tal cautela la organización y funcionamiento de la cooperativa, más bien y en sentido contrario, aporta un mayor margen de maniobra en la planificación empresarial y por ende, proporciona tranquilidad más allá de la rigidez propia de la regla de exclusividad.

Los límites legalmente permitidos no son uniformes en su aplicación a todas las clases de cooperativas. Habrá consecuentemente que estar a la particularidad (no siempre debidamente justificada) que el legislador ha estimado pertinente en cada caso. De este modo y retomando aquella clase que resulta objeto de interés a nuestros efectos, se incorpora un límite aparentemente preciso pero realmente imprevisible en su resultado final, por mor del rosario de excepciones al cómputo que el legislador le reconoce.

Tomo en este sentido, claro está, la teoría de las operaciones con terceros fundamentada en la contratación de asalariados para las cooperativas de trabajo asociado (pues en la producción para terceros no habría límite alguno), en las cuales es prácticamente unánime la utilización de un tope en las horas año trabajadas por el colectivo en cuestión. Con escasas variaciones se recoge en la legislación de nuestro país que “El número de horas/año realizadas por trabajadores con contrato de trabajo por cuenta ajena no podrá ser superior al 30 por 100 del total de horas/año realizadas por los socios trabajadores” (art.80.7 LC)<sup>85</sup>, aunque acto seguido se excluyen del cómputo de dicho porcentaje hasta siete diferenciados supuestos, ampliando y complicando sobremanera la identificación del límite propuesto.

En detenida lectura del precepto se constata rápidamente la inversión de términos, siendo así que lo que deberían ser circunstancias excepcionales devienen supuestos generalizados en los casos de contratación de personal asalariado, alcanzando su cenit en previsiones contrarias a toda lógica cooperativa, como es la incluida en la letra e) del art.80.7 LC, en la cual se llega a contemplar dentro de las excepciones del referido cómputo a “Los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de empresas usuarias cuando la cooperativa actúa como empresa de trabajo temporal”. Es decir, no pareciéndole suficiente al legislador la flexibilidad en el empleo de trabajo no asociado, se prolonga la generosidad permitiendo la utilización de la figura cooperativa para la consecución de aquellos fines que precisamente con su aparición pretendía evitar a toda costa, a saber, la intermediación y explotación del trabajo asalariado.

No podría concluirse de manera exacta con la descripción de la situación normativamente consagrada sin hacer referencia a la previsión de cierre que al respecto mantiene el art.4 LC (también presente en las leyes autonómicas). Me refiero a la superlativa excepcionalidad del cómputo en el límite permitido, cuando por circunstancias no imputables a la cooperativa “...el operar exclusivamente con sus socios y, en su caso, con terceros dentro de los límites establecidos por esta Ley en atención a la clase de cooperativa de que se trate, suponga una disminución de actividad que ponga en peligro su viabilidad económica...”. En situaciones de gravedad tan extrema nada impide la ampliación de plazos y superación de límites por el tiempo que la autoridad administrativa considere oportuno en cada caso<sup>86</sup>, dejando pues, sin efecto alguno el ya mencionado (y adulterado por lo demás) porcentaje del 30 por 100 del total de horas/año realizadas por los socios trabajadores de la cooperativa.

Un último dato a considerar que, no obstante, dejo en este momento simplemente esbozado, es el tratamiento que a la misma cuestión se le dispensa en las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra. Como ha quedado dicho en líneas anteriores ésta clase de cooperativa junto con la de trabajo asociado tienen por finalidad proporcionar empleo mediante el trabajo

asociado a sus miembros y es por tal razón, que éstos se identifican como socios trabajadores a diferencia de los socios de trabajo (cuya actividad cooperativa también consiste en la prestación de su trabajo personal en la cooperativa, pero siempre y cuando ésta no tenga por finalidad proporcionar tales puestos de trabajo a sus socios). Resulta consecuentemente incomprensible o cuanto menos, de cuestionable coherencia interna, asimilar pacíficamente el tratamiento dispensado a las operaciones con terceros en las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra.

El referente de identidad considerado por el legislador en esta clase de cooperativas no son las de trabajo asociado (como en buena lógica pareciera que debe ser), sino por el contrario las cooperativas agrarias, ya que el art.94.2 LC remite directamente en la materia a lo dispuesto en el art.93.4 LC, esto es, a la posibilidad de realizar "...operaciones con terceros no socios hasta un límite máximo del 50 por 100 del total, de las realizadas con los socios para cada tipo de actividad desarrollado por aquéllas". Creo que la importancia del precepto radica no sólo en ampliar el porcentaje permitido del 30 al 50 por 100, sino más bien en la alteración del criterio manejado a la hora de conceptualizar las operaciones con terceros, siendo este último dato el que a estos efectos resulta especialmente alarmante.

Las cooperativas de trabajo asociado y de explotación comunitaria de la tierra cumplirán su objeto alcanzando la creación de puestos de trabajo mediante la producción o explotación en común de bienes o servicios para terceros (cualquiera que fuese la actividad o actividades económicas a las que se dedique). Por tanto, en puridad la ampliación del límite al 50 por 100 no debería operar respecto a "cada tipo de actividad" desarrollado por la cooperativa, sino en distinto sentido, sobre las horas/año realizadas por el conjunto de los socios trabajadores en las diferentes actividades que la cooperativa lleve a cabo para el cumplimiento de su objeto social.

Parece evidente, por consiguiente, que asistimos a una mutación axiológica de importantes efectos sobre la contratación de trabajadores asalariados, por cuanto podría deducirse que los actos extraños a la mutualidad en las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra no son trabajar con no socios, sino más bien producir en común para terceros no socios. Obviamente la aceptación de la premisa que viene de señalarse conduce a una lógica diversa, que naturalmente cuestiona y condiciona el tratamiento heterogéneo dispensado por el legislador a los prestadores de trabajo en el ámbito cooperativo, punto éste que requerirá de un análisis diferenciado.

#### B) Reparto competencial de "lo cooperativo" y "lo laboral" en nuestra Constitución.

La ausencia de mención expresa a las cooperativas por nuestra Carta Magna en la relación de materias atribuidas como competencias exclusivas a las Comunidades Autónomas (art.148 CE) o al Estado (art.149 CE), ha supuesto de facto la activación de la previsión contenida en el párrafo tercero del mismo artículo 149 CE, pues tal y como en él se recoge "Las materias no atribuidas expresamente al Estado por esta Constitución podrán corresponder a las Comunidades Autónomas, en virtud de sus respectivos Estatutos".

A fecha de hoy, como es sabido, todas las Comunidades Autónomas tienen competencia exclusiva en cooperativas<sup>87</sup>, si bien tal asunción no ha estado exenta de abierta crítica doctrinal, pues la confusión y flexibilidad han sido consideradas como los dos aspectos predominantes en la inducida atribución comentada (con las lógicas consecuencias en cuanto a inseguridad jurídica que ello comporta)<sup>88</sup>.

Que la Constitución no reserva de modo directo y expreso competencia alguna al Estado en materia de cooperativas es algo que se verifica con la simple lectura de los dos preceptos indicados. Ahora bien, la importante Sentencia del Tribunal Constitucional 72/1983 de 29 de julio (ya mencionada en la I Parte), también ha querido incidir sobre tal extremo dejando meridianamente claro en su fundamento jurídico 1º que así es (en los exactos términos que queda dicho).

Por tanto, la cuestión apuntada me parece que no plantea duda alguna sobre el particular. No obstante, de ella derivan serios problemas para coherencia tal competencia con la mercantil (art.149.1.6ª) o laboral (149.1.7ª) recogidas en la relación de materias sobre las que si tiene competencia exclusiva el Estado.

Las dificultades se hacen presentes en el primer caso, por efecto de la posible naturaleza mercantil de las cooperativas, así como por la inclusión (un tanto deslavazada, eso si) en las normas cooperativas de institutos propios del ámbito mercantil y, en el segundo, por la remisión directa al régimen jurídico del trabajo por cuenta ajena (en algunas comunidades Autónomas) o bien, por la importación aislada de determinados elementos del ámbito laboral que a la postre resultan cooperativizados.

De la necesaria y lógica interacción de los ámbitos materiales mencionados cabría esperar una precisa delimitación competencial a la hora de reclamar para sí un específico campo de intervención en la regulación y ordenación de la cooperativa, o para ser más exactos, en "lo cooperativo". No obstante, y a la vista de las actuales concreciones no parece que así haya sido ni lo vaya a ser en un futuro inmediato. Efectivamente, la realidad de nuestro país nos muestra contumazmente la constante intromisión del legislador autonómico en materias de competencia exclusiva del Estado, de acuerdo con el reparto operado en los artículos 148 y 149 CE.

Pero es más, incluso en aquellos supuestos en los cuales se procede a efectuar remisión expresa a la legislación laboral del Estado (laboralizando así el estatus de los socios trabajadores) por parte de algunas Comunidades Autónomas<sup>89</sup>, se está consumando una invasión competencial en la medida que su aplicación corresponde en exclusiva al Estado, habiéndose debido consecuentemente descartar desde un principio cualquier posible opción de política legislativa que implique remisión genérica o incorporación por referencia de la legislación del Estado (como algún compañero nuestro ha mantenido)<sup>90</sup>. Aunque no en mi opinión porque tal apuesta conlleve la desnaturalización de las cooperativas de producción, ya de por sí considerable e irremediablemente desnaturalizadas.

Como acertadamente se ha advertido y así debiera ser en todo caso "...es evidente que las competencias autonómicas sobre cooperativas deben salvar igualmente las exclusivas del Estado sobre aquellas legislaciones materiales (art.149.1.7ª, 8ª y 6ª) o sobre sus bases (art.149.1.11ª, 13ª y 17ª)"<sup>91</sup>, entre las cuales como se observa deberá incluirse la legislación laboral o la legislación básica y régimen económico de la seguridad social y ello, a pesar de no incluirse en los Estatutos de autonomía reserva a favor de la legislación general de carácter laboral (a diferencia de lo que acontece con la legislación mercantil).

La pauta con respecto a lo apuntado en el párrafo anterior la marcó en su momento el art.10.23 del Estatuto del País Vasco, pues en él la competencia legislativa de la Comunidad en materia de cooperativas se asume y ejerce "conforme a la legislación general de carácter mercantil", expresión ésta cuyo alcance sería posteriormente precisado por el Tribunal Constitucional en su ya citada sentencia 72/1983, de 29 de julio, en tanto en cuanto en su fundamento jurídico 3º se refiere explícitamente a dicha expresión, diciendo que "... ha de interpretarse en el

sentido de que habrá de respetar tal legislación en cuanto sea aplicable a las cooperativas, como sucede en aquellos aspectos en que la legislación general de cooperativas remite a la legislación mercantil o también cuando contiene preceptos mercantiles, como acontece en algún caso...”.

El recordatorio de nuestro alto tribunal es plenamente coherente y respetuoso con el reparto competencial establecido por nuestra Constitución y por tanto, nada habrá que objetar en este sentido, lo que no implica, sin embargo, la reclamación para incorporar en similares términos el respeto por la silenciada (en los Estatutos de autonomía, claro está) legislación laboral o incluso, civil, penal y penitenciaria y hasta procesal<sup>92</sup>.

### C) Régimen jurídico de la prestación de trabajo de los socios.

En directa relación con el reparto competencial se encuentra el último de los temas anunciados, es decir, la concreta articulación técnico-jurídica de la prestación de trabajo de los socios trabajadores o incluso, de los socios de trabajo en las cooperativas.

Estando la Ley estatal de cooperativas llamada a actuar solamente como derecho aplicable en las ciudades de Ceuta y Melilla y en las cooperativas de ámbito supra-autonómico (excepto cuando en una de ellas se desarrolle la actividad con carácter principal –art.2 LC-), queda la norma no obstante en lo que atañe a la legislación autonómica promulgada como supletoria, de conformidad con el art.149.3 (último inciso). Sin embargo, la prestación de trabajo de los socios es abordada desde diferentes prismas por los distintos legisladores autonómicos<sup>93</sup>, de tal manera que la heterogeneidad reguladora es pauta generalizada y probablemente irreversible en el mapa normativo cooperativo de nuestro país.

La apreciación que acabo de hacer no me impedirá, acto seguido, identificar elementos coincidentes en todas y cada una de las leyes de cooperativas vigentes, tanto en el ámbito de “lo cooperativo” como en el de “lo laboral”. Bien entendido que a pesar de la simbiosis operada en alguna de las normas en cuestión estamos en presencia de “...dos campos jurídicos diferenciados”, tal y como la doctrina ha tenido ocasión de matizar a propósito del tema estudiado<sup>94</sup>.

Se podrá presentar, consecuentemente, en lo que al estatuto jurídico del socio trabajador se refiere, un doble bloque de disposiciones encuadrables en “lo cooperativo” o societario como algunos autores han gustado de identificar y otro, no menos importante que en el caso que nos ocupa vendría referido a “lo laboral” o prestacional. Así mismo, para que no todo quede en los tajantes términos de opciones rígidas se ha introducido también el denominado bloque mixto, en el cual se diluyen convenientemente las prístinas esencias de lo uno y de lo otro.

Las distintas dosis de disposiciones de impronta societaria y laboral suministradas por los legisladores autonómicos en sus respectivas normas responden en última instancia a la deliberada posición “abstencionista” o “intervencionista”<sup>95</sup>, que en atención a los respectivos programas de gobierno cada fuerza política haya querido presentar en su ámbito territorial autonómico a la sociedad.

Claros ejemplos de autorregulación interna y correlativo abstencionismo del legislador a la hora de establecer las condiciones en la prestación de trabajo de los socios los encontramos en las leyes cooperativas del País Vasco y de Navarra. Mientras que como modelos de normas intervencionistas es posible citar las leyes cooperativas de Extremadura (destacadamente

sobre las demás) Andalucía, Galicia y en menor medida, Cataluña y Comunidad Valenciana. Finalmente, quedan en posición intermedia sin un pronunciamiento tan claro las restantes leyes promulgadas hasta la fecha, esto es, las de Madrid, Aragón, La Rioja, Castilla León, Islas Baleares y Castilla la Mancha.

En línea con lo que vengo diciendo he de advertir que no siempre la posición “abstencionista” del legislador conduce inexorablemente a lo que el profesor Valdés Dal-Ré oportunamente denominó “cooperativización” de las instituciones laborales, refiriéndose al uso instrumental de institutos y categorías propias del ordenamiento laboral por la legislación cooperativa, siempre desde el claro respeto “... a las singularidades que presenta el trabajo cooperativo o a las especificidades organizativas en que este se desenvuelve”<sup>96</sup>.

Por el contrario, la “laboralización” del régimen de prestación de trabajo del socio trabajador si se viene identificando con posturas claramente “intervencionistas”, que entronan con el carácter tuitivo propio del Derecho del Trabajo y que a la postre, deviene plenamente aplicable en la medida que se consuma la remisión a la legislación laboral ordinaria.

Habiendo quedado claros los parámetros en los que nos movemos es posible y, probablemente también deseable, ubicar adecuadamente en clave taxonómica los distintos derechos y obligaciones que afectan al estatuto jurídico del socio trabajador en atención a la consustancial bipolaridad de que es portador (recordemos que la prestación de trabajo nace y depende del vínculo social adquirido por el socio).

Como ya ha quedado dicho dependiendo de la norma estudiada la catalogación varía una vez ha llegado el momento de estimar la inclusión o exclusión constitutiva de los distintos aspectos configuradores del estatuto jurídico y ello, independientemente de que el patrón adoptado “se perfila en la misma LC sobre el modelo del Título I del ET”(independientemente de que éste no resulte aplicable de acuerdo con las fuentes que se señalan el art.87.1 LC). Y no sólo en este caso añadiría yo, pues también en la diversidad de cuerpos legales autonómicos se sigue el diseño implantado por la norma laboral, que deja sentir su huella quizá debido a su anterior aparición en el tiempo<sup>97</sup>.

Sentado lo que viene de exponerse es de obligado reconocimiento, tras los múltiples y sucesivos intentos de ordenación del régimen jurídico del socio trabajador, partir en tal empeño de la reagrupación llevada a cabo por el profesor Montoya Melgar<sup>98</sup>, con el ánimo de sistematizar las disposiciones aplicables a la prestación de trabajo de los socios en las cooperativas (sigue sirviendo la propuesta en cuanto al continente pero no al contenido, debido a los importantes cambios operados en las leyes cooperativas desde que éste realiza su análisis).

Así, en la actualidad se pueden identificar siguiendo la denominación de bloques anticipada en el párrafo anterior tres grupos normativos diferentes, a saber: a) el grupo normativo “societario” que incide sobre el socio trabajador en aquellos aspectos en que éste es predominantemente socio, o lo que es lo mismo, cuando la prevalencia se le concede a la vinculación social con la cooperativa expresada por medio del correspondiente contrato de sociedad (v.g. : requisitos de capacidad y de admisión como socio, deberes y derechos como socio, etc.); b) el grupo normativo “mixto”, esto es, la serie de disposiciones contenidas en la legislación cooperativa, pero que se inspiran o importan principios y normas de Derecho del Trabajo (v.g.: régimen de los anticipos laborales y de las bajas de socios por expulsión), temas éstos que, aún siendo “societarios”, se ordenan bajo la égida de “lo laboral”; c) el grupo normativo estrictamente laboral, que regula las condiciones en que se desenvuelve la prestación de trabajo del socio trabajador (v.g.: condiciones de seguridad e higiene, encuadramiento de los socios trabajadores

en el sistema de seguridad social, sometimiento de las cuestiones contenciosas a la Jurisdicción Social etc.).

Obligada mención, siquiera lo sea sucintamente, requieren los distintos preceptos que inciden sobre el régimen de prestación de trabajo de los socios trabajadores ubicados en la Sección 1ª del Capítulo X del Título I LC, por cuanto en ellos es común la fuerte impregnación laboral en materias como el régimen disciplinario (art.82), la jornada, descanso semanal, fiestas, vacaciones y permisos (art.83), la suspensión y excedencias (art.84), la baja obligatoria por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art.85), o la sucesión de empresas, contratos y concesiones (art.86)<sup>99</sup>. En todas ellas es notoria la sombra que sobre las mismas proyecta el ET, de tal suerte que, con ciertas alteraciones y las necesarias adaptaciones a la estructura organizativa cooperativa, se vienen a reproducir en modo apógrafo los contenidos de preceptos que sobre tales materias contempla el Estatuto de los Trabajadores.

Existen finalmente otras materias de directa aplicación en el ámbito cooperativo que no obstante son resultado de la traslación íntegra desde el ordenamiento jurídico laboral. Es el caso de las materias ya señaladas y pertenecientes al grupo normativo laboral, a saber: el sometimiento a la jurisdicción del orden social en los conflictos basados en la prestación de trabajo (art.87 LC), el encuadramiento de los socios trabajadores en el sistema de la seguridad social (Disposición Adicional 4ª LGSS) o, finalmente, la aplicación a los centros de trabajo y a los socios trabajadores de las normas sobre salud laboral y sobre prevención de riesgos laborales (art.80.5 LC).

Centraré mi atención para finalizar en las tres cuestiones que acabo de enumerar, dejando por consiguiente para mejor ocasión el análisis pormenorizado de aquellas otras materias que he localizado en el grupo normativo societario y mixto, en tanto en cuanto, éstas requerirían abordar el estudio de la casuística propia de cada texto legal cooperativo (ya sea estatal o autonómico).

#### D) Prestación de trabajo cooperativo y jurisdicción del orden social.

Retomando la primera de las materias que vienen de apuntarse en el párrafo anterior, prevé el art.87 LC que “Las cuestiones contenciosas que se susciten entre la cooperativa y sus socios trabajadores, por su condición de tales, se resolverán aplicando con carácter preferente esta Ley, los Estatutos y el Reglamento de régimen interno de las cooperativas, los acuerdos válidamente adoptados por los órganos sociales de la cooperativa y los principios cooperativos. Las citadas cuestiones se someterán ante la Jurisdicción del Orden Social de conformidad con lo que se dispone en el art. 2 º) del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral”.

Se podrá convenir de este modo que todos aquellos conflictos que no resulten de la prestación de trabajo de los socios trabajadores se someterán a la Jurisdicción del Orden Civil (art.87.2 LC), lo que sin embargo no ha impedido que tanto en los pronunciamientos jurisprudenciales como en las afirmaciones doctrinales se mantenga una razonable sombra de duda acerca de la ubicación exacta de determinadas facetas en el ámbito de la prestación laboral del socio<sup>100</sup>. Aspecto éste de gran trascendencia en la medida que desencadenará “... un tratamiento procesal abiertamente diferente para cada supuesto”<sup>101</sup>, como por lo demás resulta de todo punto evidente.

Realizadas las oportunas aclaraciones hay que decir, acto seguido, que el precepto traído a colación aporta una importante novedad en lo que atañe a la remisión efectuada a la Jurisdicción

del Orden Social. La innovación no es otra que la supresión del antiguo procedimiento especial previsto en el art. 136 LGC y, sujeto a la norma generalizadora de suplencia, que establecía el art.96 de la por entonces vigente Ley de Procedimiento Laboral.

Como podrá constatarse desaparece la anterior mención y con ella queda el actual régimen en lo que corresponde a cuestiones contenciosas en la sociedad cooperativa de trabajo asociado gravitando sobre la genérica referencia a la Jurisdicción del Orden Social, eso sí, (al igual que contemplara el art.125 LGC) la competencia se limita "... tanto personalmente (por su condición de tal socio trabajador), como por la materia del asunto, es decir, cuando se trata de conflictos "relacionados con los derechos y obligaciones derivados de la actividad cooperativizada de la prestación de trabajo" y sobre "los correlativos derechos y obligaciones económicas"<sup>102</sup>.

Si bien y a pesar de "cierta concepción continuista" en la regulación de las cuestiones contenciosas, ahora es el proceso ordinario con carácter general el cauce adecuado para la tramitación de los conflictos ocasionados entre el socio trabajador y la cooperativa de trabajo asociado<sup>103</sup>.

Sin embargo, dos precisiones más serán necesarias antes de poder acudir a la Jurisdicción del Orden Social para resolver las posibles controversias en las cooperativas. Por una parte, es preciso tener en cuenta que los posibles conflictos se resolverán aplicando, con carácter preferente, la Ley de cooperativas, los Estatutos o el Reglamento de régimen interno (art.87.1 LC). Consideración que abre la puerta a la complementaria disposición contenida en el art.87.3 LC, esto es, "El planteamiento de cualquier demanda por parte del socio en las cuestiones a que se refiere el anterior apartado 1 exigirá el agotamiento de la vía cooperativa previa, durante la cual quedará en suspenso el computo de plazos de prescripción o caducidad para el ejercicio de acciones o de afirmaciones de derechos".

Es decir, resulta evidente de todo punto que el socio trabajador queda sometido a la obligación legal de apurar la reclamación correspondiente en vía interna, fundamentalmente a través del comité de recursos del art.44 LC (cuando su existencia esté prevista en Estatutos y se haya procedido a constituirlo), o bien, en su defecto, por el cauce establecido en los artículos 31 y 37 LC, de acuerdo con las normas en ellos dispuestas. Claro es, que en ambos casos "...ello significa que ni la conciliación puede suplir esta específica vía cooperativa, ni su intento ante el correspondiente servicio de mediación, arbitraje y conciliación "se puede interrumpir la caducidad de la acción" (STSJ Cataluña 14 de diciembre 1998 (AS 1998, 4958))<sup>104</sup>.

### **Encuadramiento de los socios trabajadores en el sistema de Seguridad Social.**

El segundo de los temas de especial trascendencia es el relativo al encuadramiento de los socios trabajadores en el sistema de la seguridad social<sup>105</sup>, a cuyos efectos habremos de referirnos a la Disposición Adicional 4ª LGSS, la cual indica expresamente en sus números 1 y 2 que "Los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado disfrutarán de los beneficios de la Seguridad Social, pudiendo optar la cooperativa entre las modalidades siguientes: Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena. Dichas cooperativas quedarán integradas en el régimen general o en alguno de los regímenes especiales de la seguridad social, según proceda, de acuerdo con su actividad.

Como trabajadores autónomos en el régimen especial correspondiente.

Las cooperativas ejercerán la opción en los Estatutos y sólo podrán modificar la opción en los supuestos y condiciones que el Gobierno establezca. 2. Los socios trabajadores de las Coope-

rativas de Explotación Comunitaria de la Tierra, así como los socios de trabajo a que se refiere el art.30.4 de la Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas (actualmente art.13.4 LC), a efectos de seguridad social, serán en todo caso, asimilados a trabajadores por cuenta ajena”.

He de decir, que a pesar de la aparente simplicidad en las opciones ofertadas por el legislador estatal (se debe recordar que la legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social es competencia exclusiva del Estado –art.149.1.17ª CE), en el fondo lo que se está sustanciando no es una mera elección entre Régimen General y Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, sino que por el contrario, tal y como nos ha recordado el profesor López Gandía “... dependerá de la actividad de la cooperativa, por lo que hay que tener en cuenta la normativa común de Seguridad Social en función del régimen en que se encuentre encuadrada”<sup>106</sup>.

En el mismo orden, se debe considerar que una vez definida y efectuada la opción de encuadramiento en el correspondiente régimen de seguridad social según criterio expuesto, ésta únicamente podrá modificarse de acuerdo con el siguiente procedimiento y requisitos contemplados en el art.8.2 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social (el cual vino a derogar el Real Decreto 225/1989, de 3 de marzo, sobre condiciones de incorporación al sistema de seguridad social de los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado):

- La nueva opción deberá realizarse mediante la correspondiente modificación de los Estatutos de la Cooperativa.
- La nueva opción afectará a todos los socios trabajadores de la Cooperativa.
- Será preciso que haya transcurrido un plazo de cinco años, desde la fecha en que se ejercitó la opción anterior.

Debe considerarse finalmente que en el supuesto de que la Cooperativa de Trabajo Asociado haya optado por la incorporación de sus socios trabajadores en un Régimen Especial, como asimilados a trabajadores por cuenta propia, responderá solidariamente de la obligación de cotización de aquellos, de conformidad con lo dispuesto en el art.8.3 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero (aunque considerando la nueva redacción del art.1 del Real Decreto 1278/2000, de 30 de junio, por el que se adaptan determinadas disposiciones de seguridad social para su aplicación a las sociedades cooperativas).

No quiero terminar este conciso comentario sobre las peculiaridades propias de seguridad social en las cooperativas sin hacer referencia a dos cuestiones que me parecen de gran relevancia y por ello, también de considerable gravedad en la regulación actual. En ambos supuestos dichas consideraciones concurren siempre y cuando la opción de la cooperativa respecto de sus socios trabajadores lo haya sido como asimilados a trabajadores por cuenta ajena. Así y en primer lugar, la Disposición Adicional 4ª, nº 3 LGSS dispone que “En todo caso, no serán de aplicación a las Cooperativas de Trabajo Asociado, ni a las Cooperativas de Explotación Comunitaria de la Tierra ni a los socios trabajadores que las integran, las normas sobre cotización y prestaciones al Fondo de Garantía Salarial”.

Consecuentemente, la asimilación a los trabajadores por cuenta ajena no es plena, y precisamente por ello, quizá el legislador haya preferido asimilarlos y no identificarlos. En cualquier caso y atendiendo a las características que concurren en la relación jurídica existente entre el socio trabajador y la cooperativa de trabajo asociado, no parece que la exclusión del FOGASA esté apoyada sobre un criterio lo suficientemente sólido como para que no admita cuestionamiento alguno.



En segundo lugar, existen todavía hoy considerables restricciones para los socios trabajadores incluidos en el régimen general de la seguridad social con respecto a la protección por desempleo de los mismos. Efectivamente, parten éstos de una protección menguada, que no obstante ha sido progresivamente enmendada con el paso del tiempo (aunque tardíamente) por el Real Decreto 1043/1985, de 19 de junio, sobre el fundamento que proporcionaba la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo<sup>107</sup>.

Es lo cierto y verdad que el Real Decreto mencionado introduce en relación con el ámbito subjetivo de la protección por desempleo una importante novedad respecto de la Ley 15/1980, de 8 de octubre, al extender la protección por desempleo a personas que, en sentido estricto, no tienen la condición de trabajadores por cuenta ajena sino la de asimilados a tal condición a los efectos de protección social, como es el caso que nos ocupa con los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado.

Fue por esta causa, tal y como nos indica el Preámbulo del Real Decreto 1043/1985, de 19 de junio, que razones de justicia y equidad han aconsejado al Gobierno hacer uso de la autorización contenida en el art.3.4 de la Ley 31/1984 y, consiguientemente, extender a los socios de las cooperativas de trabajo asociado la protección por la contingencia de desempleo, estableciendo dada la peculiaridad de su relación de trabajo, el procedimiento específico para la declaración de la situación legal de desempleo que evite la injusticia material que se produciría si por deficiencias imputables al propio sistema, personas obligatoriamente incluidas en el mismo y a las que se impone una cotización obligatoria por desempleo no tuvieran acceso a la efectiva protección legal al perder su puesto de trabajo.

Sin embargo, como ya he anticipado, la protección dispensada es limitada y a mi modo de ver, claramente insatisfactoria para la situación real e intereses de los socios trabajadores de las cooperativas, puesto que el art.2 del Real Decreto en cuestión tasa categóricamente los supuestos que podrían generar el derecho a protección por desempleo en este colectivo, para a renglón seguido (art.3) hacer lo mismo con respecto a las normas que en cada uno de los casos enumerados deben concurrir a la hora de activar el derecho a percibir prestación.

El elenco de causas que generan el derecho de protección (expulsión, causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor) no responde generosamente según mi parecer a la dinámica de situaciones que con frecuencia se producen en las cooperativas de trabajo asociado y evidentemente, no equiparan plenamente a sus socios trabajadores con los asalariados en cuanto a la protección dispensada.

En respuesta a los aspectos deficitarios apuntados se promulgó el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, por medio del cual se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores en situación de cese temporal o reducción de jornada (más recientemente mejorado mediante las disposiciones de adaptación contenidas en el Real Decreto 1278/2000, de 30 de junio). De tal modo que tienen derecho al desempleo los incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo y que reúnan los requisitos exigidos en el art.207 LGSS.

En conclusión, actualmente se considerarán en situación legal de desempleo los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- Que haya cesado, con carácter definitivo, en la prestación de trabajo en la Cooperativa, perdiendo los derechos económicos derivados directamente de dicha prestación, por al-

guna de las siguientes causas:

- Por expulsión improcedente de la Cooperativa.
- Por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor.

Los aspirantes a socios que hayan cesado en la prestación de trabajo durante el periodo de prueba por decisión unilateral del Consejo Rector de la Cooperativa.

A las anteriores causas de cese definitivo habría que añadir, matizadamente, aquellas otras que se producen cuando por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, debidamente acreditadas, se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

Que hubieran cesado, con carácter temporal, en la prestación de trabajo en la cooperativa, con la consiguiente privación de los anticipos laborales acreditables por dicha prestación.

Que se reduzca temporalmente su jornada de trabajo al menos en una tercera parte, siempre que los anticipos laborales derivados directamente de dicha prestación sean objeto de la análoga reducción y que la jornada reducida resultante no sea superior a veintiséis horas semanales en cómputo anual.

Como se puede constatar por lo expuesto hasta ahora, no se contempla en ningún caso la reducción de jornada definitiva. Pero es más, tampoco en los supuestos relacionados se consideran otras circunstancias generadoras de la protección por desempleo de los socios trabajadores (a diferencia de lo que si ocurre con los asalariados). Algunas de éstas han sido señaladas por el profesor López Gandía manteniendo una postura reivindicativa de una regulación propia que “hiciera innecesaria esta legislación por goteo y particularizada”, entre las que son de destacar “... la extinción de la relación por causas objetivas del art.52 ET, sin que haya que reconducirlas siempre a las económicas... Tampoco se contemplan expresamente como situación protegida los siguientes supuestos: la resolución de la relación en caso de traslado (art.40 ET) o modificación sustancial de condiciones de trabajo (art.41 ET), la resolución por causas imputables al trabajador como declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual o absoluta”<sup>108</sup>.

Claro está que a las ya indicadas (netamente laborales) habría que añadir las derivadas de los aspectos societarios de la cooperativa que tampoco han sido incorporadas en la norma legal y que a la postre tienen el mismo resultado insatisfactorio, esto es, aquellas otras como pueden ser el cese por extinción de la sociedad cooperativa o también, la baja obligatoria justificada<sup>109</sup>.

### **Aplicación en el ámbito cooperativo de las normas sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales.**

Resta para concluir esta colaboración hacer una breve mención sobre el contenido del art.80.5 LC, en tanto en cuanto la remisión a la legislación laboral obliga a considerar nuevamente la prestación de trabajo cooperativo desde la perspectiva de su posible incardinación en una materia que es sin duda estrictamente laboral. Debe recordarse que el precepto apuntado dispone al respecto que “Serán de aplicación a los centros de trabajo y a los socios trabajadores las normas sobre salud laboral y sobre prevención de riesgos laborales, todas las cuales se aplicarán teniendo en cuenta las especialidades propias de la relación societaria y autogestionada de los socios trabajadores que les vincula con su cooperativa”.

Como es sabido la norma laboral reguladora no es otra que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. En la misma se hace mención expresa a las sociedades co-

operativas de trabajo asociado, por cuanto a pesar de ser anterior en el tiempo a la actual LC, aquella se apoyó no obstante en lo dispuesto por el art.118.5 LGC<sup>110</sup> en tanto que norma antesora de la actualmente en vigor.

Pues bien, en evidente respuesta a la legislación especial de cooperativas la LPRL ha incluido en su ámbito de aplicación a las cooperativas, siendo así que en su art.3.1 se establece que “Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal, con las particularidades derivadas de su normativa específica”. Pero para mayor claridad, se añade además, “cuando en la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos respectivamente, ... los socios de las cooperativas a que se refiere el párrafo anterior y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios”.

La aplicación directa de la normativa laboral sobre prevención de riesgos laborales en las cooperativas de trabajo asociado queda inequívocamente consagrada en ambos textos legales, es decir, tanto en la LC como en la LPRL. Ahora bien, las dos normas introducen elementos de cierta confusión, pues incluyen en los preceptos reguladores de la materia matices en nada desdeñables que a la postre generan incertidumbre en su aplicación.

En relación con lo que acabo de decir es preciso destacar la mención hecha por la LC en el sentido de “tener en cuenta las especialidades propias de la relación societaria y autogestionada...” e igualmente, aquella otra que alude a “...las particularidades derivadas de su normativa específica”, en esta ocasión en la LPRL. Parece en consecuencia que existe una considerable sintonía en el momento de abordar el tratamiento de tan delicada materia, sin embargo y según mi parecer, con los matices introducidos se desorienta al interprete<sup>111</sup>, de tal modo que éste no sabrá con certeza discernir entre aquellos supuestos en los que deba llevarse a cabo una aplicación de la LPRL literal, de aquellos otros en los que dicha utilización deba hacerse previo filtro cooperativo.

También incorpora la LPRL alguna especialidad más en lo que afecta al ámbito cooperativo en la Disposición Adicional 10ª de la misma<sup>112</sup>. En ella se aclara que “El procedimiento para la designación de los Delegados de Prevención regulados en el art.35 de esta Ley en las sociedades cooperativas que no cuenten con asalariados deberá estar previsto en sus Estatutos o ser objeto de acuerdo en Asamblea General”.

No puede olvidarse tampoco que cuando además de los socios que prestan su trabajo personal existan asalariados, se computarán ambos colectivos a efecto de lo dispuesto en el número 2 del artículo 35. En este caso, y tratándose de la designación de los Delegados de Prevención, se eliminan todas las posibles diferencias entre socios trabajadores y asalariados y se reagrupan en un solo cuerpo electoral.

La apreciación anterior no impide, sin embargo, que subsistan ciertos problemas exegéticos de importancia para la vida de la cooperativa. Tal es la hipótesis que acontece en las cooperativas que no cuentan con asalariados y no han previsto en Estatutos el procedimiento de designación, pues habría que clarificar si en tal caso el acuerdo asambleario puede ser adoptado con la presencia de socios no trabajadores (como pueden ser los socios colaboradores).

O por otra parte, a efectos de concretar el número de Delegados de Prevención y de conformidad con el art.35.3 LPRL, es preciso concretar si los nuevos socios de duración determinada (art.13.6 LC) se computarán con el mismo criterio previsto para los contratados por término de

hasta un año, es decir, según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más (art.35.3 b) LPRL).

También finalmente, es problema y no menor, el poder dilucidar el alcance que pueda concederse al art.35.4 LPRL respecto de los socios trabajadores en lo concerniente a la posibilidad de establecer otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención por medio de Convenio Colectivo.

En definitiva bien se puede afirmar para concluir, que dista mucho la normativa en materia de prevención de riesgos laborales de dar congruente respuesta a la compleja y rica problemática que suscita su aplicación en el ámbito de las cooperativas de trabajo asociado, en general, y por consiguiente, en la prestación de trabajo del socio trabajador en particular.

## NOTAS:

<sup>1</sup> GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. "La participación en democracia en la economía: la regla de comportamiento en la sociedad de la información", en Actas del primer congreso sobre cooperativismo español. T.I. p.299.

<sup>2</sup> Informe sobre "Economía Social" de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales al Parlamento Europeo de 26/01/2009 (Informe Toia), p.13.

<sup>3</sup> Clasificaciones terminológicas en función de distintos criterios, podemos encontrar en: PÉREZ GINER, F. *La economía social: concepto y entidades que comprende*. Cuaderno nº17. Ed CIRIEC-España. Pp.2 y 3. ARMANDO CARELLO, I. "La cooperación y la economía social en el mundo". *Jornadas de Estudio sobre Universidad, Cooperativismo y Economía Social*. Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1986. pp.2 y 21. CHAVES AVILA, R. Y MONZÓN CAMPOS, J. L. "Economía social y sector no lucrativo: actualidad científica y perspectivas". *Revista CIRIEC-España*, nº 37.2001. p.11. BAREA TEJEIRO, J. "La economía social en España", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, nº 12.1991. p.8. BAREA TEJEIRO, J. Y MONZÓN CAMPOS, J. L. (Directores). *Libro blanco de la economía social en España*. Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1992. p.20.

<sup>4</sup> MONZÓN CAMPOS, J. L. "La economía social: tercer sector de un nuevo escenario". *Economía social (entre economía capitalista y economía pública)*. MONZÓN CAMPOS, J. L. Y DEFOURNY, J. (Directores). Ed. CIRIEC-España. Valencia, 1992. p.11.

<sup>5</sup> MONZÓN CAMPOS, J.L. (Director). *Las grandes cifras de la Economía Social en España*. Ed. CIRIEC - España. Valencia, 2010. pp..28 y 29.

<sup>6</sup> COMISIÓN CEE. Anexo del Documento de trabajo que se acompaña a la Comunicación de la Comisión al Consejo, de 18 de diciembre de 1989.

<sup>7</sup> ALONSO SOTO, F. "Las cooperativas como protagonistas de la Economía Social". *Jornadas de Estudio sobre Universidad, Cooperativismo y Economía Social*". Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1986. p.285.

<sup>8</sup> ALONSO SOTO, F. "Las cooperativas como protagonistas de la economía social", en *Jornadas de Estudio sobre Universidad, Cooperativismo y Economía Social*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1986. p.285.

<sup>9</sup> Con mayor amplitud en DEFOURNY, J. "La economía social en Walonia (fuentes e identidad e un tercer gran sector)". *Cuadernos de Trabajo CIRIEC-España*, nº12, p.7. MONZÓN CAMPOS, J. L. Y VAREA TEJEIRO, J. "Las cifras clave de la economía social en España". *Revista CIRIEC-España*, nº 16. 1994. p.12. CHAVES AVILA, R. Y MONZÓN CAMPOS, J. L. "Economía Social y sector no lucrativo...", op.cit. p.11.

<sup>10</sup> BAREA TEJEIRO, J. Y MONZÓN CAMPOS, J. L. *Libro blanco de la economía social en España*. Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1992. p.8.

<sup>11</sup> DEFOURNY, J. VAVREU, L. y LAVILLE, J. L. "Introducción a un balance internacional". *Inserción y nueva economía social*. Ed. CIRIEC-España. Valencia, 1997. p.34.

<sup>12</sup> BAREA TEJEIRO, J. "La economía social en España". *Revista Economía y Sociología del Trabajo*, nº 12.1991. p.11.

<sup>13</sup> *Informe sobre "Economía Social" de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales...*, op. cit. p.13.

<sup>14</sup> BAREA TEJEIRO, J. "Concepto y agentes de la economía social". *Revista CIRIEC-España*, nº 8. 1990. pp.114 y 115.

<sup>15</sup> VIDAL MARTÍNEZ, I. "La economía social en España". *Revista CIRIEC-España*, nº 8. 1990.p.31.

<sup>16</sup> TOMAS CARPI, J. A. "La economía social...", op.cit. p.89.

<sup>17</sup> Se define la sociedad cooperativa a nivel estatal en el art.1.1 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, del siguiente modo: " La cooperativa es una sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático, conforme a los principios formulados por la alianza cooperativa internacional, en los términos resultantes de la presente Ley".

También la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales ofrece el concepto de sociedad laboral en su art.1.1 al decir que: "Las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada en las que la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido, podrán obtener la calificación de <Sociedad Laboral" cuando concurren los requisitos establecidos en la presente Ley".

<sup>18</sup> BAREA TEJEIRO, J. Y MONZÓN CAMPOS, J. L. (Directores). *Libro Blanco...*, op.cit. p.8.

<sup>19</sup> BAREA TEJEIRO, J. Y MONZÓN CAMPOS, J. L. (Directores). *Libro Blanco...*, op.cit. p.21.

<sup>20</sup> ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL. *Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la identidad cooperativa*. Ed. COCETA-INFES. Vitoria, 1996. p.17.

<sup>21</sup> ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL. *Declaración de la Alianza cooperativa Internacional sobre la identidad cooperativa*. Ed. INFES-COCETA. Vitoria, 1996. p.17.

<sup>22</sup> GARCÍA JIMÉNEZ, M. "La participación cooperativa". *Actas del Primer Congreso sobre cooperativismo español*. T. II. Ed. Fundación Fernando Garrido. Córdoba, 2000. p.441.

<sup>23</sup> En lo que respecta a los antecedentes nacionales, fue la Constitución de la Segunda República Española la primera en constitucionalizar "las instituciones de cooperación", en concreto en sus artículos 46 y 47. Por otra parte y en derecho comparado, han sido los Estados del sur de Europa los únicos que optan por incluir en sus textos constitucionales mención expresa a las sociedades cooperativas. Así la Constitución italiana de 1947 reconoce la función social de las cooperativas en su art.45. Otro tanto hace la Constitución griega de 1975 en sus artículos 12.5 y 6. Y finalmente también la constitución portuguesa de 1976 reconoce la iniciativa cooperativa entre el catálogo de derechos, así se recoge en el art.61.2 y 3, 82.4 y 86.1 y 2.

<sup>24</sup> PAZ CANALEJO, N. "La Constitución y las Cooperativas". *Documentación Administrativa*, nº 18. 1980. pp.78 y 79.

<sup>25</sup> VICENT CHULIÁ, F. "Situación actual de las cooperativas en el marco constitucional español: legalidad autonómica, estatal y fiscal". *Revista CIRIEC- España*, nº extraordinario. 1987. p.33. En la misma línea GARRIDO POLO, E. Y MONTOLÍO HERNÁNDEZ, J. M<sup>a</sup> "Constitución española y economía social". *Jornadas de estudio sobre universidad, cooperativismo y economía social*. Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1986. p.349.

<sup>26</sup> ROJO TORRECILLA, E. Y VIDAL MARTÍNEZ, I. *Medidas de apoyo a las empresas de trabajo asociado*. Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1988.

<sup>27</sup> CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup> E. "Regulación jurídica de las cooperativas...", op.cit. p.15.

<sup>28</sup> Del primer peligro advierte Alonso Soto sentenciando: "Una interpretación restrictiva que quisiera sostener que los poderes públicos sólo están obligados a hacer una ley para fomentar las cooperativas (o varias leyes, si se quiere), no parece que pueda sostenerse ni en la literalidad, ni en el espíritu". ALONSO SOTO, F. "El Estado y las cooperativas". *Manual de Derecho Cooperativo*. Ed. Praxis. Madrid, 1987. p.346. Reforzando esta idea considera el profesor Cazorla Prieto que: "... el término "legislación adecuada" se utiliza en el apartado 2 del art.129 como equivalente a toda norma jurídica que se integre en el ordenamiento jurídico como tal; es equivalente por tanto, a disposiciones jurídicas del rango que sean...". CAZORLA PRIETO, L. M<sup>a</sup>. *Comentarios a la Constitución...*, op.cit. p.1908.

<sup>29</sup> LÓPEZ MORA, F. Y SARAGOSSÁ SARAGOSSÁ, J. V. "Acotaciones y puntos críticos sobre el papel de las cooperativas de producción y de las sociedades laborales en el sistema económico". *Revista CIRIEC-España*, nº 38. 2001. pp.18 y 19.

<sup>30</sup> MORILLAS JARILLO, M<sup>a</sup> J. Y FELIÚ REY, M. I. *Curso de Cooperativas*. Ed. Técnos. Madrid, 2000. p.40.

<sup>31</sup> Art.149.1 CE "El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias: ... 6<sup>a</sup>. Legislación mercantil, penal y penitenciaria; legislación procesal, sin perjuicio de las necesarias especialidades que en este orden se deriven de las particularidades del derecho sustantivo de las Comunidades Autónomas. 7<sup>a</sup>. Legislación laboral; sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas. 8<sup>a</sup>. Legislación civil, sin perjuicio de la conservación, modificación y desarrollo por las Comunidades Autónomas de los derechos civiles, forales o especiales, allí donde existan. En todo caso, las reglas relativas a la aplicación y eficacia de las normas jurídicas, relaciones jurídico-civiles relativas a las formas de matrimonio, ordenación de los registros e instrumentos públicos, bases de las obligaciones contractuales, normas para resolver los conflictos de leyes y determinación de las fuentes del Derecho, con respeto, en este último caso, a las normas de derecho foral o especial.

<sup>32</sup> FAJARDO GARCÍA, G. "El derecho cooperativo en España: incidencia de la Constitución de 1978". *Revista CIRIEC-España*, nº11. 1991. p.30.

<sup>33</sup> LEÓN SANZ, F. J. "Modificaciones estructurales de sociedades cooperativas...". op.cit. p.475. En sentido contrario se ha dicho que "... pese a la literalidad de los Estatutos, no se trata de una competencia exclusiva de las Comunidades Autónomas, sino, como mínimo de una competencia compartida, concurrente o dividida que, en definitiva habilita al Estado para promulgar su propia Ley...". MORILLAS JARILLO, M<sup>a</sup>. J. Y FELIÚ REY, M. I. *Curso de Cooperativas...*, op.cit. p.43.

<sup>34</sup> BORZAGA, C. "Paro de larga duración e iniciativas de inserción por la economía". VIDAL, I. (Coordinadora). *Inserción social por el trabajo*. Ed. CIES (Centro de Iniciativas de Economía Social). Barcelona, 1996. P.48.

<sup>35</sup> MONZÓN CAMPOS, J.L. (Director). *Economía Social y su impacto en la generación de empleo*. Ed. FUNDIBES. Madrid, 2010. P. 345.

<sup>36</sup> REDONDO SÁNCHEZ, J. "Las empresas de inserción, puente a la incorporación laboral". *Noticias CIDEDEC*, nº 41. Valencia, 2004. P. 51.

<sup>37</sup> Así se recuerda en MONZÓN CAMPOS, J.L. (Director). *Las grandes cifras de la Economía Social...*, op. cit. P.40.

<sup>38</sup> MONZÓN CAMPOS, J.L. (Director). *Economía Social y su impacto en la generación de empleo...*, op. cit. P. 345.

<sup>39</sup> Algunos autores destacan esta finalidad integradora en el sistema ordinario de trabajo, en tanto en cuanto según apuntan, "...sirven de auténtico puente entre el trabajo protegido, que da razón a los centros especiales, y las empresas que operan en el marco del sistema ordinario de trabajo, por lo que sin perjuicio de la función social que han de cumplir y de sus peculiares características, la estructura y organización de los centros especiales se ajustará a los de las empresas ordinarias". TUSET DEL PINO, P. "El centro especial

de empleo. Naturaleza y clases. Constitución y registro. Gestión y financiación”. ROMERO RÓDENAS, M<sup>a</sup> J. (Coordinadora). *Trabajo y protección social del discapacitado*. Ed. Bomarzo. Albacete, 2003. P.150.

<sup>40</sup> Al efecto se ha querido recordar que “Con posterioridad a los diferentes traspasos a las respectivas Comunidades Autónomas, en materia de gestión de programas de empleo, las Comunidades Autónomas despliegan una regulación proteica en cuanto a los incentivos para los CEE. En efecto, la Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998 regula las ayudas a los CEE, incentivos a los cuales deberán adaptarse las normas de las Comunidades Autónomas a las que haya transferido la competencia.

Las diversas actuaciones de desarrollo llevadas a cabo por las Comunidades Autónomas es posible agruparlas en dos programas tipo: 1. Proyectos de creación de nuevos centros especiales de empleo o de ampliación de plantilla de los ya existentes. 2. Acciones destinadas al mantenimiento de puestos de trabajo”. CARDONA RUBERT, M<sup>a</sup>B., LÓPEZ I MORA, F. y SARAGOSSÀ I SARAGOSSÀ, J.V. “Las medidas de integración laboral de las personas con discapacidad en las Comunidades Autónomas”. ROMERO RODENAS, M<sup>a</sup> J. (Coordinadora). *Trabajo y protección social...*, op. cit. pp.283 y 184. También en el ámbito estatal se mantiene la línea de ayudas como medida de inserción en los Centros Especiales de Empleo. Un recorrido por las medidas de mayor importancia se puede encontrar en CORDERO GORDILLO, V. “Medidas de inserción socio laboral de las personas con discapacidad en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo”. CARDONA RUBERT, M<sup>a</sup> B. (Coordinadora). *Empleo y exclusión social: rentas mínimas y otros mecanismos de inserción socio laboral*. Ed. Bomarzo. Albacete, 2008. pp. 293 y 294.

<sup>41</sup> Conforme al art.45 de la LISMI, los CEE podrán ser creados tanto por Organismos públicos privados como por las empresas en cualquiera de su forma legal, reglamentaria o convencionalmente establecida, esto es, ya sea por medio de una persona física, comunidad de bienes o persona jurídica en sus más diversas manifestaciones societarias (sociedad civil, sociedad anónima, sociedad de responsabilidad limitada, sociedad mercantil de responsabilidad limitada nueva empresa, sociedad anónima laboral, cooperativa, asociación o fundación).

<sup>42</sup> MONZÓN CAMPOS, J.L. (Director). *Las grandes cifras de la Economía Social...*, op. cit. p.42.

<sup>43</sup> BARBERENA BELZUNCE, I. *Sociedades cooperativas, anónimas laborales y agrarias de transformación*. Ed. Aranzadi. Pamplona, 1992. P. 309.

<sup>44</sup> BEL DURÁN, P. *Las cooperativas agrarias en España*. Ed. CIRIEC-España. Valencia, 1997. P. 118.

<sup>45</sup> BARBERENA BELZUNCE, I. *Sociedades cooperativas...*, op. Cit. P. 314.

<sup>46</sup> CALDÉS LIZANA, J. Financiación y fiscalidad de las mutualidades en España. *Noticias CIDEA*, nº 16. Valencia, 1995, p. 25.

<sup>47</sup> Se ha podido recordar al respecto que “Desde el 1º de abril de 1898, la Ley denominada “Carta de la Mutualidad”, situó a las mutualidades bajo un régimen diferente del de las compañías de seguros.

Hoy, el Código de la Mutualidad define el objeto de las Mutualidades en los siguientes términos:

“Las mutualidades son agrupaciones sin fines de lucro que, basadas esencialmente en las cotizaciones de sus miembros, se proponen gestionar en beneficio de éstos o de su familia, una actividad de previsión, de solidaridad y de ayuda mutua, con miras a garantizar sobre todo:

La prevención de los riesgos sociales vinculados a la persona y la reparación de sus consecuencias.

El fomento de la maternidad y la protección de la infancia, de la familia, de las personas de edad o discapacitadas.

El desarrollo, cultural, moral, intelectual y físico de sus miembros y la mejora de sus condiciones de vida” CALMETTE, F. “Las mutualidades y el interés general”. *Contribución de las cooperativas, mutualidades y asociaciones a la consolidación del bienestar social y al crecimiento del empleo (V Conferencia Europea de Economía Social)*. Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 1997, p. 130.

<sup>48</sup> CALMETTE, F. “Las mutualidades ...”, op. cit., p. 131.

<sup>49</sup> El capítulo II del Título IV del Reglamento es el dedicado a regular la Asamblea General y, más concretamente, los artículos 36 a 38. Resulta de interés comprobar cómo el art.36.1 salvaguarda el principio de gestión democrática y participación en el órgano supremo de la entidad, al afirmar que “La asamblea general debidamente constituida en la forma que determinen los estatutos es la reunión de los mutualistas para deliberar y tomar acuerdos como órgano supremo de expresión de la voluntad social en las materias que le atribuye la Ley, este Reglamento y los estatutos de la mutualidad”, todo ello siempre, recuérdese,

con la previsión legal de que cada mutualista tendrá un voto. Por otra parte, la Junta Directiva está regulada en el Capítulo III del mismo Título, en este caso en los artículos 39 a 42 del Reglamento y, finalmente, la Comisión de Control Financiero en el Capítulo IV, también del Título indicado y, más concretamente, en el art.43.

<sup>50</sup> MONZÓN CAMPOS, J.L. (Director). *Las grandes cifras de la Economía Social...*, op. cit. pp.52 y 53.

<sup>51</sup> ASCANI, G. "Las asociaciones y la Unión Europea". *Contribución de las cooperativas, mutualidades y asociaciones a la consolidación del bienestar social y al crecimiento del empleo (V Conferencia Europea de Economía Social)*. Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 1997, p. 233.

<sup>52</sup> Actualmente la denominación "Cooperativa de Trabajo Asociado" se ha generalizado en las leyes cooperativas de nuestro país, no obstante y hasta no hace mucho tiempo, el término imperante era el de Cooperativas de Producción. Ahora bien, como certeramente advertía el profesor Trujillo Díez "... se podría deducir que la órbita de las cooperativas de producción se reduce a las de trabajo asociado. Efectivamente es ésta la forma de cooperativa de producción por antonomasia, pero no la única posible, ni la única en el catálogo legal". TRUJILLO DIEZ, I. J. *Cooperativas de Consumo y Cooperativas de Producción*. Ed. Aranzadi. Pamplona, 2000. p. 40. Serán por tanto también referente en las reflexiones que en las páginas siguientes se hacen las Cooperativas de Explotación Comunitaria de la Tierra, de Enseñanza, Sanitarias, de Iniciativa Social e incluso, las Integrales.

<sup>53</sup> De "sociedad mercantil especial" califica Álvarez Alcolea a la cooperativa. ÁLVAREZ ALCOLEA, M. "La condición jurídico laboral de los socios de las cooperativas de producción". *Revista de Política Social*, nº 107. 1975. p.94.

<sup>54</sup> La admisión de socios de trabajo en las cooperativas que no sean de trabajo asociado o de explotación comunitaria de la tierra está prevista también en la totalidad de leyes cooperativas autonómicas. Así art.32 LCA., art.18.1 LCARA., art.20 LCEXT., art.21 LCGAL., art.18 LCMAD., art. 21 LCNAV., art.27 LCCAT., art.21 LCV, art.21 LCEUSK., art.30.1 y 2 LCR, art.26 LCIB y art. 25 LCCL y art.22 LCCLM.

<sup>55</sup> El profesor Valdés Dal-Ré mantuvo en su día esta hipótesis al estimar que "... la persona jurídica, aún cuando no pueda intervenir directamente en el objeto social cooperativizado, puede colaborar de manera lateral a su consecución prestando servicios de muy diversa índole que van desde la asistencia técnica a la cooperativa al asesoramiento o información a la misma". VALDÉS DAL-RÉ, F. "Notas sobre el nuevo régimen jurídico de las cooperativas de trabajo asociado". *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 1. 1980. p. 79.

<sup>56</sup> Aludía Paz Canalejo al significado del párrafo segundo del art.29 LGC diciendo en su momento que "... constituye una reafirmación del carácter personalista y no capitalista de las cooperativas y, a la vez, una consecuencia del principio de paridad posicional que, en una entidad de esta clase, tienen todos los miembros de la misma, dentro de la concreta posición subjetiva que ostenten...". PAZ CANALEJO, N. *Comentarios al Código de Comercio y legislación mercantil especial*. T. XX. Vol. 2º. Ed. Edersa. Madrid, 1990. p. 11.

<sup>57</sup> En concreto art.12 CE y artículos 322 y 323 del Código Civil para las personas físicas y art.38.1 del Código de Comercio.

<sup>58</sup> El art. 80.6 LC solamente omite en la referencia a los trabajos y actividades prohibidas la indicación de que éstas deben hacerse "...a propuesta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas..." (art.6.2 ET), organizaciones éstas con las que la norma cooperativa se muestra especialmente refractaria.

<sup>59</sup> La denominación varía en las leyes autonómicas de nuestro país, siendo así que encontramos cooperativas de "iniciativa social" en el art.77 LCARA., art.107 LCMAD., art.124 LCCL, art.138 LCIB, art.128 LCCAT., art.125 LCCLM; en otros casos la referencia lo es a cooperativas de "integración social", como el art.129 LCA, art.98 LCV, art.127 LCEUSK., art.125 LCMAD., art.129 LCR, art.126 LCCLM. Otras veces se identifican fenómenos idénticos o similares con los términos "interés social" art.128 LCA, "servicios sociales" en art. 83 LCARA., art.126 LCGAL., "bienestar social" en art.74 LCNAV, art.153, 154 y 155 LCEXT., "inserción social" en art.139 LCIB y "servicios públicos" en art.99 LCV.

Una reflexión sobre la problemática de tales cooperativas en nuestro país se puede consultar en, PRIETO JUÁREZ, J.A. "La configuración de las cooperativas de iniciativa social como cauce de integración laboral".



REVESCO, nº 73. 2001. pp. 149 y ss.

<sup>60</sup> Acertadamente nos advierte Paz Canalejo de la necesidad de "...distinguir, con todo cuidado, entre: modalidades o vías aptas para la "adquisición de la condición de socio" en general, y forma o procedimiento concretos de incorporación o admisión como socio en una Cooperativa que ya está funcionando". PAZ CANALEJO, N. *Comentarios al Código de Comercio...*, op.cit. p. 47.

<sup>61</sup> Hasta cinco vías distintas se han identificado para adquirir la condición de socio en la cooperativa, a las que corresponderían otras tantas categorías de socios, en concreto: socios fundadores (art.10.1 LC); socios de nuevo ingreso directo (art.50 LC); socios de nuevo ingreso derivado (art. 50 LC), socios por derecho de fusión (art. 63.1 y 3 LC); socios por aplicación de aportación (art. 50 b) LC). TOMILLO URBINA, J. "De la economía social a la economía societaria: aproximación al estatuto del socio cooperativo", en ÁLVAREZ VEGA, M<sup>a</sup> I. (Coordinadora). *Aspectos jurídico y económico de las empresas de economía social*. Ed. Principado de Asturias – Universidad de Oviedo. Oviedo, 2002. p. 169.

<sup>62</sup> Claro exponente de las previsiones y garantías que se comentan es el art.13 LC.

<sup>63</sup> Considérese que al margen de las siete excepciones contempladas en el art.80.7 LC respecto del porcentaje máximo de trabajo asalariado permitido en las cooperativas de trabajo asociado, existe además la previsión del art.4.2 LC en relación con la excepción general permitida en la realización de operaciones con terceros de cualesquiera clase de cooperativas. En tal sentido y si se acepta (a pesar de no existir unanimidad en el criterio doctrinal) que en las cooperativas de trabajo asociado la realización de tales operaciones consiste precisamente en la contratación de mano de obra asalariada, estaremos pues en presencia de una segunda vía de excepcionalidad, resuelta eso sí, por la Administración territorial competente.

<sup>64</sup> De conformidad con los criterios manejados en el plano estrictamente laboral también habría que traer a colación la Directiva 1999/70, del Consejo de 28 de junio, cuya cláusula 4<sup>a</sup> advierte "no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables".

<sup>65</sup> Sorprende que tal cautela haya desaparecido del contenido mínimo con que deben contar los estatutos en la LC, -art.11-, a diferencia de lo previsto en el derogado art.12.8 LGC.

<sup>66</sup> SANTIAGO REDONDO, K.M. *Socio de cooperativa y relación laboral*. Ed. Ibídem. Madrid, 1998. p.123.

<sup>67</sup> Refiriéndose a la apuesta del legislador en el art.80 LC, se ha dicho recientemente que "Se trata desde luego de una concreta opción de política legislativa contraria a la laboralización de la relación de trabajo de estos socios con la cooperativa que, desde un punto de vista técnico, resulta irreprochable: pese a la más que probable existencia de argumentos suficientes para afirmar la concurrencia en la relación discutida de las típicas notas de trabajo dependiente por cuenta ajena, la extralaboralidad de la misma puede seguir predicándose ahora en cuanto "exclusión constitutiva". LUJÁN ALCARAZ, J. "El socio trabajador de las cooperativas de trabajo asociado en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas". *Aranzadi Social*, nº 10. 1999. p. 13.

<sup>68</sup> La doctrina mercantilista se presenta considerablemente compacta al catalogar la relación del socio trabajador con la cooperativa como societaria, así DUQUE, J. F. "Principios cooperativos y experiencia cooperativa", en *Congreso de Cooperativismo*. Ed. Universidad de Deusto. Bilbao, 1988. p. 96. TOMILLO URBINA, J. "De la economía social a la economía societaria...", op.cit. p. 166. MARTÍNEZ SEGOVIA, F.J. "Sobre el concepto jurídico de cooperativa", en MOYANO FUENTES, J. (Coord.). *La sociedad cooperativa: un análisis de sus características societarias y empresariales*. Ed. Universidad de Jaén. Jaén, 2001. p. 67. También los más recientes pronunciamientos en la doctrina civilista optan incondicionalmente por la relación exclusivamente societaria de los socios trabajadores, vid. TRUJILLO DÍEZ, I. J. "Tutela judicial efectiva de los socios trabajadores de cooperativas de producción". *Revista Derecho Privado y Constitución*, nº 16. 2002. p. 409. PENDÁS DÍAZ, B. *Manual de Derecho Cooperativo*. Ed. Praxis. Madrid, 1987. p. 113.

<sup>69</sup> Planteadas así las cosas se puede decir que son tres los bloques en que tradicionalmente la doctrina estructura las tesis mantenidas desde distintos ángulos, a saber: en primer lugar, la que defiende la relación societaria; en segundo lugar, la que opta por la relación (o incluso contrato) laboral y; finalmente, aquella que aún sin denominación única se viene a conocer como mixta o "tertium gen".

<sup>70</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F. "Notas sobre el nuevo régimen jurídico...", op.cit. p.87. Coincide en situar el origen de

la naturaleza societaria GONZÁLEZ DE PATTO, R. M. “El nuevo régimen jurídico de las relaciones de trabajo en las cooperativas de trabajo asociado: ambivalencias en el proceso de laboralización del socio trabajador”. *Temas Laborales*, nº 53. 2000. p. 67. Otro tanto se puede decir (aunque de manera más escueta) de GARCÍA MURCIA, J. “Las empresas de la economía social desde la perspectiva laboral”, en ÁLVAREZ VEGA, M<sup>a</sup> I. (Coordinadora). *Aspectos jurídico y económico...*. op.cit. p. 137.

<sup>71</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F. *Las cooperativas de producción*. Ed. Montecorvo. Madrid, 1975. pp. 277 y ss. Sigue su estela de manera idéntica ORTIZ LALLANA, M<sup>a</sup> C. *La prestación laboral de los socios en las cooperativas de trabajo asociado*. Ed. Bosch. Barcelona, 1989. p.57.

<sup>72</sup> ALVAREZ ALCOLEA, M. “La condición jurídico laboral de los socios...”, op.cit. p.85. En parecidos términos también se puede consultar PEDRAJAS PÉREZ, F. y PRADOS DE REYES, F. J. “Notas sobre la caracterización jurídico laboral de los servicios prestados por el socio empleado”. *Revista de Trabajo*, nº 52. 1975. pp. 198 y ss.

<sup>73</sup> Parte el autor, claro está, de la “eficacia del contrato de sociedad para formalizar una relación de naturaleza laboral”. SANTIAGO REDONDO, K.M. *Socio de cooperativa...*, op.cit. p.88. Por otro lado, la necesaria distinción entre relación de trabajo y contrato de trabajo aplicada al ámbito objeto de estudio fue defendida tempranamente por ALVAREZ ALCOLEA, M. “La condición jurídico laboral de los socios...”, op.cit. pp.76, 96 y 97.

<sup>74</sup> ALVAREZ ALCOLEA, M. “La condición jurídico laboral de los socios...”, op.cit. pp.82, 113 y 114. Desde similares presupuestos se puede contrastar también la posición de PEDRAJAS PÉREZ, F y PRADOS DE REYES, F. J. “Notas sobre la caracterización jurídico laboral...”, op.cit. pp.197 y ss.

<sup>75</sup> No olvidemos que el art.2.1 i) E.T. admite la posibilidad de incorporar “Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley”.

<sup>76</sup> LÓPEZ MORA, F. V. “Modelos de trabajo asociado y relaciones laborales”. *Revista CIRIEC-España*, nº 13, 1993. p. 160.

<sup>77</sup> LÓPEZ MORA, F. V. “Problemática laboral de los socios trabajadores de las empresas de Economía Social: ¿socios o trabajadores?”. *Revista CIRIEC-España*, nº 31, 1999. p. 29.

<sup>78</sup> MONTOYA MELGAR, A. “Sobre el socio trabajador de la cooperativa de trabajo asociado”. *Estudios de Derecho del Trabajo (en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón)*. Ed. Tecnos. Madrid, 1980. p. 145. Hay que advertir que el pronunciamiento reseñado toma como soporte la legislación vigente en aquél momento, es decir, la Ley 52/1974, de 19 de diciembre y su Reglamento de desarrollo, aprobado por Real Decreto 2710/1978, de 16 de noviembre.

<sup>79</sup> Es el caso de la tesis formulada por ALONSO SOTO, F. “Las relaciones laborales en las cooperativas en España”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 20. 1984. p. 531.

<sup>80</sup> Los criterios manejados para determinar la mercantilidad o no de la cooperativa como sociedad se reducen a dos, a saber: al objeto y a la forma. De este modo ha podido afirmarse con razón que “... a menos que el legislador establezca expresamente la mercantilidad de un tipo (criterio preferente) habremos de estar a la naturaleza mercantil del objeto social desarrollado (criterio residual o subsidiario) para poder afirmar con seguridad su talante mercantil”. MARTÍNEZ SEGOVIA, F. “Sobre el concepto jurídico...”, op.cit. p.66.

<sup>81</sup> DUQUE, J. F. “Principios cooperativos...”, op.cit. p. 104.

<sup>82</sup> De esta opinión LLOBREGAT HURTADO, M<sup>a</sup> L. *Mutualidad y empresas cooperativas*. Ed. José María Bosch. Barcelona, 1990. p. 218. PANIAGUA ZURERA, M. *Mutualidad y lucro en la sociedad cooperativa*. Ed. Mc. Graw Hill. Madrid, 1997. p. 234. FAJARDO GARCÍA, I. G. *La gestión económica de la cooperativa: responsabilidad de los socios*. Ed. Tecnos. Madrid, 1997. p. 108. GARCÍA JIMÉNEZ, M. *Autoempleo y trabajo asociado*. Ed. Universidad de Córdoba. Córdoba, 2002. p. 237.

<sup>83</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F. *Las cooperativas de producción...*, op.cit. pp.56 y 57. En la misma línea, SANTIAGO REDONDO, K. M. *Socio de cooperativa...*, op.cit. p.40.

<sup>84</sup> En todas las leyes autonómicas existe en parecidos términos un artículo regulador de las operaciones con terceros. Es el caso de art.5 LCARA., art.6 LCEX., art.8 LCGal., art.7 LCA, art.5 LCEusk., art.10 LCNV., art.64 LCCLM, art.4 LCCat., art.65 LCV, art.6 LCR, art.6 LCIB y art.3 LCCL.

<sup>85</sup> Solamente las leyes autonómicas de Extremadura y Valencia prevén criterios y porcentajes diferentes a la Ley estatal, así el art.113.9 LCEX. se refiere a la posibilidad de contratar hasta el 40 por 100 de trabajadores con contratos por tiempo indefinido y el art.89.4 LCV, hasta el 10 por 100 de trabajadores con contrato por tiempo indefinido. En las restantes leyes el criterio utilizado siempre es el de horas/año respecto de los socios trabajadores y, con la excepción del art.72.4 LCARA. que ha incrementado el porcentaje hasta un 35 por 100, en las demás leyes la referencia lo será al 30 por 100 de las horas/año, tal es el caso del art.100.5 LCCL, art.102.6 LCIB, art.110.1 LCR, art.99.4 LCEusk., art.115 LCCat., art.64.3 LCNV., art.104.1 LCCLM, art.110.1 LCGal., art.126.1 LCA y art.106.1 LCMad.

<sup>86</sup> Algún autor ha considerado a tenor de los requisitos exigidos que la previsión requiere de "...una aplicación rigurosa y, en consecuencia, una visión restrictiva y excepcional para la concesión de la autorización". MARTÍN VIDAL, J.A. "Disposiciones generales", en *Cooperativas (Comentarios a la Ley 27/1999, de 16 de julio)*, T.I. Ed. Consejo General del Notariado. Madrid, 2001. p. 50.

<sup>87</sup> Aquellas Comunidades Autónomas que no incorporaron inicialmente la competencia en cuestión en sus Estatutos de Autonomía pudieron hacerlo posteriormente con la Ley Orgánica 9/1992, de 23 de diciembre, de transferencia de competencias a las Comunidades Autónomas que accedieron a la autonomía por la vía del art. 143 de la Constitución.

<sup>88</sup> En tal sentido se han pronunciado SANTIAGO REDONDO, K.M. *Socio de cooperativa...*, op.cit. pp.48 y 49. GONZÁLEZ DE PATTO, R.M. "El nuevo régimen jurídico de las relaciones de trabajo...", op.cit. p.57.

<sup>89</sup> Por esta vía han optado las Comunidades Autónomas de Andalucía, Extremadura y Galicia. En efecto, al regular la prestación de trabajo de los socios trabajadores el art.123.1 LCA advierte que se hará "...respetando las disposiciones de este Capítulo y los derechos y garantías legalmente establecidos en el Derecho laboral común". La Ley extremeña va más allá, al contemplar en su art.115.1 LCEX. la aplicación de las "Normas legales y reglamentarias del Estado reguladoras de la relación laboral nacida del contrato de trabajo". Y, finalmente, también el art.107.1 LCGal. preceptúa que "Será de aplicación como derecho de contenido mínimo necesario la normativa laboral para los trabajadores por cuenta ajena".

<sup>90</sup> TRUJILLO DÍEZ, I.J. "Tutela judicial efectiva de los socios trabajadores de cooperativas de producción", *Derecho privado y Constitución*, nº 16. 2002. p.411. Otros compañeros nuestros por el contrario no han querido ver en la remisión autonómica un asalto competencial, sino más bien "... el reconocimiento por parte de esos legisladores de que la materia excede sus competencias por entrar de lleno en el marco del art.149.1.7ª de la CE". SANTIAGO REDONDO, K.M. *Socio de cooperativa...*, op.cit. p.275.

<sup>91</sup> CASAS BAAMONDE, Mª E. "Regulación jurídica de las cooperativas: distribución competencial entre el Estado y las Comunidades Autónomas", *Primeros Encuentros Cooperativos de la Universidad del País Vasco*. Ed. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco. Vitoria-Gasteiz, 1986. p.23.

<sup>92</sup> Así se ha destacado por autorizada doctrina con la que coincido plenamente, CASAS BAAMONDE, Mª E. "Regulación jurídica de las cooperativas...", op.cit. p. 23. En la misma dirección, ALONSO SOTO, F. "Las relaciones laborales en las cooperativas...", op.cit. p. 530. ALFONSO SÁNCHEZ, R. "La reforma de la legislación estatal sobre sociedades cooperativas: su incidencia en las Comunidades Autónomas sin Ley reguladora", *La Ley*, nº 4750. 1999. p.4.

<sup>93</sup> Las distintas coordinadas desde las que actúan los legisladores autonómicos son en ocasiones aceptadas sin mayores reparos, es el caso de LÓPEZ I MORA, F. "Problemática laboral de los socios trabajadores...", op.cit. p.34. LÓPEZ I MORA, J. y SARAGOSSÁ SARAGOSSA, J.V. "Acotaciones y puntos críticos sobre el papel de las cooperativas de producción y de las sociedades laborales en el sistema económico". *Revista CIRIEC-España*, nº 38. 2001. p.13. En otros casos sin embargo, se presentan importantes objeciones que impiden su asunción pacífica, SANTIAGO REDONDO, K.M. *Socio de cooperativa...*, op.cit. p.276.

<sup>94</sup> PAZ CANALEJO, N. "Las cooperativas y las relaciones laborales (un análisis comparativo entre el ordenamiento vigente y la proyectada reforma legislativa sobre cooperativismo en España)". *Revista de Trabajo*, nº 61-62. 1981. p.94.

<sup>95</sup> La dualidad terminológica es empleada por el profesor VALDÉS DAL-RE en su afán por dejar constancia de la doble realidad que podemos encontrar en nuestras leyes. Según él “El modelo abstencionista considera que corresponde a la autonomía social de la cooperativa, expresada en la voluntad estatutaria o asamblearia, establecer sin interferencias ni intromisiones mínimas las condiciones de ejecución del trabajo cooperativo”, mientras que “Para el modelo intervencionista, empero, la fijación de las condiciones del trabajo cooperativo o, al menos, de lo que cabe denominar como núcleo fuerte de esas condiciones no es cuestión que pueda resolverse con arreglo a los criterios que rigen la vida interna de la sociedad cooperativa”. VALDÉS DAL-RE, F. “Las relaciones de trabajo en las cooperativas de trabajo asociado: algunos aspectos de su regulación jurídica en la normativa estatal y autonómica”. *Primeros Encuentros Cooperativos de la Universidad del País Vasco*. Ed. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco. Vitoria-Gasteiz. 1986. p. 78.

<sup>96</sup> VALDÉS DAL-RE, F. « Las relaciones de trabajo en las cooperativas de trabajo asociado... », op.cit. p.79. Digo que no siempre existe esa íntima conexión entre “abstencionismo” legislativo y “cooperativización” por cuanto cabe la elusión de los institutos y categorías mencionados mediante el recurso a otras técnicas y mecanismos ajenos a “lo laboral”, tal es el caso de las decisiones asamblearias tomadas sin aprecio total o parcial de la legalidad laboral.

<sup>97</sup> A nadie escapa el dato puramente cronológico, esto es, que la aparición de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, de 1980, del Estatuto de los Trabajadores, es anterior en el tiempo a todas las leyes cooperativas promulgadas ya en periodo democrático, pues como es sabido la primera norma cooperativa que vio la luz una vez aprobada la Constitución Española de 1978 es la Ley 1/1982, de 11 de febrero, sobre Cooperativas (de Euskadi). Esta primera Ley abre un camino que rápidamente es seguido por otros textos legales (hasta llegar a la situación actual en que contamos con trece leyes autonómicas en vigor), así como por la primera Ley estatal de cooperativas conforme al nuevo orden constitucional datada en 1987. Del mismo modo, se recordará que me estoy refiriendo a la Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativa (posteriormente derogada por la actual Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas).

<sup>98</sup> MONTOYA MELGAR, A. “Sobre el socio trabajador...”, op.cit. pp. 145 y ss. Igualmente parte en su análisis de esta clasificación ALONSO SOTO, F. “Las relaciones laborales en las cooperativas...”, op.cit. p.544. O también, CHAVES RIVAS, A. “De las cooperativas de trabajo asociado”. *Cooperativas (Comentarios a la Ley 27/1999, de 16 de julio)*. T.I. Ed. Consejo General del Notariado. Madrid, 2001. p. 597.

<sup>99</sup> Hago notar por obvio que resulte, que en aquellas leyes autonómicas que optaron por utilizar el expediente de remisión expresa a la normativa laboral, la regulación de las materias relacionadas en los textos cooperativos hace uso de una redacción ad litteram con respecto al ET.

<sup>100</sup> En este sentido TRUJILLO DÍEZ, I. J. “Tutela judicial efectiva de los socios trabajadores...”, op.cit. p. 420 y ss.

<sup>101</sup> SEGALÉS FIDALGO, J. “Derecho procesal en las cooperativas”, en PRIETO JUÁREZ, J.A. (Coordinador) *Sociedades cooperativas: régimen jurídico y gestión económica*. Ed. Ibidem. Madrid, 1999. p.14. En similares términos, ORTIZ LALLANA, M<sup>a</sup> C. “Problemas procesales en relación con las cooperativas de trabajo asociado”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 43. 1990. p.400.

<sup>102</sup> ORTIZ LALLANA, M<sup>a</sup> C. “Problemas procesales en relación con las cooperativas...”, op.cit. p.396.

<sup>103</sup> Realizando un importante esfuerzo sistematizador el profesor Segalés Fidalgo ha matizado en algunos casos al mantener que “... tomando como referencia la cuestión contenciosa, concluyo en que el proceso por despido sería el adecuado para la sustanciación de las controversias específicas derivadas del cese (tanto por causa disciplinaria como objetiva). En segundo lugar, el procedimiento especial de la LPL en materia de sanciones será el aplicable a las impuestas al socio trabajador en la Sociedad Cooperativa y, por fin, el procedimiento ordinario será el aplicable al resto de las reclamaciones tenidas en cuenta por la enunciación del art.87.1 LC/99, como regla general, sólo evitable si estamos ante cualquiera de las materias que suponen el empleo de un procedimiento especial en la LPL”. SEGALÉS FIDALGO, J. “Derecho procesal...”, op.cit. p.180.

<sup>104</sup> LUJÁN ALCARAZ, J. “El socio trabajador de las cooperativas de trabajo asociado...”, op.cit. p. 14.

<sup>105</sup> En relación con este importante tema se ha podido afirmar que “La posibilidad de elegir el Régimen en que ha de encuadrarse es, sin duda, el aspecto de mayor originalidad que ofrece la cooperativa de trabajo asociado en materia de Seguridad Social”. SÁNCHEZ-BARRIGA PEÑAS. R. *Cooperativas y Seguridad Social*.

Ed. Junta de Andalucía. Sevilla, 1993. p.24.

<sup>106</sup> LÓPEZ GANDIA, J. “Cooperativas y seguridad social”. *Revista Relaciones Laborales*, nº 21. 2000. p. 40. Siempre de conformidad con lo dispuesto en el art.8.1 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

<sup>107</sup> Del citado Real Decreto se ha dicho que “... resulta dudosamente constitucional pues, lejos de fomentar el desarrollo y consolidación del fenómeno cooperativo tal y como exige nuestra norma máxima, favorece una progresiva “descooperativización”, al obstruir y limitar la protección por desempleo para este colectivo”. PAZ CANALEJO, N. y MERCADER UGUINA, J. *La desprotección relativa por desempleo de los socios de cooperativas de trabajo asociado: una discriminación normativa no razonable*. Ed. Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Euskadi. Bilbao, 1993. p. 163.

<sup>108</sup> LÓPEZ GANDIA, J. “Cooperativas y seguridad social...”, op.cit. pp. 67, 68 y 71.

<sup>109</sup> El profesor García Jiménez considera en este bloque susceptible de protección por desempleo otros supuestos tales como la baja voluntaria justificada o la expulsión disciplinaria procedente. Al respecto, GARCÍA JIMÉNEZ, M. “El régimen de seguridad social en las cooperativas de trabajo asociado”. PRIETO JUÁREZ, J.A. (Coordinador). *Sociedades cooperativas: régimen jurídico y gestión económica*. Ed. Ibídem. Madrid, 1999. p.195.

<sup>110</sup> El art.118.5 LGC decía así “Serán de aplicación a los centros de trabajo de estas cooperativas y a sus socios las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo”.

<sup>111</sup> Coincido en este punto con la valoración efectuada por el profesor López Mora cuando destaca la “...inseguridad jurídica generalizada” que las leyes analizadas provocan. LÓPEZ MORA, F. V. “Seguridad y salud laboral en las empresas de economía social”, en *Legislación y Jurisprudencia*. Ed. CIRIEC-España, nº 8. 1996. p.179.

<sup>112</sup> Como “Solución extraordinariamente novedosa y asombrosamente inadecuada a la naturaleza de los socios de cooperativas”, ha sido calificada esta Disposición Adicional 10ª . CARDENAL CARRO, M. y RUBIO SÁNCHEZ, F. “La aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en las cooperativas de trabajo asociado”. *REVESCO*, nº 69. 1999. p.77.

## LEGISLACIÓN SOBRE ECONOMÍA SOCIAL

### LEGISLACIÓN ESTATAL DE ECONOMÍA SOCIAL

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

### LEGISLACIÓN ESTATAL DE COOPERATIVAS

Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas.

Ley 20/1990, de 19 de diciembre, de régimen fiscal de las cooperativas.

Ley 13/1989, de 26 de mayo, de normas reguladoras de cooperativas de crédito.

Real Decreto 84/1993, de 22 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 13/1989, de 26 de mayo, de cooperativas de crédito.

Real Decreto 136/2002, de 1 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento del Registro de Sociedades Cooperativas.

### LEGISLACIÓN AUTONÓMICA DE COOPERATIVAS

Ley 11/2010, de 4 de noviembre, de Cooperativas de Castilla-La Mancha.

Ley del Principado de Asturias 4/2010, de 29 de junio, de Cooperativas.

Ley 8/2006, de 16 de noviembre, de Sociedades Cooperativas de la región de Murcia.

Ley 8/2003, de 24 de marzo, de cooperativas de la Comunidad Valenciana.

Ley 1/2003, de 20 de marzo, de cooperativas de las Islas Baleares -Modificada por Ley 7/2005, de 21 de junio-.

Ley 20/2002, de 14 de noviembre, de cooperativas de Castilla la Mancha (Derogada).

Ley 18/2002, de 5 de julio, de cooperativas de Cataluña.

Ley Foral 12/2002, de 2 de julio, de cooperativas de Navarra -Modificada por Ley Foral 5/2006, de 11 de abril-.

Ley 4/2002, de 11 de abril, de cooperativas de la Comunidad de Castilla y León.

Ley 4/2001, de 2 de julio, de cooperativas de La Rioja.

Ley 2/1999, de 31 de marzo, de sociedades cooperativas andaluzas.

Ley 4/1999, de 30 de marzo, de cooperativas de la Comunidad de Madrid.

Ley 9/1998, de 22 de diciembre, de cooperativas de Aragón.

Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de cooperativas de Galicia.

Ley 2/1998, de 26 de marzo, de cooperativas de Extremadura.

Ley 4/1993, de 24 de junio, de cooperativas de Euskadi –modificada por Ley 1/2000, de 29 de junio-.

#### LEGISLACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES

Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales.

Real Decreto 2114/1998, de 2 de octubre, regulador del Registro Administrativo de Sociedades Laborales.

#### LEGISLACIÓN DE SOCIEDADES AGRARIAS DE TRANSFORMACIÓN

Real Decreto 1776/1981, de 3 de agosto, por el que se aprueba el estatuto que regula las Sociedades Agrarias de Transformación.

Orden de 14 de septiembre de 1982, que desarrolla el Real Decreto 1776/1981, de 3 de agosto, por el que se aprueba el estatuto que regula las sociedades agrarias de transformación.

#### LEGISLACION DE MUTUALIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL Y MUTUAS DE SEGUROS

Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Ordenación y Supervisión de Seguros Privados.

Real Decreto 2486/1998, de 20 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados (modificado por Real Decreto 1318/2008).

Real Decreto 1430/2002, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Mutualidades de Previsión Social.

#### LEGISLACIÓN DE EMPRESAS DE INSERCIÓN

Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción.

#### LEGISLACIÓN DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Orden de 16 de marzo de 1983, por la que se establecen las condiciones que han de reunir

las empresas protegidas, los centros especiales de empleo y los centros especiales de iniciación productiva para obtener su calificación e inscripción en el registro correspondiente de la secretaría general de la unidad administradora del fondo nacional de protección al trabajo y para ratificar la situación registral de las empresas protegidas y centros especiales.

Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social del minusválido.

Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.

#### LEGISLACIÓN DE ASOCIACIONES

Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.

Real Decreto 1497/2003, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento del Registro Nacional de Asociaciones y de sus relaciones con los restantes Registros de Asociaciones.

Real Decreto 1740/2003, de 19 de diciembre, sobre procedimientos relativos a asociaciones de utilidad pública.

#### LEGISLACIÓN DE FUNDACIONES

Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones (modificada por la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria).

Real Decreto 1337/2005, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Fundaciones de competencia estatal.





## CAMBIO DE MODELO PRODUCTIVO Y ECONOMÍA SOCIAL EN ESPAÑA

**Fernando Rocha Sánchez.**  
Fundación 1º de Mayo.

### INTRODUCCIÓN

Estamos viviendo desde 2008 una crisis sistémica sin precedentes, tanto por la raíz estructural de las causas – más allá del origen coyuntural en el fin de la burbuja inmobiliaria en Estados Unidos – como por su carácter multidimensional (financiera, productiva, ecológica y alimentaria), y por la rapidez con que se ha transmitido a escala global, a través de diferentes vías.

La crisis ha tenido un fuerte impacto sobre los mercados de trabajo en la Unión Europea (UE), cuyas consecuencias – principalmente, en términos de destrucción de empleo y aumento de la tasa de paro – han provocado un significativo deterioro de las condiciones de vida y trabajo de amplios segmentos de la población.

El impacto social de la crisis, aún siendo generalizado, no ha sido sin embargo homogéneo, destacando España como uno de los Estados más afectados en el ámbito de la UE. Así, entre 2008 y 2011 se han destruido en España cerca de 2,3 millones de puestos de trabajo, que suponen una tasa de decrecimiento para el conjunto del período del 11% (casi seis veces la media de la UE). El resultado de ello es un descenso en la tasa de empleo y un fuerte aumento en la tasa de paro hasta un valor en 2011 del 21,4% (11 puntos y medio superior a la de la UE, y casi 17 puntos más alta que la de países como Austria y Holanda)<sup>1</sup>. Una dinámica negativa que ha repercutido de forma desigual entre los diferentes grupos de población, siendo las personas jóvenes – especialmente, las de menor nivel de formación – el colectivo que ha sufrido con mayor intensidad los efectos laborales de la crisis<sup>2</sup>.

Existe un alto grado de consenso en resaltar que la magnitud del impacto de la crisis en España no puede atribuirse exclusivamente a factores de índole internacional, sino que debe buscarse también en *los propios desequilibrios del modelo productivo sobre el que se ha basado el notable crecimiento registrado en la última etapa de expansión*. Unos desequilibrios que han convertido a este patrón de crecimiento en extremadamente vulnerable ante la crisis actual, contribuyendo a agravar sus efectos más negativos (especialmente, en términos de destrucción de empleo).

Este diagnóstico ha motivado un incipiente debate sobre la necesidad de impulsar un cambio del modelo productivo. Una demanda planteada reiteradamente desde el ámbito sindical incluso desde antes que estallara la crisis y que, más recientemente, ha trascendido a la esfera pública con motivo de la iniciativa realizada por el gobierno de una Ley para la Economía Sostenible<sup>3</sup>. Demanda que, de otra parte, no puede restringirse exclusivamente a los límites del Estado español, sino que debe enmarcarse en el debate europeo que se está desarrollando actualmente sobre la conformación de la nueva Estrategia comunitaria *Europa 2020*. Dicho

debate tiene como punto de partida la evaluación del proceso de Lisboa aprobado por los gobiernos de los Estados miembro en el año 2.000 y, particularmente, su fracaso a la hora de dotar al conjunto de las economías europeas de unas bases más sólidas y sostenibles de desarrollo, y con mayor capacidad de resistencia ante los cambios de ciclo.

Es importante remarcar que las propuestas en este campo no pueden reducirse, como se ha planteado desde distintos ámbitos, a estimular cambios en la composición sectorial de la actividad económica y el empleo (potenciando la modernización de los sectores tradicionales y el desarrollo de nuevos sectores emergentes de futuro). La reorientación de nuestro modelo productivo implica necesariamente, además, transformaciones significativas en la organización y funcionamiento de las empresas españolas, que favorezcan el tránsito de un modelo de competencia basado de forma mayoritaria en la reducción de costes y precios, a otro orientado hacia la innovación, la inversión productiva, los productos y servicios de mayor valor añadido y la calidad del empleo. Un modelo que debe potenciarse mediante diversas medidas e instrumentos, incluida la negociación colectiva como una herramienta central para promover la adaptación a los cambios de las empresas y trabajadores.

Las políticas que puedan adoptarse para favorecer un cambio de modelo productivo deben plantearse necesariamente en diferentes ejes de actuación, combinando medidas horizontales – en campos como la educación y formación y la innovación entre otros – y otras de ámbito sectorial y territorial. Asimismo, sería necesario tener en cuenta la diversidad de formas de empresa existente<sup>4</sup>, planteando actuaciones que atiendan a las características y necesidades de las mismas.

En este marco, cobra un especial interés el papel que pueden jugar las empresas de la economía social como un elemento de referencia para este debate, por diversas razones. Por un lado, por su importancia creciente en el tejido económico y productivo europeo. Así, según las últimas estimaciones disponibles la economía social agrupa más de 2 millones de empresas en Europa – el 10% del total – el 7% del empleo asalariado, 143 millones de socios cooperativistas y 120 millones de mutualistas<sup>5</sup>.

Por otro lado, y fundamentalmente, debido a que las empresas de la economía social basan sus objetivos, organización y funcionamiento en unos principios orientadores que favorecen un modelo de desarrollo económico más justo y sostenible, como son: la primacía de la persona y del objeto social sobre el capital, la adhesión voluntaria y abierta; el control democrático por sus integrantes; la conjunción de los intereses de las personas usuarias y del interés general; la defensa y aplicación de los principios de solidaridad y responsabilidad; la autonomía de gestión e independencia respecto de los poderes públicos; y el destino de los excedentes a la consecución de objetivos a favor del desarrollo sostenible, del interés de los servicios a sus integrantes y del interés social. Unos principios que las diferencian claramente de otro tipo de empresas más convencionales, y que son particularmente relevantes para la conformación de un modelo productivo más sostenible y justo en términos económicos, sociales y medioambientales. Un modelo cuyas bases explicarían en buena medida el comportamiento seguido por las empresas de la economía social desde la irrupción de la presente crisis global, manifestando – en términos generales – una mayor capacidad de resistencia a la registrada por las empresas mercantiles ordinarias.

La relevancia de la economía social en esta materia ha sido reconocida desde diversos ámbitos institucionales, tanto a nivel comunitario como en España. A modo ilustrativo, en la *Conferencia Europea de Economía Social* celebrada en el marco de la Presidencia España del Consejo de la Unión Europea (mayo de 2010), se apuntaba expresamente que – en un contexto de crisis

económica con graves consecuencias sociales – “las empresas de Economía Social se configuran como un actor que ofrece soluciones y alternativas a los grandes retos económicos y sociales actuales que van a marcar el futuro de la Unión Europea”. Y en relación al debate sobre el modelo de crecimiento de la UE, se afirma que “la Economía Social quiere contribuir al diseño de este nuevo modelo puesto que representa otra forma de empresa basada en valores como el beneficio a largo plazo, la primacía de las personas sobre el capital y el respeto por el entorno. La Economía Social demuestra día a día cómo la racionalidad económica y el progreso social son criterios compatibles, siendo la solidaridad y la responsabilidad social instrumentos claves para alcanzar un horizonte compartido de bienestar y cohesión social. Se trata, por tanto, de trabajar para generar un nuevo modelo de crecimiento basado en una actuación empresarial más transparente, más sostenible y, en definitiva, más responsable. Un modelo de crecimiento que apueste por la creación de empleo, por invertir en capital humano, en luchar contra la exclusión social y en sacar partido a la capacidad innovadora de la sociedad europea”<sup>6</sup>.

Finalmente, diversos organismos e instituciones internacionales vienen reconociendo asimismo el valor de la economía social, como queda reflejado por ejemplo con la proclamación por la Asamblea General de Naciones Unidas de 2012 como el “Año Internacional de las Cooperativas”<sup>7</sup>.

El presente documento tiene como finalidad aportar elementos de reflexión y propuestas de actuación para un cambio de modelo productivo en España abordando, de forma más específica, el papel que pueden jugar en este proceso el subsector de mercado o empresarial de la economía social<sup>8</sup>. Para ello, su contenido se ha estructurado en los siguientes apartados: en primer lugar, se realiza un diagnóstico general de los principales desequilibrios del patrón de crecimiento consolidado en España durante el último ciclo de expansión económica. A continuación, se presenta una breve aproximación a la economía social, incidiendo en aspectos como sus principales características, su dimensión en España y el comportamiento de las empresas de este sector en la presente crisis. Finalmente, se presentan una serie de propuestas para el cambio de modelo productivo, con especial atención a aquellos aspectos relacionados con la economía social.

## **I. EL PATRÓN DE CRECIMIENTO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA EN ESPAÑA**

La actividad económica en España siguió un ciclo de prolongada expansión desde mediados de los años 90 hasta la irrupción de la presente crisis, registrando un dinamismo significativamente superior – tanto en términos de producción como de empleo – al experimentado por otros países avanzados de referencia. Se trata de un período especialmente relevante, por tanto, en el que además se consolidaron algunos de los rasgos diferenciales – y los principales desequilibrios – que caracterizan el patrón de crecimiento de la economía española en relación a otros Estados de la Unión Europea.

El objetivo de este capítulo es realizar un diagnóstico de las principales características de este patrón de crecimiento. La tesis básica que se defiende es que en esta etapa se ha producido una estrecha relación entre una tendencia a la especialización del crecimiento en actividades con bajos niveles de innovación y productividad, la creación de empleos de baja calidad y la segmentación de los mercados de trabajo. Ello ha potenciado la fragilidad de las bases de este patrón de crecimiento contribuyendo a aumentar su vulnerabilidad ante el cambio de ciclo económico y a agravar los impactos más negativos de la crisis<sup>9</sup>.

**(A) Continuidad de la especialización productiva, dinamismo de subsectores no tradicionales y persistencia de un diferencial de inflación**

El intenso crecimiento económico registrado en esta etapa se ha basado fundamentalmente en actividades productivas que ya tenían un peso relevante en períodos anteriores. Básicamente, en algunas industrias y servicios considerados tradicionales y también en la construcción, que se ha configurado como un motor central de crecimiento por el efecto de “arrastre” que genera la actividad de este sector en el conjunto de la economía. Por otra parte, también destacan algunos subsectores no tradicionales –tanto industriales como de servicios– cuya participación en el volumen total de producción es menos significativa, pero que han mostrado asimismo un notable dinamismo.

La especialización de la estructura productiva española plantea algunos interrogantes sobre este patrón de crecimiento. Por un lado, debido a que algunos de los subsectores con mayor peso presentan algunos rasgos comunes –como la utilización intensiva de mano de obra poco cualificada y un contenido tecnológico medio-bajo o bajo– que determinan que la competencia en precios sea más relevante, que en otros que tienen un alto contenido tecnológico e innovador de los productos. Por otro, debido a la persistencia de un diferencial de inflación en relación a la Unión Europea, que se pone de manifiesto cuando se contraste el crecimiento de la producción en términos reales y nominales.

**(B) Creación intensa de empleo, con fuerte dinamismo de subsectores intensivos en mano de obra, contenido tecnológico bajo y escaso desarrollo de procesos de innovación**

Uno de los principales rasgos distintivos de la larga etapa de crecimiento económico iniciada en España a mediados de los 90 lo constituye el elevado ritmo de creación de empleo. Un fenómeno particularmente relevante, tanto por la duración de este proceso como por su intensidad.

La dinámica del empleo en este período se ha caracterizado por su fuerte concentración sectorial, localizándose el mayor volumen de empleo en ocho subsectores: Construcción; Otras actividades empresariales; Hostelería; Comercio al por menor; Actividades sanitarias, veterinarias y de servicios sociales; Hogares que emplean personal doméstico; Administración Pública, defensa y seguridad social obligatoria; y Educación.

**(C) Retroceso relativo de la productividad del trabajo y patrones diferenciados de crecimiento a nivel sectorial**

La evolución agregada de la productividad aparente del trabajo en España en este período se caracteriza por dos rasgos significativos: (a) la progresiva desaceleración en los niveles de productividad, a diferencia del comportamiento registrado por esta variable en décadas anteriores; un declive que se ha corregido levemente al final del período, donde se registra un cierto repunte de la productividad; y (b) la persistencia de un diferencial negativo en relación a la media de la Unión Europea, que incluso ha aumentado en este período como consecuencia de las menores tasas anuales de crecimiento registradas en España.

Diversos estudios apuntan asimismo que en este período se ha registrado en España un débil ritmo de crecimiento de la productividad total de los factores (PTF), que recoge la parte del crecimiento que no está asociada tanto a la disponibilidad o acumulación de factores productivos sino a otros elementos intangibles como las innovaciones tecnológicas y organizativas.

Las razones que explican la divergencia de productividad de la economía española son diversas

y, en cierto modo, controvertidas. Así, en parte puede explicarse por la especialización relativa de la estructura productiva en subsectores con una utilización intensiva de mano de obra poco cualificada y bajo contenido tecnológico y que además presenta un claro predominio de pequeñas y medianas empresas (que en general tienen mayores dificultades en relación al esfuerzo tecnológico). Cabe resaltar asimismo la influencia de diversos elementos que afectan al conjunto de la economía española y que contribuyen a una escasa eficacia general en la utilización de los factores productivos, tales como: (a) la persistencia de una brecha significativa respecto de los países más desarrollados en materia de Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i) (b) los desequilibrios existentes en el sistema educativo; y (c) las deficiencias en materia de calidad del empleo.

No obstante, es importante reiterar que la evolución de este indicador no es homogénea, registrándose pautas diferenciadas de comportamiento entre los distintos subsectores. Ello implica abordar el problema de la productividad de la economía española no sólo desde una perspectiva agregada u horizontal –como en buena medida se ha abordado el debate sobre esta materia– sino asimismo sectorial.

#### ***(D) Polarización ocupacional del empleo con pautas diferenciadas entre los subsectores***

La evolución de la estructura ocupacional del empleo en este período continúa en líneas generales el proceso de polarización desarrollado en períodos anteriores. Un análisis más detallado permite delimitar sin embargo pautas diferenciadas destacando –como elemento más crítico– que algunos de los subsectores con mayor contribución a la creación de empleo han basado su crecimiento en el uso intensivo de puestos de trabajo poco cualificados, que presentan peores condiciones laborales y una mayor vulnerabilidad ante el cambio del ciclo económico.

Aunque existe una relación entre las características específicas de los subsectores productivos y el mayor o menor nivel de cualificación de los puestos de trabajo que se crean, no puede considerarse sin embargo como predeterminada ya que depende en última instancia de factores estrechamente asociados –como se ha señalado– al modelo de competencia empresarial. A ello se suma que en las últimas décadas se ha producido un avance sustancial en los niveles educativos de la sociedad española; un hecho que plantea la necesidad de fomentar una utilización más adecuada de los recursos laborales de alta cualificación.

#### ***(E) Persistencia de una elevada temporalidad del empleo con una notable concentración sectorial y ocupacional***

La existencia de un alto nivel de temporalidad del empleo constituye uno de los principales problemas estructurales que presenta el mercado de trabajo en España. Un diagnóstico sobre el que existe amplio consenso y que se pone especialmente de manifiesto cuando se contrasta la situación de España con la de otros países del entorno europeo.

Este fenómeno presenta un elevado grado de concentración sectorial y asimismo una significativa concentración ocupacional, incidiendo en general con mayor intensidad al empleo de las ocupaciones con menores niveles de cualificación.

#### ***(F) Notable crecimiento del empleo de las mujeres, con una elevada concentración sectorial, persistencia de una mayor temporalidad y polarización ocupacional***

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha experimentado un notable avance en la última década, consolidando así la tendencia iniciada en los años 80. Un proceso que

debe ser valorado de forma especialmente positiva pero que no puede soslayar la existencia de algunos aspectos críticos, como la brecha todavía significativa que existe entre las tasas de empleo de ambos sexos y la persistencia de una fuerte segmentación laboral que contribuye a mantener las desigualdades de género en el mercado de trabajo en España.

A ello se suma el hecho que la conciliación de la vida laboral y familiar es una cuestión que en la actualidad se sigue considerando que concierne principalmente a las mujeres, que siguen asumiendo mayoritariamente la responsabilidad del trabajo doméstico (incluyendo el cuidado a las personas en situación de dependencia).

***(G) Intenso crecimiento del empleo de los inmigrantes, con marcada concentración sectorial, un peso determinante de las ocupaciones de cualificación más baja y mayor incidencia de la temporalidad***

La llegada sostenida de inmigrantes y su permanencia constituye uno de los principales cambios estructurales experimentados por la sociedad española en los inicios del presente siglo, con una incidencia notable en los diferentes ámbitos de la vida social y de forma especialmente relevante en el laboral. En este sentido, España se ha configurado en la presente década como un país de inmigración siguiendo –de forma tardía, pero también más intensa – la pauta experimentada por otros Estados miembro de la Unión Europea.

Un rasgo distintivo del empleo de los inmigrantes es su marcada concentración sectorial en subsectores caracterizados por el uso intensivo de mano de obra poco cualificada, escaso contenido tecnológico y baja productividad. Además, la actividad de los mismos está orientada prioritariamente al mercado nacional, presentando en general un fuerte componente cíclico y por tanto una mayor sensibilidad ante las situaciones de desaceleración económica. Este colectivo tiene asimismo un peso relativo mucho mayor en las ocupaciones menos cualificadas – y muy inferior en las de alta cualificación – en relación a la registrada por los trabajadores autóctonos, así como una mayor incidencia de la temporalidad del empleo.

***(H) Reparto desigual de la renta y retroceso de la cohesión social***

La última etapa expansiva vivida por la actividad económica en España ha supuesto un fuerte incremento de la riqueza y el empleo, que ha contribuido como ya se ha señalado a un aumento de la convergencia real de la sociedad española con la UE. Sin embargo, este proceso presenta al mismo tiempo elementos críticos cuando se valoran en mayor detalle sus resultados en términos sociales.

Así, el análisis de un indicador como la distribución funcional de la renta pone de manifiesto que en este período se ha producido una reducción de la remuneración por asalariado en términos reales en relación al Producto Interior Bruto, a favor tanto de las rentas mixtas como de la recaudación por impuestos indirectos.

Un segundo indicador relevante es la evolución de la tasa de de pobreza relativa. Según la Encuesta de Condiciones de Vida elaborada por el INE, una de cada cinco personas que reside en España se encuentra por debajo del umbral de pobreza relativa. Unos resultados peores que los registrados en el año 2001, y que refuerzan la idea de que los frutos del intenso crecimiento económico registrado en esta etapa no se han distribuido equitativamente entre la población.

Otro indicador de referencia para la valoración de la cohesión social es el gasto público en protección social (medido como porcentaje sobre el producto interior bruto). El análisis de la evo-

lución de este indicador permite remarcar dos aspectos centrales: el retroceso experimentado por el gasto público en protección social en España, que ha decrecido de forma más acusada que en la UE-15; y la persistencia de una significativa brecha diferencial en este campo en relación a los estándares medios europeos, situándose España entre las últimas posiciones de la UE-15.

### **(I) *Notable impacto medioambiental***

El análisis de diversos indicadores permite resaltar que el patrón de crecimiento de la actividad económica en España en la última década ha tenido un notable impacto medioambiental, que sólo ha podido ser amortiguado en una reducida medida por la aplicación de las diversas políticas adoptadas por los gobiernos, constatándose un cierto desacoplamiento al final del período en diversos indicadores.

En el extremo opuesto, las presiones ambientales que están superacopladas al crecimiento económico –y que suponen un reto serio para la sostenibilidad – son el crecimiento continuado del transporte por carretera y el número de metros cuadrados construidos.

De forma más específica, el impacto medioambiental registrado en este período se manifiesta en aspectos como: el aumento sostenido de las emisiones de gases de efecto invernadero; el incremento continuado del requerimiento de materiales; el crecimiento excesivo y no controlado de las áreas artificiales; el aumento del transporte por carretera y aviación; la expansión del consumo energético y crecimiento de la demanda energética; y el aumento del consumo de agua para abastecimiento público, con un ritmo muy superior al crecimiento de la población.

## **II. APROXIMACIÓN A LA ECONOMÍA SOCIAL**

Las entidades de la economía social forman parte del entorno próximo a muchos ciudadanos, que son clientes o usuarios de sus servicios o están relacionados económicamente con ellas. Sin embargo, esta situación coexiste paradójicamente con un cierto desconocimiento de la realidad de estas entidades, de los principios que orientan su actuación y – principalmente – de su importante contribución a la sociedad.

El objetivo de este capítulo es ofrecer una aproximación general a la economía social; para ello, se realiza en primer lugar una delimitación conceptual, abordando la definición de economía social, sus principios orientadores y la tipología de entidades que la conforman. A continuación, se exponen algunos datos básicos sobre la dimensión e impacto de la economía social en España, en particular del subsector de mercado; y finalmente se aborda el comportamiento de las empresas de economía social en el contexto de la crisis económica iniciada en 2008.

### **1. Concepto, principios y tipología**

La economía social cuenta ya con una larga historia<sup>40</sup>, y a lo largo de la misma se han elaborado diversas definiciones que lógicamente han evolucionado con el tiempo.

Centrando la atención en el período más reciente, la *Carta de principios de la Economía Social* de 2002– promovida por la Conferencia Europea de Cooperativas Mutualidades, Asociaciones



y Fundaciones (CEP-CEMAF), antecesora de la actual asociación europea de economía social (*Social Economy Europe*), delimita un conjunto de principios que permiten plasmar una realidad diferenciada de las entidades de la economía social, tales como: primacía de la persona y del objeto social sobre el capital; adhesión voluntaria y abierta; el control democrático por sus integrantes; conjunción de los intereses de las personas usuarias y del interés general; defensa y aplicación de los principios de solidaridad y responsabilidad; autonomía de gestión e independencia respecto de los poderes públicos; y el destino de los excedentes a la consecución de objetivos a favor del desarrollo sostenible, del interés de los servicios a sus integrantes y del interés social.

Atendiendo a estos principios, diversos organismos e instituciones comunitarias han propuesto distintas definiciones para delimitar este sector. A modo ilustrativo, en un informe elaborado para el Comité Económico y Social Europea se propone la siguiente definición de economía social<sup>11</sup>: “conjunto de empresas privadas organizadas formalmente, con autonomía de decisión y libertad de adhesión, creadas para satisfacer las necesidades de sus socios a través del mercado, produciendo bienes y servicios, asegurando o financiando y en las que la eventual distribución entre los socios de beneficios o excedentes así como la toma de decisiones, no están ligados directamente con el capital o cotizaciones aportados por cada socio, correspondiendo un voto a cada uno de ellos. La Economía Social también agrupa a aquellas entidades privadas organizadas formalmente con autonomía de decisión y libertad de adhesión que producen servicios de no mercado a favor de las familias, cuyos excedentes, si los hubiera, no pueden ser apropiados por los agentes económicos que las crean, controlan o financian”.

En España, toda delimitación conceptual sobre esta materia tiene como necesaria referencia la normativa vigente, y más en concreto la *Ley 5/2009 de 29 de marzo de Economía Social*<sup>12</sup>.

Así, la Ley 5/2009 establece la siguiente definición, que es la que se tomará como base para el presente informe: “Se denomina economía social al conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos” (Art.2).

Las entidades de economía social se definen por tanto por organizar y desarrollar su actividad en base a los siguientes principios orientadores, fijados en la Ley (Art. 4):

- 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.
- 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.
- 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.
- Independencia respecto a los poderes públicos.

La Ley 5/2009 también delimita las entidades que conforman la economía social, disponiendo que forman parte de la misma “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. 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 anterior, y que sean incluidas en el catálogo de entidades establecido en el artículo 6 de esta Ley” (Art. 5).

Tomando como base la definición legal, convencionalmente se clasifican a las entidades de la economía social en dos grandes grupos o subsectores: el subsector de mercado y el subsector no de mercado (gráfico 1).

**Gráfico 1. Tipología de entidades de la economía social**



*Núcleo identitario común: entidades microeconómicas de carácter libre y voluntario, creadas desde la sociedad civil para satisfacer y resolver necesidades de individuos, hogares o familias y no para retribuir o dar cobertura a inversores o empresas capitalistas.*

Fuente: Sectores de la nueva economía 20+20. Economía social. Fundación EOI. Madrid, 2010, p. 31.

El subsector de mercado o empresarial está constituido fundamentalmente por cooperativas y mutuas, grupos empresariales controlados por cooperativas, mutuas y entidades de la economía social, empresas sociales, otras empresas similares<sup>13</sup> y ciertas instituciones sin fines de lucro al servicio de las empresas de la economía social.

Junto a las características comunes a todas las entidades de la economía social, suelen subyacerse tres características esenciales de empresas de mercado<sup>14</sup>:

- Se crean para satisfacer las necesidades de sus socios o miembros, mediante la aplicación del principio de “auto ayuda” (*self-help*), es decir, son empresas en las que habitualmente se da la doble condición de socio y usuario de la actividad.

- Las empresas típicas de la Economía Social son productores de mercado, lo que significa que son empresas cuya producción se destina principalmente a la venta en el mercado a precios económicamente significativos.
- Pueden distribuir beneficios o excedentes entre los socios, pero no en proporción al capital o a las cotizaciones aportadas por los mismos, sino de acuerdo con la actividad que éstos realizan con la entidad.

El *subsector no de mercado* por su parte está constituido, muy mayoritariamente, por asociaciones y fundaciones, aunque también pueden encontrarse entidades con otra forma jurídica. Está formado por todas aquellas entidades de la economía social que, según los criterios establecidos por la contabilidad nacional, son productores no de mercado, es decir, aquellos cuya producción se suministra mayoritariamente de forma gratuita o a precios económicamente no significativos.

## 2. La economía social en España<sup>15</sup>

El estudio empírico de la economía social presenta algunas dificultades metodológicas, en una doble dimensión: de un lado, porque las contabilidades nacionales constituyen un marco limitado de valoración, en la medida en que una parte significativa de los efectos de la economía social no se contabilizan ni en el PIB ni en otras macromagnitudes, sino que se enmarcan en un concepto más cualitativo de utilidad social<sup>16</sup>. De otro, por la falta de información estadística adecuada, que restringe asimismo la extensión y detalle de los análisis.

Diversos estudios e informes permiten delimitar, en todo caso, una primera aproximación a la realidad de la economía social en España. Así, en términos globales la economía social – subsector de mercado y no de mercado – integraba en 2008 en torno a 200 mil entidades que suponen en torno a 2 millones de empleos – de los que 1,2 son directos –, alrededor de 24 millones de socios y un peso estimado del 2,47% del Producto Interior Bruto (PIB) (tabla 1)<sup>1</sup>.

Según estas mismas fuentes, el subsector de mercado de la economía social agrupaba en ese año aproximadamente a 45 mil y en torno a 700 mil empleos directos. Las cooperativas conforman el eje central del subsector de mercado, con cerca de 25 mil empresas promovidas por más de 7,5 millones de socios, que están presentes en prácticamente todas las ramas de la actividad económica y que en conjunto suponen unos 370 mil puestos de trabajo directos.

Tabla 1. Magnitudes de la economía social (mercado y no de mercado) en España. 2008

Tipo entidad	Nº entidades	Nº socios*	Empleos directos**
<b>Cooperativas</b>	24.738	6.774.716	456.870
<b>Sociedades Laborales</b>	17.637	82.894	133.756
<b>Mutuas y mutualidades</b>	428	ND	8.700
<b>Centros especiales de empleo***</b>	1.775	52.631	53.631
<b>Empresas de inserción</b>	183	3.140	3.140
<b>Cofradías de pescadores</b>	90	45.000	442
<b>Entidades singulares</b>	3	924.276	65.603
<b>Asociaciones****</b>	151.725	28.357.403	470.348
<b>Fundaciones privadas al servicio de hogares</b>	4.279	-	52.106
<b>Total entidades</b>	<b>200.858</b>	<b>38.694.060</b>	<b>1.244.596</b>

\* N° socios: La cifra total de socios no corresponde a personas diferentes, ya que muchas son socias simultáneamente de diversas entidades de la economía social.

\*\* Empleos directos: incluidas las cifras de todas las empresas afiliadas al grupo Eroski.

\*\*\* CEE: Se incluyen la totalidad, si bien no todos ellos son empresas pertenecientes a la economía social

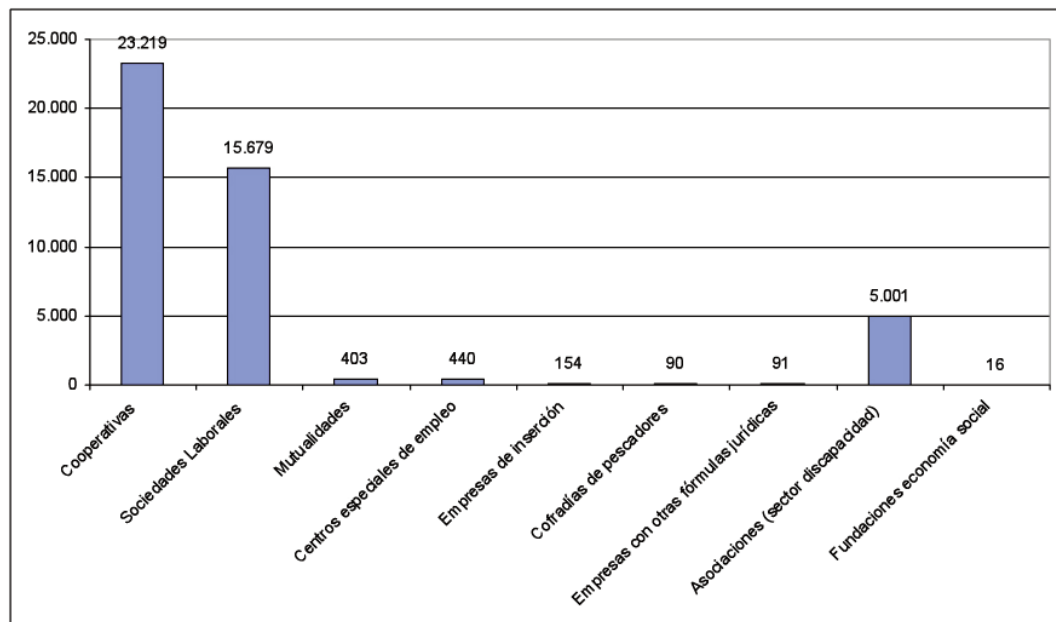
\*\*\*\* Asociaciones: Las asociaciones de empresarios y las de naturaleza pública aquí incluidas, no forman parte de la Economía Social. El número de afiliados no coincide con el de personas pues muchas de ellas están afiliadas a varias asociaciones, estimándose en 14 millones las personas afiliadas a alguna asociación.

Fuente: Monzón, J. (Director): Las grandes cifras de la economía social en España. Ámbito, entidades y cifras clave. Año 2008, p. 72-73.

Los datos elaborados por la Confederación Empresarial de la Economía Social (CEPES)<sup>18</sup> apuntan por su parte que en 2010 el subsector de mercado en España integra unas 45 mil entidades, que suponen en torno a 2,4 millones de empleos, más de 12 millones de personas asociadas y un volumen de facturación situado en el 10% del total del PIB<sup>19</sup>.

Desagregando por tipo de entidad, las cooperativas y las sociedades laborales constituyen el cuerpo central del subsector, integrando cerca de 39 mil empresas que suponen el 86% del total (gráfico 1)

Gráfico 1. Empresas de la economía social en España (%). Diciembre 2009



Fuente: CEPES. Anuario de la Economía Social, 2009/2010. Madrid, 2010, p. 67

En cuanto al empleo en el subsector de mercado de la economía social, según los datos de CEPES casi la mitad corresponde al grupo de agricultores y ganaderos asociados en cooperativas, seguidos a distancia por el de socios trabajadores y asalariados de cooperativas y asalariados en empresas con otras formas jurídicas (tabla 2).

Tabla 2. Empleo en las empresas de la economía social en España, según grupo de trabajadores (Nº). Diciembre de 2009.

<b>Grupo trabajadores</b>	<b>Nº</b>
<b>Socios trabajadores/de trabajo y asalariados en cooperativas</b>	298.013
<b>Socios trabajadores y asalariados en sociedades laborales</b>	88.241
<b>Asalariados en otras figuras jurídicas</b>	294.854
<b>Trabajadores en inserción</b>	1.790
<b>Trabajadores con discapacidad</b>	107.788
<b>Trabajadores en mutualidades</b>	1.384
<b>Trabajadores en cofradías de pescadores</b>	442
<b>Autónomos</b>	427.145
<b>Agricultores y ganaderos asociados a cooperativas</b>	1.160.337
<b>Total</b>	<b>2.379.994</b>

Fuente: CEPES. *Anuario de la Economía Social, 2009/2010. Madrid, 2010, p. 67*

La importancia de la economía social no radica únicamente en su tamaño en relación al conjunto de la economía española, sino asimismo en el impacto socioeconómico de las entidades que la integran. En este sentido, los resultados de un reciente estudio centrado en las empresas de la economía social en España, permiten situar sus principales efectos socioeconómicos en dos ejes principales: la cohesión social y la cohesión territorial<sup>20</sup>.

Así, en términos de *cohesión social* el análisis comparado de una amplia muestra de empresas de la economía social con otras de empresas mercantiles ordinarias – sociedades limitadas y sociedades anónimas no laborales – permite resaltar el mayor impacto positivo de las primeras en aspectos relacionados con la composición de las plantillas, la calidad del empleo, la igualdad de oportunidades y su especialización productiva. Más concretamente<sup>21</sup>:

- Una de las principales contribuciones de las empresas de economía social consiste en la ocupación de colectivos de trabajadores con mayores dificultades de acceso al empleo. La razón es que estas empresas emplean en mayor medida a mujeres mayores de 45 años, personas mayores de 55 años, personas con discapacidad, personas en situación o riesgo de exclusión social y personas con baja cualificación.
- La calidad del empleo es otro aspecto que refleja un balance positivo para las empresas de economía social. El análisis comparado de las trayectorias laborales indica claramente que la estabilidad en el empleo es muy superior al registrado en las empresas mercantiles ordinarias. Asimismo, el peso de los trabajadores con jornada parcial (en un alto porcentaje no deseada) es claramente menor; y los niveles salariales son similares o mayores a los de la empresa ordinaria, y mucho más igualitarios. La menor dispersión salarial se concreta sobre todo en los grupos de mayor retribución.

- La igualdad de oportunidades está más presente que en las empresas ordinarias. Ello se refleja en diferentes dimensiones de la misma, tales como la diversidad en la dirección, las diferencias de género en las trayectorias laborales o las posibilidades de conciliar mejor vida familiar y profesional. Los datos ponen de manifiesto que estas empresas son mucho más diversas en la dirección y en la alta cualificación y que esta diversidad no sólo es de género sino también de edad y de discapacidad. Además, en las posiciones de alta dirección y alta cualificación, estos colectivos tienen mejor retribución salarial y mayor flexibilidad en la jornada que en la empresa ordinaria.
- Finalmente, las empresas de economía social tienen una mayor presencia relativa en determinadas actividades de servicios que socialmente se consideran necesarias, y que están estrechamente ligados al concepto de desarrollo sostenible, tales como: la atención a las personas en situación de dependencia, la educación y otros servicios sociales.

El análisis del comportamiento de las empresas de economía social pone de relieve igualmente su impacto positivo sobre la *cohesión territorial*, que se refleja sobre todo en dos aspectos<sup>22</sup>. Por un lado, a través de una mayor presencia relativa de la economía social en municipios rurales menores de 40 mil habitantes (mientras que las empresas ordinarias se ubican en mayor porcentaje en el ámbito urbano).

Por otro, a través de sus efectos en la economía rural que se manifiesta en elementos como: una significativa contribución a la creación de actividad y empleo; una mayor dispersión sectorial de las empresas de economía social, que favorece la diversificación de la economía rural; el desarrollo de determinadas actividades económicas que permiten un mejor aprovechamiento de sus potencialidades o una oferta de servicios sociales y educativos que es vital para evitar la pérdida de población en el ámbito rural; la mayor estabilidad y calidad del empleo en las empresas de economía social, que también incide positivamente en la decisión de mantener la residencia en estos municipios.

### 3. La economía social ante la crisis

La crisis global iniciada en 2008 ha tenido notables efectos negativos sobre las empresas y sus trabajadores en el ámbito de la Unión Europea; una situación extremadamente difícil cuya magnitud parecía mitigarse en 2010, pero que podría volver a agravarse como consecuencia, entre otros factores, de los planes de austeridad en las políticas públicas y recortes sociales adoptados por los distintos gobiernos de los Estados miembros. Unos planes que, como han denunciado las organizaciones sindicales europeas, sólo traerán más destrucción de empresas productivas y pérdidas de puestos de trabajo, con el riesgo de que la recesión económica se transforme en una prolongada depresión.

En este escenario, diversos estudios e informes internacionales resaltan que las empresas de economía social – aunque lógicamente también han sufrido los efectos de la presente crisis – han registrado sin embargo, en términos generales, una mayor capacidad de resistencia que la manifestada por las empresas mercantiles ordinarias.<sup>2</sup> A ello se suma además que, al igual que en etapas de crisis anteriores, la integración en la economía social – bien mediante la conformación de nuevas empresas, bien mediante la incorporación en las ya existentes – se ha convertido en una alternativa de empleo viable para muchos trabajadores que han perdido su puesto de trabajo.

La explicación de este fenómeno radicaría precisamente en las características del modelo em-

presarial propio de la economía social, basado en unos principios orientadores que – como ya se ha apuntado – incluyen entre otros aspectos la primacía de las personas y el fin social de la entidad, sus bases democráticas y de participación, y su relación con la comunidad local. Todo ello motiva que las decisiones adoptadas por las empresas de economía social tiendan a equilibrar la necesidad de rentabilidad con las necesidades más generales tanto de sus socios como del entorno.

Centrando la atención en el ámbito europeo, los informes elaborados en los últimos tres años por *CECOP-CICOPA Europe*<sup>24</sup> confirman el comportamiento comparativamente mejor de las empresas de la economía social ante la crisis. Así, las conclusiones del último informe disponible destacan los siguientes elementos<sup>25</sup>:

- Las empresas de economía social, si bien han sufrido los efectos de la crisis, se encuentran en términos generales a principios de 2010 en mejor situación que las empresas mercantiles ordinarias en términos de resultados económicos, empleo y tasa de supervivencia, manifestado al mismo tiempo una mayor capacidad de recuperación.
- Incluso aunque se registra una leve pérdida en la ocupación, la tendencia general apunta una estabilidad en las tasas de empleo de las empresas de economía social.
- Dentro de este marco general es posible delimitar sin embargo algunas variaciones sectoriales, siendo el sector de la construcción donde las empresas de economía social han registrado un mayor impacto negativo – en términos de actividad y empleo – como consecuencia de la crisis.

En este informe se señala además que las empresas cooperativas europeas han adoptado diversos tipos de medidas para afrontar los efectos más negativos de la presente crisis, tanto a corto plazo – por ejemplo, programas de reducción de horas de trabajo, o medidas de solidaridad entre cooperativas – y a largo plazo (como el reforzamiento de la formación de los trabajadores, o la inversión en innovación de productos y procesos).

Finalmente, cabe señalar que una situación similar se puede constatar en España, donde las empresas de economía social han registrado en general un mejor comportamiento frente a la crisis – aunque lógicamente se han visto afectadas por la misma – en comparación a las empresas mercantiles ordinarias.

Así, según los datos manejados por CEPES las empresas de economía social están resistiendo mejor la destrucción de empleo que las empresas tradicionales, alcanzando en algunos sectores como la agricultura y la industria porcentajes interanuales positivos del 4,4% y del 0,2%. Además, mientras que en el año 2010 se disolvió un 6% más de empresas tradicionales que en 2009, en la economía social este porcentaje se reduce al 2,7%.

### III. CAMBIO DE MODELO PRODUCTIVO Y ECONOMÍA SOCIAL

El objetivo de este capítulo es doble: por un lado, se analiza la cuestión del cambio de modelo productivo en España, planteando diversas reflexiones y ejes de intervención. Por otro, se aborda el papel que puede jugar de la economía social en este proceso, delimitando a su vez diferentes medidas y propuestas de actuación.

#### 1. Claves para un cambio de modelo productivo en España

##### 1.1. La economía sostenible: concepto y dimensiones

La necesidad de impulsar en España la transición hacia una economía más sostenible se ha convertido ya en un tópico que ha generado una creciente literatura, tanto en el ámbito académico como en el institucional y de los interlocutores sociales. Sin embargo, no se dispone todavía de un concepto unívoco de “economía sostenible” que cuente con la aceptación generalizada, ni en su definición ni mucho menos en lo que concierne a la delimitación de sus objetivos.

Así, la Ley 2/2011 de Economía Sostenible establece que “a los efectos de la presente Ley, se entiende por economía sostenible un patrón de crecimiento que concilie el desarrollo económico, social y ambiental en una economía productiva y competitiva, que favorezca el empleo de calidad, la igualdad de oportunidades y la cohesión social, y que garantice el respeto ambiental y el uso racional de los recursos naturales, de forma que permita satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para atender sus propias necesidades” (Art.2).

Desde una perspectiva crítica, diversos autores han planteado conceptos alternativos que integran objetivos más estrechamente relacionados con la justicia social (incluyendo la dimensión medioambiental). A modo ilustrativo, se ha planteado que una economía puede calificarse como sostenible “si tiene capacidad de reproducirse en el largo plazo garantizando unas condiciones de vida aceptables a todos sus integrantes. Ello excluye, por tanto, aquellas economías que no sólo son incapaces de garantizar las condiciones ambientales sino también aquellas que excluyen sistemáticamente a una parte de la población de condiciones de vida dignas”<sup>26</sup>.

En todo caso, parece existir un cierto consenso en señalar que la sostenibilidad de un sistema económico debe valorarse en función de dos elementos: por un lado, el carácter multifacético del concepto de sostenibilidad, que combina tres dimensiones diferentes pero estrechamente entrelazadas:

- *Sostenibilidad económica*. Esta dimensión concierne a la esfera económica convencional, es decir, a los procesos de producción, distribución, consumo e inversión. La condición de sostenibilidad en este ámbito consistiría en la existencia de un equilibrio entre lo que se produce, se consume y se invierte. En la medida en que consumo e inversión están íntimamente ligadas a la distribución del producto social, la viabilidad del sistema económico se establecería en esta relación entre producción, distribución y utilización del producto social.
- *Sostenibilidad social*. En el ámbito de la esfera social, la sostenibilidad de un sistema económico estaría vinculada a su capacidad de garantizar a todos sus integrantes un nivel de vida decente. La viabilidad social de un sistema debe considerarse atendiendo a



dos cuestiones diferentes: por un lado, el acceso de la población a bienes y servicios – mercantiles y no mercantiles – adecuados a la cobertura de necesidades básicas; por otro, la carga de trabajo – mercantil y no mercantil – que afecta a cada persona.

- *Sostenibilidad medioambiental*. Esta dimensión consiste en la capacidad de un sistema económico de funcionar sin degradar la base natural en la que se inserta.

Por otro lado, el elemento temporal: un sistema económico será tanto más sostenible cuanto contribuya a garantizar a las generaciones futuras unas perspectivas de bienestar que no desmerezcan de las existentes para las generaciones presentes.

El análisis del patrón de crecimiento de la actividad económica en España consolidado en el último ciclo expansivo (1996-2007) pone de manifiesto la persistencia de importantes desequilibrios, que han afectado significativamente a la sostenibilidad en las tres dimensiones apuntadas<sup>27</sup>. Unos desequilibrios que, como se ha venido reiterando, han convertido a este patrón de crecimiento en extremadamente vulnerable ante la crisis actual, contribuyendo a agravar sus efectos más negativos (especialmente, en términos de destrucción de empleo). Ello plantea la necesidad de promover políticas y actuaciones orientadas a favorecer la transición hacia un nuevo modelo productivo, sobre bases alternativas más sólidas y sostenibles tanto a nivel económico, como social y medioambiental.

## **1.2. Contexto para el cambio**

La elaboración de propuestas de intervención debe partir de un análisis previo en el que, partiendo de la estructura productiva existente, puedan identificarse las principales tendencias que condicionaran el desarrollo a medio plazo de las actividades económicas.

Los resultados de las diferentes prospectivas realizadas por las instituciones comunitarias destacan – con las precauciones necesarias en este tipo de análisis – la importancia de dos macrotendencias que incidirán en buena medida sobre el desarrollo de los sistemas productivos y los mercados de trabajo europeos en las próximas décadas: las iniciativas puestas en marcha para promover la transición a economías de bajas emisiones en carbono, con el objetivo de mitigar las consecuencias del cambio climático; y la continuidad del proceso de envejecimiento de la población.

El principal vector de transformación del aparato productivo y del sistema transporte en los próximos años será pasar de una economía alta en carbono, que utiliza los combustibles fósiles – carbón, petróleo y gas natural – como fuente de energía, a otra **nueva economía baja en carbono** donde el peso relevante en la generación de energía lo tendrán las energías limpias, es decir las que no emitan gases de efecto invernadero y procedan de fuentes renovables. Esta transformación en la producción y el consumo energéticos tendrá a su vez enormes repercusiones en los demás sectores, principalmente en la edificación y el transporte, pero también en la agricultura, la química o el turismo, que conocerán importantes transformaciones orientadas hacia la construcción, la movilidad y el transporte sostenibles, la química verde y la agricultura ecológica.

Esta macrotendencia está derivada de los mecanismos de regulación adoptados a nivel internacional para promover la transición a economías de bajas emisiones de carbono, a fin de mitigar en lo posible los efectos ya visibles del cambio climático. Así las regulaciones delimitadas a escala mundial en el Protocolo de Kyoto se verán altamente reforzadas en los próximos

acuerdos internacionales (Copenhague), el principal marco de referencia lo constituyen diversos acuerdos europeos como la Estrategia Europea de Desarrollo Sostenible, el Paquete de Energía y Cambio Climático y la Estrategia de Lisboa, de próxima revisión en términos de mayor sostenibilidad.

Aquellos países que lideren la transformación energética, productiva y de transportes indudablemente lideraran la actividad económica en los próximos lustros. Por ello algunos gobiernos de los países de la OCDE han puesto en marcha ambiciosos Planes de Estimulo, inspirados en las propuestas de Naciones Unidas sobre Economía y Empleos Verdes, en los que las inversiones en infraestructuras e I+D+i Verde tienen un papel fundamental. Estos planes tienen una doble finalidad: incentivar la actividad productiva para salir rápidamente de la actual situación recesiva; y orientar la transición a una economía baja en carbono, para alcanzar posiciones de liderazgo en el nuevo modelo productivo que a escala internacional se prefigura tras la crisis. Los países que retrasen su transición energética e industrial, en cambio, corren el peligro de quedar en una posición marginal en el marco de la economía global. Es decir, de sufrir un proceso de empobrecimiento que tendría importantes consecuencias negativas en términos sociales.

Los distintos diagnósticos sobre la **evolución demográfica** coinciden en apuntar que las sociedades europeas registrarán en las próximas décadas una profundización en el proceso de envejecimiento de la población, que se traducirá en un aumento notable del volumen de personas en las cohortes de mayor edad y una reducción en paralelo de las más jóvenes. Los principales efectos previstos sobre los mercados de trabajo de estas tendencias demográficas son los siguientes<sup>28</sup>:

- La reducción de la población activa y del número de personas empleadas, así como a un aumento de la tasa de dependencia de las personas mayores. Así, se estima que en 2010 habrá 26 personas mayores de 65 años por cada 100 personas en edad económicamente activa; en 2030, serán ya 40. La estructura demográfica de las personas empleadas también se modificará, al aumentar sustancialmente los denominados “trabajadores de edad” y las personas mayores que continúen trabajando pasada la edad de jubilación, mientras disminuye el número de personas que acceden por primera vez al mercado de trabajo.
- El descenso demográfico de las personas jóvenes originará una disminución significativa del alumnado y las personas graduadas en la Formación Profesional, tanto la inicial como la continua. Una consecuencia de ello será la insuficiencia de personas con cualificaciones intermedias, asociadas a esas enseñanzas, en el mercado de trabajo en 2020 y 2030.
- El creciente número de personas que saldrá del mercado de trabajo incidirá de forma notable en la disponibilidad de vacantes. Así, las estimaciones realizadas apuntan a que en el ámbito de la UE-27+ (UE 27, más Noruega y Suiza) se crearán aproximadamente 80 millones de puestos de trabajo entre los años 2006 y 2020, de los que unos 70 millones corresponderán a vacantes de sustitución debido a la jubilación o el abandono del mercado de trabajo. Un dato que plantea la necesidad tanto de incrementar los niveles de productividad – a fin de compensar la reducción de la población activa – como de cubrir al menos parte de dichos empleos con personas que dispongan de la cualificación requerida y que tendrán que haber adquirido lógicamente con antelación.
- El aumento de la tasa de personas en situación de dependencia incidirá por último en el crecimiento de la demanda tanto de nuevas actividades – sobre todo, en el ámbito de los

servicios sanitarios y sociales – como de nuevas cualificaciones. Ello puede configurarse como un elemento de dinamización del mercado de trabajo, especialmente si se impulsan y fortalecen las políticas públicas orientadas a la creación de empleo en estos sectores.

### **1.3. Futuros escenarios sectoriales en España**

El diseño de las políticas necesarias para afrontar los efectos de las macro tendencias señaladas debe partir de un estudio previo que permita identificar las fortalezas, debilidades y potencialidades de los diferentes sectores productivos.

Los resultados de una prospectiva realizada para el contexto español<sup>29</sup>, permiten delimitar una tipología que – tomando como base la estructura productiva existente – clasifica a los sectores más relevantes en cuatro grandes categorías:

**(a) Sectores básicos:** Son sectores imprescindibles para mantener el volumen de empleo en España, que en muchos casos deberán afrontar importantes procesos de modernización, debido a las regulaciones internacionales en relación a la economía baja en carbono, de los cuales pueden salir fortalecidos. En este grupo se incluyen los sectores de construcción, automoción, turismo, y químico.

**(b) Sectores emergentes.** Son sectores beneficiados por las macro tendencias de cambio y en los cuales España tiene ventajas comparativas claras. Estos sectores son los que más impulso público deben tener ya que serán los que aportarán un mayor volumen de riqueza y empleo en las próximas décadas. Se incluyen dentro de este grupo a energías renovables, alimentos procesados, en mayor medida los relacionados con los productos de la agricultura ecológica, construcción y reparación naval, construcción de material ferroviario, y servicios sociosanitarios.

**(c) Sectores apuestas de futuro.** Son sectores que se benefician de las tendencias de cambio, pero que están escasamente implantados en nuestro país. Se incluyen: biomedicina (investigación en células-madre) y aparatos médicos, mecatrónica, y biocombustibles que no entren en competencia con la producción de alimentos por el uso de la tierra y producción de servicios medioambientales.

**(d) Sectores transversales.** Son los sectores cuyo desarrollo es imprescindible para la obtención de ventajas competitivas de los anteriores sectores, y que a su vez se verán beneficiados por su desarrollo. Integrados por: Investigación, Desarrollo e Innovación; Educación y Formación; Servicios empresariales; Transporte; Tecnologías de la información y las comunicaciones, y sector financiero.

### **1.4. Ámbitos de actuación**

El desarrollo de un nuevo modelo productivo tiene en primer lugar una dimensión sectorial. En términos globales, además de la transición a una economía baja en carbono ello debería implicar una migración de las actividades productivas desde posiciones de bajo valor añadido a alto valor añadido, tanto en aquellos productos de alta elasticidad de la demanda, imprescindibles para incrementar la riqueza en épocas de crecimiento económico, como en productos de baja elasticidad de la demanda, necesarios para mantener un alto nivel de actividad productiva y empleo en épocas recesivas.

Es importante señalar de otra parte que un cambio en el modelo productivo no solo supone una sustancial modificación de los productos y servicios que ofrecen las empresas, sino asimismo una forma diferente de producir y consumir, en términos de ahorro de materiales, de eficiencia energética, de prestación eficiente de servicios, de organización del trabajo, y también en la propia relación de trabajadores y trabajadoras con la empresa en la planificación de la actividad productiva.

Tomando como referencia este doble eje, una condición esencial para favorecer el tránsito a una economía sostenible es la adopción de un enfoque proactivo por parte de las Administraciones Públicas, que contemple el desarrollo coherente y coordinado de políticas en diferentes ámbitos de actuación. En otras palabras: **las políticas públicas son imprescindibles para impulsar un cambio de modelo productivo en España**; sin ellas, dicho cambio será pan para hoy – aunque no para muchos – y hambre para mañana (para los más).

En este sentido, es posible apuntar en primer lugar la necesidad de un mayor esfuerzo en el desarrollo de medidas generales orientadas a estimular el crecimiento de la productividad, incidiendo en aspectos como: la dotación de infraestructuras, tanto básicas como las relacionadas con las tecnologías de la información y las comunicaciones; el fomento de la investigación, el desarrollo y la innovación; y el reforzamiento y mejora de la calidad de la educación y las cualificaciones. A ello se suma la necesidad de un mayor compromiso de las empresas en materia de esfuerzo tecnológico y desarrollo de procesos de innovación, apoyados en la participación de los trabajadores.

La adopción de actuaciones horizontales de fomento de la productividad debería combinarse, por otro lado, con una intervención más selectiva en el ámbito sectorial. Fundamentalmente, porque la productividad constituye un objetivo prioritario sobre todo para los sectores más abiertos a la competencia internacional. Unos sectores que, especialmente en el caso de las industrias y servicios tradicionales, han basado su crecimiento en la competencia vía precios, que se ha visto erosionada en la última década entre otros aspectos por la persistencia de un diferencial de inflación respecto de la Unión Europea.

En este sentido, además de medidas específicas orientadas a reducir este diferencial de inflación – fundamentalmente, removiendo los obstáculos que afectan a la competencia de los mercados – se plantea el desarrollo de una política industrial más activa que favorezca aspectos como el aumento de los segmentos de mayor valor añadido en todas las ramas de actividad, la alteración del patrón de especialización comercial, incrementado el peso de las exportaciones de bienes de alta tecnología y gamas altas – y la diversificación de los mercados de destino (en especial, de las economías emergentes de Asia).

La intervención de las Administraciones Públicas en el fomento del empleo no puede reducirse exclusivamente, de otra parte, a la mera desregulación de los mercados y el fomento de la competitividad. Por el contrario, éstas pueden jugar un papel más activo y dinamizador, incidiendo tanto en aquellos aspectos de la oferta que pueden contribuir al desarrollo de sectores más vinculadas al mercado, como en otras medidas que orienten el consumo privado y el gasto público a actividades de servicios colectivos – como los servicios sanitarios, la atención a las personas en situación de dependencia y la educación infantil – donde el potencial de nuevos y mejores empleos sea mayor. Unas actividades donde el incremento de la productividad no juega un papel tan determinante como en el caso de los sectores vinculados a mercados más competitivos, pero cuyo desarrollo juega un papel central en la satisfacción de necesidades sociales no cubiertas, a través de la prestación de servicios de calidad. El desarrollo de un nuevo modelo productivo debe tener así un pilar fundamental en la profundización del Estado del Bienestar, del que las políticas redistributivas del gasto son una pieza inseparable.

Lógicamente, la magnitud de los retos planteados exige una dotación de recursos económicos suficientes que sustenten el desarrollo de las políticas en los diferentes ámbitos de actuación. La disponibilidad de estos recursos se ha visto condicionada notablemente sin embargo por el escenario de restricción presupuestaria delimitado por la adopción de los planes de austeridad. Ello plantea un debate serio, en el que se aborde desde luego la racionalización y aplicación rigurosa de los gastos, pero en el también se contemple la necesaria articulación de una política fiscal coherente, que permita a las Administraciones Públicas recaudar los ingresos necesarios para el desarrollo de sus actuaciones.

Las distintas propuestas que puedan realizarse tienen como necesaria referencia, por otro lado, el marco institucional vigente del Estado de las Autonomías. Un contexto particularmente complejo, en el que concurren Administraciones con competencias diversas en sus respectivos ámbitos territoriales, al que se suman las orientaciones y directrices emanadas de las instituciones comunitarias. En este sentido, un elemento básico para la mayor eficacia de la intervención es la mejora de la coordinación de las diferentes Administraciones – y dentro de las mismas, entre los distintos ámbitos de actuación – sobre la base del respeto a los criterios de equidad y cohesión territorial.

Finalmente, además de las Administraciones Públicas es necesario remarcar el **papel clave que deben seguir jugando las organizaciones sindicales y empresariales a través del diálogo social, la negociación colectiva y la concertación de políticas sectoriales y de cohesión social**. Un papel que se ha puesto de manifiesto en los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva suscritos desde el año 2002, así como en los diversos acuerdos alcanzados en los distintos ámbitos sectoriales, territoriales y de empresa, y que han contribuido de forma especialmente positiva a impulsar el crecimiento de la actividad económica y el empleo.

En este sentido, el diálogo social y la negociación colectiva constituyen unos instrumentos centrales tanto para promover la modernización de los distintos sectores productivos existentes y el fomento de sectores emergentes, como para impulsar medidas que favorezcan una transición justa para los trabajadores, mitigando los efectos sociales más negativos que puede conllevar el cambio de modelo productivo.

## 1.2. El papel de la economía social en el cambio de modelo productivo

La economía social puede y debe ocupar un lugar especialmente relevante en el proceso de cambio de modelo productivo en España. De un lado, porque las empresas de economía social están presentes en todos los sectores – desde los más tradicionales a los emergentes – y presentan además una participación significativa en actividades que tienen una importante utilidad social (como la provisión de servicios colectivos).

De otro lado, y fundamentalmente, porque las empresas de economía social basan su funcionamiento en una serie de principios constituyentes que favorecen un mayor grado de sostenibilidad que la registrada por las empresas mercantiles ordinarias – incluso en etapas de crisis como la actual – y que se pone de manifiesto en aspectos como:

- La importancia de las personas. Las empresas de la economía social designan como elemento central a las personas, tanto desde el punto de vista interno como externo. Ello determina que los beneficios de este tipo de empresas se estimen tanto en términos económicos como de desarrollo personal.

- La apuesta por la actividad a largo plazo, dependiendo menos del ciclo empresarial y proporcionando a menudo servicios que requieren un uso intensivo de la mano de obra.
- La contribución a la creación y mantenimiento del empleo, además de la promoción de la calidad del mismo en dimensiones como la estabilidad, la igualdad de oportunidades y la formación.
- El refuerzo de la cohesión social, por ejemplo a través de la integración de personas con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo.
- El compromiso con la comunidad y el entorno local. Las empresas de economía social constituyen agentes económicos que fijan los recursos al territorio. Un valor especialmente significativo, en un contexto de globalización de las relaciones económicas y sociales que – desde finales de los años 90– ha determinado un incremento notable de los procesos de deslocalización de empresas.
- La opción por la innovación –de proceso, producto, mercado y organizativa– y la formación continua como elementos clave para el desarrollo de la actividad.
- La democratización de la economía, en la medida en que las empresas de economía social posibilitan un control activo y participativo de la actividad empresarial por parte de los trabajadores y trabajadoras.

Todo ello ha motivado que diversos organismos e instituciones internacionales hayan instado a los gobiernos nacionales a apoyar y favorecer la creación y consolidación de las empresas de economía social, como una pieza clave en la apuesta por un nuevo modelo económico más sostenible que el actual (en términos económicos, sociales y medioambientales).

A modo ilustrativo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha planteado que los gobiernos nacionales deberían adoptar diferentes medidas destinadas a apoyar la economía social – más concretamente, las cooperativas – en un triple eje de actuación (cuadro 1)

#### **Cuadro 1. OIT: Medidas políticas de apoyo a las cooperativas**

##### **1. Debe reforzarse el modelo de empresa cooperativa**

La presión actual para la aplicación de normas armonizadas a todos los tipos de empresa en materia de tributación, contabilidad y capitalización infringe el principio de igualdad de trato tal como se recoge en la Recomendación 193. Destruye el carácter distintivo de las cooperativas como empresas orientadas a sus socios.

El refuerzo de la modalidad de empresa cooperativa, con arreglo a la Recomendación 193, podría traducirse, entre otras medidas, en las siguientes:

- Proporcionar a las cooperativas un marco reglamentario adecuado, integrado por la legislación laboral (en particular, el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo), la legislación fiscal, las normas contables y la legislación sobre la competencia.
- Reforzar la autonomía de las cooperativas y sus mecanismos de autocontrol.

- Facilitar una aplicación eficiente y eficaz del marco reglamentario, estableciendo medidas sobre el registro de cooperativas y su auditoría.
- Promover la creación de estructuras cooperativas secundarias y terciarias y de vínculos horizontales entre cooperativas primarias, de manera que permanezca en poder de los socios el valor añadido de la transformación y la comercialización de los productos.
- Estimular la creación de cooperativas de emprendedores.

**2. Deben adoptarse medidas de política general dirigidas explícitamente a las empresas cooperativas, que tengan en cuenta su estructura organizativa diferenciada**

- La actuación de las instituciones financieras cooperativas debe reflejarse en las medidas de regulación de los mercados financieros, incluida la introducción de impuestos bancarios. Tales instrumentos reglamentarios deben tener en cuenta que, por ejemplo, la crisis financiera no ha sido causada por la conducta inversora de los bancos cooperativos y que éstos ya disponen de mecanismos de seguridad.
- En lo posible, los responsables políticos deben promover la diversidad en el sector bancario, incluidos los bancos cooperativos. Los regímenes reglamentarios como Basilea II, concebidos para las instituciones financieras convencionales, tienen graves repercusiones en instituciones como los bancos cooperativos y las entidades de crédito y ahorro cooperativas, por lo que deberían redefinirse teniendo en cuenta sus particularidades.

**3. Deben aprovecharse las posibilidades de las cooperativas y promoverse nuevos tipos de éstas**

- Las cooperativas de trabajadores, en particular, pueden mitigar el desempleo, aunque debe garantizarse que no se establezcan o se utilicen para eludir el cumplimiento de las normas del trabajo, vulnerando, en concreto, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, así como las relaciones de empleo.
- Hay que fomentar la educación y la formación sobre el modelo cooperativo a todos los niveles de los sistemas nacionales de educación y formación y en la sociedad en general.
- Hay que impulsar la productividad de las cooperativas existentes y su competitividad, por ejemplo, mediante la formación y la aplicación de otras formas de asistencia a sus socios para desarrollar sus competencias técnicas y profesionales, así como sus capacidades comerciales y administrativas.
- Las cooperativas de servicios sociales, que prestan servicios en los ámbitos de la atención sanitaria, el cuidado de los ancianos y la educación y que pueden crear empleo al mismo tiempo para determinados grupos desfavorecidos, como los trabajadores jóvenes procedentes de familias en dificultades, han resultado ser modelos útiles en épocas de reducción del volumen de prestación de servicios sanitarios y de otra índole, si bien deben complementar y no sustituir la prestación de servicios públicos.

Fuente: OIT. *La resistencia de las empresas sociales y solidarias. El ejemplo de las cooperativas*. OIT. Reseñas sobre cuestiones relativas al Pacto Mundial para el Empleo, n° 10, 2010.

En el ámbito europeo, las empresas de economía social han planteado que se otorgue un mayor peso a este sector en el desarrollo de la Estrategia Europa 2020. Asimismo, se demanda una mayor atención de las políticas a la diversidad en el tipo de empresas, planteando la adopción de diversas medidas de apoyo al sector en el contexto de crisis actual, tales como<sup>30</sup>: (a) mejora de los procedimientos que permiten el acceso a los Fondos Estructurales y de Cohesión; (b) implementación de programas e incentivos a la contratación; (c) programas e incentivos para combatir el trabajo no declarado y la competencia desleal; (d) promoción del empleo sostenible y la incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública, (f) homologación de las leyes nacionales sobre cooperativas y adopción de un enfoque más flexible de las ayudas públicas al sector; (g) protección frente al dumping; (h) mayor atención a los problemas de morosidad en los pagos; e (i) mayor grado de participación de las cooperativas en los proyectos europeos.

En cuanto al contexto español, toda estrategia de fomento de un cambio de las bases del modelo productivo debería promover igualmente una mayor atención al impulso y fortalecimiento de las empresas de economía social.

En particular, en un escenario de crisis como el actual, cabe resaltar como idea central que **las Administraciones Públicas promuevan políticas a corto y medio plazo para la mejora y competitividad de las empresas de economía social, así como para potenciar la creación y el mantenimiento del empleo.**

El diseño de estas políticas debería contemplar distintos ejes de actuación, tales como:

- Medidas de apoyo y de creación de planes de recuperación empresarial en empresas de economía social con dificultades y/o que actúen en sectores en crisis, con el fin de evitar que puedan quedar sin trabajo los emprendedores (especialmente, en el ámbito rural).
- Medidas destinadas a posibilitar el mantenimiento del empleo y evitar el cierre de empresas mercantiles ordinarias, favoreciendo su transformación en cooperativas y sociedades laborales. El apoyo a la creación de empresas de economía social debe garantizar en todo caso, en línea con la Recomendación 193 de la OIT, por que no se puedan crear o utilizar fraudulentamente dichas empresas para evadir la legislación del trabajo ni para facilitar el establecimiento de relaciones de trabajo encubiertas.
- Facilitar el acceso a una financiación adecuada, que inyecte liquidez a las empresas a través de convenios con entidades financieras, ICO, y los diversos Ministerios entre otros.
- Protección a las pequeñas y micro empresas de la economía social de la morosidad, de las prácticas abusivas en mercados con concentración y del efecto negativo de las deudas de la Administración.
- Acciones que favorezcan la concentración empresarial en las empresas de economía social y la continuidad de las mismas, así como el ahorro y la acumulación de capital para estos fines.
- Promoción y potenciación del establecimiento de alianzas, fusiones y consorcios que tiendan a dotar a las entidades y empresas de economía social de una dimensión adecuada, facilitando la creación de plataformas empresariales que posibiliten una mejor intercooperación y creen sinergias que mejoren su capacidad competitiva.



- Medidas que refuercen las fórmulas de autoempleo no sólo individual, sino también el autoempleo basado en la acción colectiva de varias personas a través de formas de empresas de economía social, como las cooperativas y las sociedades laborales.
  - Potenciar la aplicación efectiva de cláusulas sociales para el acceso a los concursos públicos, basados en compromisos efectivos de creación de empleo, desarrollo local, cohesión social y responsabilidad social de las empresas.
  - Establecer medidas de apoyo para la promoción de las empresas de la economía social en los programas de desarrollo local, así como el fomento del autoempleo colectivo como fórmula de creación de empleo estable.
  - Impulsar medidas de apoyo a la innovación y de estímulo de la productividad de las cooperativas existentes y su competitividad, por ejemplo, mediante la formación y la aplicación de otras formas de asistencia a sus socios para desarrollar sus competencias técnicas y profesionales, así como sus capacidades comerciales y administrativas
  - Medidas para incorporar en los diferentes programas de educación y formación profesional de módulos formativos que sensibilicen y expliciten de las ventajas sociales y económicas de la constitución de empresas de economía social.
- P• otenciar medidas para mejorar la participación de las empresas de economía social en el Plan de Energías Renovables, que fijará la estrategia y objetivos energéticos en tecnologías renovables para el próximo decenio.
- Facilitar el acceso de las empresas de economía social a servicios de apoyo, con el fin de fortalecerlas y mejorar su viabilidad empresarial y su capacidad para crear empleo y generar ingresos. Entre otros, estos servicios podrían incluir: programas de desarrollo de los recursos humanos; servicios de investigación y asesoramiento en materia de gestión; servicios de contabilidad y auditoría; servicios de información y relaciones públicas; servicios de asesoramiento en materia de tecnología e innovación; servicios de asesoramiento jurídico y fiscal; servicios de apoyo al mercadeo y comercialización.

El cambio de modelo productivo implica, como ya se ha apuntado, no sólo una dimensión sectorial sino asimismo una transformación en el funcionamiento de las empresas que afecta – entre otros aspectos – a la propia relación de trabajadores y trabajadoras con la empresa en la planificación de la actividad productiva.

Las empresas de economía social presentan al respecto una situación peculiar en comparación a las empresas mercantiles ordinarias, en la medida en que – en base a sus propios principios orientadores – posibilitan un control activo y participativo de la actividad empresarial por parte de los trabajadores y trabajadoras. En este sentido, existen elementos de confluencia importantes entre las organizaciones sindicales y las empresas de economía social, tanto en la base social constitutiva, como en la intencionalidad de sus fines y valores (el servicio a los miembros y la comunidad, la mejora de la calidad de la vida, la cooperación y la solidaridad, o la defensa y la práctica de la democracia en su contenido más amplio).

Esta situación no puede soslayar sin embargo el hecho de que en muchas empresas de economía social – particularmente, en las de mayor tamaño – coexisten las figuras del socio trabajador con la del trabajador asalariado y que, en un momento determinado, pueden llegar a adherirse a la empresa en calidad de socio (de ahí que la frontera entre trabajadores no miembros y los

miembros esté en constante evolución hacia una mayor integración de la primera categoría a la segunda).

Esta realidad plantea la necesidad de considerar la dinámica de relaciones laborales dentro de las empresas de economía social. Una cuestión ciertamente compleja, máxime considerando el elevado grado de diversidad existente entre las empresas de economía social, cuya resolución debe tener como obligado marco de referencia el respeto a la legislación laboral vigente y la aplicación de las normas, principios y derechos fundamentales de trabajo de la OIT.

De forma más específica, en relación a la participación de los trabajadores un punto de partida relevante lo constituyen las conclusiones comunes elaboradas por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y la Confederación Europea de Cooperativas y Empresas en propiedad de los trabajadores (CECOP-CICOPA)<sup>31</sup>. Dichas conclusiones establecen una serie de normas relativas a la implicación de los trabajadores – información, consulta y participación – en la Sociedades Cooperativas Europeas (SCE) compuestas por ya sea: (a) cooperativas de trabajadores; cooperativas sociales o empresas de trabajo asociado; (b) de socios trabajadores; y (c) de ambos

Las conclusiones toman como marco de referencia tanto la normativa comunitaria relativa a los derechos de información y consulta<sup>32</sup>, así como la relativa a la Sociedad Cooperativa Europea y los principios básicos internacionales de la propiedad cooperativa de los trabajadores. Desde esta base, se plantean diferentes elementos en relación a las normas específicas de implicación de los trabajadores (cuadro 2).

**Cuadro 2. Conclusiones comunes CES y CECOP-CICOPA. Normas específicas de implicación de trabajadores (información, consulta y participación).**

Todas las disposiciones previstas en la Directiva son de aplicación. Además, las presentes conclusiones comunes establecen las siguientes normas superiores de información, consulta y participación:

**3.1 Información y consulta**

- La CES indica que, de conformidad con la definición de cooperativa, los valores y principios reconocidos mundialmente y en su totalidad en la Recomendación 193 de la OIT sobre la Promoción de las Cooperativas, todos los socios trabajadores, como copropietarios y cogestores de la empresa, gozarán de niveles de información y consulta que les permitan ejercer su función debidamente.
- En la medida de lo posible, todos los trabajadores en período de pruebas gozarán del mismo nivel de información y consulta que los socios trabajadores.
- Todos los demás trabajadores gozarán de los niveles de información y consulta estipulados en la Directiva y en las disposiciones correspondientes de la legislación nacional, aún cuando el número de trabajadores de la empresa se encuentre por debajo del umbral previsto en la misma.

### 3.2 Participación

- La CES indica que, de conformidad con la definición de cooperativa, los valores y principios reconocidos en la Recomendación 193 de la OIT sobre la Promoción de las Cooperativas, todos los socios trabajadores tienen pleno derecho a participar en la toma de decisiones y a ser elegidos en las asambleas generales y consejos de administración.
- Se deberán cumplir las disposiciones previstas en las legislaciones nacionales. Además, en función de los acuerdos establecidos en la junta de gobierno de la cooperativa, y preservando los principios incluidos en la Directiva 2003/72 CE y la protección de los derechos ya adquiridos, los representantes de los socios trabajadores pueden tener acceso a las asambleas generales.

Fuente: CES y CECOP-CICOPA (2007): *La implicación de los asalariados en las empresas autogestionadas. Información, consulta y participación en las cooperativas de trabajo, cooperativas sociales y otras empresas en propiedad de los trabajadores en Europa*

## IV. MENSAJES CLAVE

1. La magnitud del impacto de la actual crisis en España no puede atribuirse exclusivamente a factores de índole internacional, sino que debe buscarse también en *los propios desequilibrios del modelo productivo sobre el que se ha basado el notable crecimiento registrado en la última etapa de expansión*. Unos desequilibrios que han convertido a este patrón de crecimiento en extremadamente vulnerable ante la crisis actual, contribuyendo a agravar sus efectos más negativos (especialmente, en términos de destrucción de empleo).
2. *Las políticas públicas constituyen un instrumento imprescindible para impulsar el tránsito a un modelo productivo más sostenible* en términos económicos, sociales y medioambientales. El desarrollo de estas políticas debe contemplar diferentes ejes de actuación, combinando medidas horizontales – en campos como la educación y formación y la innovación entre otros – y otras de ámbito sectorial y territorial. Asimismo, sería necesario tener en cuenta la diversidad de formas de empresa existente, planteando actuaciones que atiendan a las características y necesidades de las mismas.
3. *Las organizaciones sindicales y empresariales deben jugar asimismo un papel clave en la anticipación y gestión del cambio* de los sectores productivos, empresas y trabajadores, a través del diálogo social, la negociación colectiva y la concertación de políticas sectoriales y de cohesión social.
4. *La economía social puede y debe ocupar un lugar especialmente relevante en el proceso de cambio de modelo productivo en España*. De un lado, porque las empresas de economía social están presentes en todos los sectores – desde los más tradicionales a los emer-

gentes – y presentan además una participación significativa en actividades que tienen una importante utilidad social (como la provisión de servicios colectivos). De otro, y fundamentalmente, porque las empresas de economía social basan su funcionamiento en una serie de principios constituyentes que favorecen un mayor grado de sostenibilidad que la registrada por las empresas mercantiles ordinarias.

5. *Las Administraciones Públicas deben promuevan políticas a corto y medio plazo dirigidas a la economía social*, orientadas tanto a la mejora y competitividad de las empresas como para potenciar la creación y el mantenimiento del empleo. El diseño de dichas políticas debe contemplar diferentes ejes de actuación, incluyendo el acceso a la financiación, planes de recuperación empresarial, apoyo a la innovación y la formación, y medidas de sensibilización y fomento del autoempleo colectivo.

## NOTAS

- <sup>1</sup> Datos de Eurostat (primeros trimestres de 2008 y 2011). Los datos del segundo trimestre de 2011 de la Encuesta de Población Activa reflejan un leve descenso de la tasa de paro en España, hasta un valor del 20,9%.
- <sup>2</sup> La tasa de desempleo de los jóvenes (15 a 24 años) en España a principios de 2011 era del 45,4%, el doble de la media de la UE y casi seis veces superior a la registrada en los Países Bajos (datos de Eurostat, primer trimestre).
- <sup>3</sup> *Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible* (BOE, 5/3/2011).
- <sup>4</sup> La diversidad de formas de empresa puede definirse en función de diferentes criterios como el tamaño, su estructura jurídica, sus formas de acceso a la financiación, sus objetivos, los diferentes derechos políticos y económicos atribuidos al capital (distribución de beneficios y dividendos, poder de voto) o la propia composición de este último, público o privado, la designación de gestores, su importancia para la economía (Europea, nacional y local), el empleo, el riesgo de quiebra, etc. Ver: *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema "Distintos tipos de empresa"*, 2009/C 318/5 (Diario Oficial de la Unión Europea, 23/12/2009).
- <sup>5</sup> Datos tomados de: Monzón, J.; Antuñano, I., y Marco, F.: "La economía social", en Casani, F. (Coordinador): *Sectores de la nueva economía 20+20*. Fundación EOI. 2010.
- <sup>6</sup> Presidencia Española del Consejo de la Unión Europea. *Conclusiones de la Conferencia Europea de Economía Social*. Toledo, 6 y 7 de mayo de 2010.
- <sup>7</sup> Resolución aprobada en la 65 sesión plenaria, de 18/12/2009.
- <sup>8</sup> La distinción entre subsector de mercado y no de mercado se explica en el capítulo segundo de este informe.
- <sup>9</sup> Se resumen en este capítulo los principales resultados del informe: *Reflexiones y propuestas para el cambio de modelo productivo en España*. Fundación 1º de Mayo. Madrid, 2009.
- <sup>10</sup> El concepto moderno de economía social se remonta a las primeras experiencias cooperativas, asociativas y mutualistas que surgen desde finales del siglo XVIII y se desarrollan a lo largo del XIX en diferentes países europeos.
- <sup>11</sup> Chaves, R.; y Monzón, J.L.: *La economía social en la Unión Europea. Informe elaborado por el CIRIEC para el Comité Económico y Social Europeo*. 2007.
- <sup>12</sup> BOE, 30 de marzo de 2011.

- 13 Por ejemplo, en España dentro del apartado de empresas similares cabe citar a las sociedades laborales, empresas de inserción, cofradía de pescadores, ciertas entidades singulares cuyo funcionamiento se inspira en los principios de la economía social y un amplio colectivo de centros especiales de empleo y sociedades agrarias de transformación
- 14 Monzón, J. (Coordinador): *Informe para la elaboración de una Ley de fomento de la Economía Social*. Madrid, 2009.
- 15 Atendiendo a los objetivos del presente informe, este apartado se centra principalmente en el subsector de mercado de la economía social.
- 16 Fundamentalmente, quedarían excluidos de la contabilidad la mayoría de los efectos indirectos de la economía social, por ejemplo el incremento de la cohesión social asociado a la ocupación de personas con mayores dificultades de acceso al empleo.
- 17 Monzón, J. (Coordinador): *Informe para la elaboración de una Ley de fomento de la Economía Social*. Madrid, 2009; y Monzón, J. (Director): *Las grandes cifras de la economía social en España. Ámbito, entidades y cifras clave. Año 2008*. CIRIEC. Valencia, 2010.
- 18 Estos datos abarcan a los distintos tipos de empresas representadas en CEPES: cooperativas, mutualidades de previsión social, sociedades laborales, empresas de inserción, centros especiales de empleo, cofradías de pescadores, asociaciones del ámbito de la discapacidad, fundaciones de la economía social y empresas con otras fórmulas jurídicas).
- 19 CEPES. *La economía social en España, 2009/2010*. Madrid, 2010.
- 20 Abay, Analistas Económicos y Sociales. *El impacto socioeconómico de las entidades de economía social. Identificación, medición y valoración de los efectos vinculados a los principios de actuación de las empresas de la economía social. Resumen ejecutivo*. CEPES. Madrid, 2001.
- 21 Abay, Analistas Económicos y Sociales, op.cit.
- 22 Abay, Analistas Económicos y Sociales, op.cit.
- 23 Birhall, J.; y Hammond, L. *Resilience of the Cooperative Business Model in Times of Crisis*. ILO. Geneva, 2009.
- 24 Confederación Europea de empresas de la economía social.
- 25 CECOP-CICOPA Europe. *Third annual report on the crisis*. June 2011 (disponible en <http://www.cecop.coop/>). Los resultados de los informes se basan en cuestionarios realizados a las organizaciones integradas en esta Confederación.
- 26 Recio, A. (2010): "Capitalismo español: la inevitable crisis de un modelo insostenible", en *Revista de Economía Crítica*, nº 9, primer semestre 2010.
- 27 Ver capítulo 1 del presente documento.
- 28 Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) (2010): *Skill needs in Europe. Focus on 2020*. CEDEFOP.
- 29 *Reflexiones y propuestas para el cambio de modelo productivo en España*. Fundación 1º de Mayo. Madrid, 2009.
- 30 CECOP-CICOPA Europe. *Second annual report on the crisis*. May 2010 (disponible en <http://www.cecop.coop/>).
- 31 CES-CICOPA (2007): *La implicación de los asalariados en las empresas autogestionadas. Información, consulta y participación en las cooperativas de trabajo, cooperativas sociales y otras empresas en propiedad de los trabajadores en Europa* (disponible en <http://www.cecop.coop/>).
- 32 En particular, *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*.

## A MODO DE CONCLUSION E INICIATIVAS A DESARROLLAR

El trabajo de reflexión que aporta este estudio entorno al trabajo autónomo y a la economía social, se ha adentrado en primer lugar, en una cuestión que a priori es fundamental, esto es el concepto y delimitación de trabajo autónomo y junto a ello, al papel que la economía social juega en el concierto económico actual.

Una cuestión importante es el análisis que sobre el comportamiento del trabajo autónomo ante la crisis se realiza, y de otra parte, el papel de la economía social en el cambio de modelo productivo.

Se han trabajado las fuentes estadísticas, datos y estimaciones sobre el trabajo autónomo, lo que sin duda es especialmente relevante para el trabajo sindical, así como, el desarrollo que sobre el concepto de economía social, se produce en distintos países de la Unión Europea.

Se le ha dado especial importancia, en los trabajos realizados, a las tendencias y funcionalidad del trabajo autónomo, así como al encauzamiento contractual del mismo, sin obviar el marco normativo de trabajo autónomo y desarrollo de la ley 20/2007 (Ieta) y con ello, a un análisis sobre el desarrollo del estatuto profesional de los trabajadores autónomos mediante la acción sindical y desde el ejercicio de los derechos colectivos.

### EN TORNO AL TRABAJO AUTÓNOMO

Se han producido toda una serie de cambios y transformaciones que han dado lugar a la aparición de distintas categorías de trabajo autónomo.

El trabajo autónomo ha sufrido una vertiginosa evolución y expansión producto en parte de la descentralización productiva, aunque también de la legislación vigente, especialmente en segmentos de la producción y de los servicios caracterizados por su flexibilidad. Estas transformaciones y factores han dado lugar a la aparición de diversas categorías de trabajadores autónomos, sobresaliendo los trabajadores sin empleados a cargo, con dependencia económica de un único cliente.

Las nuevas tecnologías, el teletrabajo, el fuerte desarrollo del sector de servicios a las empresas, las actividades relacionadas con el ocio y las nuevas actividades económicas generadas por nuevas demandas sociales, están multiplicando de forma acelerada el número de profesionales que se vinculan a la actividad de una o un grupo reducido de empresas. El desarrollo de la Sociedad del Conocimiento facilita este fenómeno, ya que los cambios tecnológicos, laborales y sociales, acelerados, provocados por la generalización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) están actuando como catalizadores de este proceso.

### **El tránsito de la relación laboral hacia la relación mercantil.**

El tránsito desde la relación laboral hacia la relación mercantil configura en sí mismo, en muchos casos, una nueva forma de precariedad vinculada a la desregulación de los derechos y de las condiciones sociolaborales de los autónomos.

### **Pero la figura del trabajador autónomo no es nueva.**

La figura del trabajador autónomo no es nueva en España. Lo que es verdaderamente inédito es la generalización de su presencia en la inmensa mayoría de sectores de los servicios y la industria, su implantación entre los profesionales liberales, lo que proporciona una nueva dimensión a este colectivo.

Una parte significativa del empleo creado en los últimos años no es asalariado y, por lo anteriormente descrito, no nos encontramos ante una situación coyuntural. En España, como en los países de su entorno, este crecimiento se está dando especialmente en el sector servicios, así como en la industria y en la construcción, al mismo tiempo que el número de trabajadores autónomos desciende en la agricultura.

Desde una perspectiva de género, éste es un ámbito al que muchas mujeres han accedido en los últimos años buscando una oportunidad de trabajo, el incremento de trabajadoras autónomas ha sido cinco puntos superior en el mismo período al incremento medio, tendiendo a equilibrar una distribución por sexos predominantemente masculina del trabajo autónomo cercana al 70%.

### **La diversidad del trabajo autónomo.**

El colectivo de trabajadores autónomos tiene en su seno diferencias muy notables que conviene clarificar para comprender y analizar por partes una realidad muy compleja. Estableciendo una tipología simplificada:

Hay trabajadores autónomos que trabajan en empresas, con una relación que en realidad es laboral, aunque no tenga esa apariencia legal: se trata de falsos autónomos, es decir, de asalariados en fraude de ley.

Por otro lado hay un colectivo de autónomos, mayoritariamente profesionales, que ofrecen sus iniciativas o trabajos en un mercado abierto o regulado. Dentro de este colectivo se hayan los trabajadores autónomos dependientes.

Existe un colectivo de trabajadores autónomos agrupados en fórmulas de economía social.

Finalmente, hay una zona de transición donde la microempresa se funde con los autónomos, con familiares y/o asalariados a su servicio. Podrían denominarse autónomos microempresarios.

### **Las prioridades de actuación desde el campo sindical.**

Ante la magnitud y dificultad objetiva de abordar la tarea sindical con los trabajadores autónomos, es preciso establecer prioridades de actuación sobre estos colectivos.

El segmento en particular de los trabajadores autónomos dependientes, aunque esté situado

fuera del ámbito tradicional de la contratación laboral, debe incorporarse de forma urgente y prioritaria al ámbito natural de actuación sindical de CCOO.

Los intereses de las trabajadoras y trabajadores autónomos dependientes, trabajadores autónomos que trabajan de forma estable y necesaria para una o varias empresas determinadas, no sólo están cada día más alejados de los empresarios, sino con mucha frecuencia enfrentados a los mismos, porque este tipo de autónomos se está convirtiendo en diversos sectores en la principal fuerza de trabajo, utilizada y controlada por todo tipo de empresas.

Este grupo de trabajadores denominados TRADE es en el que el sindicato ha fijado su atención, por ello acordó en el IX Congreso de CCOO, organizar y reforzar el trabajo con este colectivo, sin olvidar ni excluir al resto de trabajadores autónomos, pero con el límite establecido por los estatutos confederales “siempre que no tengan trabajadores a su cargo”.

Por ello el sindicato tiene la importante e ineludible tarea de profundizar en el conocimiento de la problemática de los sujetos y los nuevos objetos del trabajo autónomo para introducir los cambios y modificaciones pertinentes en el programa de acción.

#### **El trabajo organizativo a desarrollar.**

Como prioridad, articular una propuesta, para lo que las reflexiones que en este trabajo se realizan, son de enorme valor. Y junto a ello, extender y organizar.

La creación de Agrupamientos sectoriales, muy funcionales, en los ámbitos federales, y de coordinación en los territoriales, es una de las tareas a impulsar en el corto y medio plazo, realizando simultáneamente, actividades relacionadas con la información, el asesoramiento, la iniciativa y la propuesta y la propia coordinación.

El objetivo, es el de dotarnos, a través de las respectivas Federaciones y de sus estructuras, de los instrumentos organizativos necesarios, que permitan que este colectivo, se vea referenciado en CCOO.

#### **La creación de un Servicio on-line de Asesoramiento.**

Este es uno de los proyectos que debemos impulsar, sin que con ello se descuide, el asesoramiento presencial y la presencia de las estructuras del sindicato en este colectivo.

Se trata de un instrumento que dinamice y facilite la afiliación sindical, y de un primer servicio de información, que complementara además las estructuras ya existentes en el seno de la Confederación.

#### **La creación de una Carta de Servicios.**

Que recoja los servicios que el sindicato propondrá al Trabajo Autónomo Dependiente, una parte de los cuales, será el existente para el conjunto de la afiliación.

En materia de formación, se realizara igualmente un catalogo de propuestas.

Con este objetivo, se trabajara en la realización de un proyecto de formación, en sus dos vertientes, sindical y profesional, que dirijamos a este colectivo de trabajadores y trabajadoras.



## Y como objetivo sindical la mejora de su marco legal socio-laboral

La mejora del actual marco legal de carácter socio-laboral (LETA, Reglamento TRADE, prestación por cese de actividad, prestaciones sociales) es una prioridad a abordar. El marco legal de reciente creación se está revelando manifiestamente insuficiente.

El sindicato dará continuidad en este marco, a las iniciativas sindicales y de acción con relación al falso autónomo.

Así como el incremento de la capacidad de negociación de sus condiciones de trabajo

Hay por tanto que abordar el marco contractual, fortaleciendo la capacidad de iniciativa y de intervención sindical, y con ello abordando los Acuerdos de Interés Profesional (Jornada, remuneraciones, salud laboral...)

### **Sobre fiscalidad.**

Tal y como plantea CCOO, en su propuesta de reforma fiscal, la política fiscal juega un papel determinante dentro del modelo social y económico. La gestión adecuada del sector público puede mejorar el uso de los recursos disponibles (función de asignación) y alcanzar un reparto más equilibrado y socialmente justo de los esfuerzos y de la renta entre la población (función redistributiva). La provisión de bienes y servicios a las personas necesita de buen gobierno de lo público, pero también como elemento imprescindible de ingresos para asumir las obligaciones y evitar incurrir en déficits excesivos, obtenidos con un criterio de equidad en la distribución de los esfuerzos, es decir, exigiendo más aportación a quien tiene más capacidad económica y renta.

De otra parte la extensión del fraude ha sido uno de los grandes fracasos sociales y políticos desde la transición democrática al no haber contado con el suficiente interés de los sucesivos gobiernos; más al contrario se ha aplicado una actitud en el mejor de los casos contemplativa cuando no comprensiva alegando problemas de eficiencia a partir de una presunta excesiva presión fiscal, inexistente a la vista de los datos comparados con los países más de la Unión Europea. De nada sirve tener un sistema tributario bien diseñado técnicamente cuando se incumple en la práctica. La lucha contra el fraude debe ser tomada en serio por las autoridades de los distintos niveles de gobierno dentro un proceso de generación de una cultura fiscal en la población donde se relacione más estrechamente las políticas de gasto y de ingreso, y se exijan códigos estrictos de buen gobierno político en ambos terrenos. Los esfuerzos de sensibilización de la sociedad para endurecer la percepción del fraude fiscal deben ser uno de los principales instrumentos de lucha contra quienes no pagan los impuestos que les corresponde.

Junto al conjunto de propuestas que en materia fiscal propone CCOO, se plantea también, la eliminación de la estimación objetiva en régimen de actividades económicas, con obligación de paso a la estimación directa y uso de los signos externos de riqueza de las personas para evitar posperjuicios a quienes realmente tienen rendimientos inferiores y no proteger indebidamente a quienes obtienen rentas muy superiores.

La existencia de una relación directa entre el esfuerzo y la recepción de políticas públicas, es una cuestión determinante, para el desarrollo del estado Social.

## **SOBRE ECONOMÍA SOCIAL**

Las entidades de economía social se definen por tanto por organizar y desarrollar su actividad en base a los siguientes principios orientadores, fijados en la Ley (Art. 4):

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.

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.

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.

### **Independencia respecto a los poderes públicos.**

La Ley 5/2009 también delimita las entidades que conforman la economía social, disponiendo que forman parte de la misma “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. 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 anterior, y que sean incluidas en el catálogo de entidades establecido en el artículo 6 de esta Ley” (Art. 5).

Las entidades de la economía social forman parte del entorno próximo a muchos ciudadanos, que son clientes o usuarios de sus servicios o están relacionados económicamente con ellas. Sin embargo, esta situación coexiste paradójicamente con un cierto desconocimiento de la realidad de estas entidades, de los principios que orientan su actuación y – principalmente – de su importante contribución a la sociedad.

El sindicato debe acercarse a esta realidad, articulando nuevas iniciativas en el desarrollo del trabajo sindical, conociendo la diferencia legal existente entre socios/as trabajadores/as y asalariados/as, buscando nuevos espacios de cooperación y también de acción, tanto sindical como organizativa.

### **Crisis, desempleo y economía social.**

En el actual escenario de crisis económica y creciente desempleo y debido a que las empresas de la economía social basan sus objetivos, organización y funcionamiento en unos principios orientadores que favorecen un modelo de desarrollo económico más justo y sostenible, como son: la primacía de la persona y del objeto social sobre el capital, la adhesión voluntaria y abierta; el control democrático por sus integrantes; la conjunción de los intereses de las personas usuarias y del interés general; la defensa y aplicación de los principios de solidaridad y res-

ponsabilidad; la autonomía de gestión e independencia respecto de los poderes públicos; y el destino de los excedentes a la consecución de objetivos a favor del desarrollo sostenible, del interés de los servicios a sus integrantes y del interés social. Unos principios que las diferencian claramente de otro tipo de empresas más convencionales, y que son particularmente relevantes para la conformación de un modelo productivo más sostenible y justo en términos económicos, sociales y medioambientales. Un modelo cuyas bases explicarían en buena medida el comportamiento seguido por las empresas de la economía social desde la irrupción de la presente crisis global, manifestando – en términos generales – una mayor capacidad de resistencia a la registrada por las empresas mercantiles ordinarias.

Para CCOO la economía social, debe tener un desatacadado papel en el marco de un nuevo modelo productivo.

Vamos en esta dirección a subrayar el rol de la economía social, desde los valores que atesora y del papel singular que la participación de los trabajadores ha de jugar en este tipo de empresas.

Parece necesaria la existencia de una Ley Básica de carácter estatal, que garantice cierta coherencia, en su posterior articulación en el ámbito de las Comunidades Autónomas, que son quienes tienen la competencia.

#### **El papel del sindicato en las empresas de economía social.**

Para lo que es necesario crear nuevos espacios de participación de los trabajadores, con relación a las estrategias productivas y de empleo y en materia de relaciones laborales.

#### **La creación de estructuras sindicales en las empresas de la economía social.**

La creación de Secciones Sindicales o de la figura, en el caso de las más pequeñas, del Delegado/a Sindical, parece desde todo punto de vista necesaria.

#### **La relación del sindicato con estas sociedades.**

Hemos de abordar en esta dirección también las líneas de actuación y de relación del sindicato con los socios y con las direcciones de estas empresas, ya sean representativas o ejecutivas.

#### **Vamos igualmente a trabajar en la identificación de los sectores susceptibles de desarrollo de la economía social.**

Para ello y en el marco del Convenio de Colaboración con CEPES y otras organizaciones con las que también venimos colaborando, y de los trabajos que ya estamos realizando, vamos a desarrollar trabajos de estudio conjuntos, más allá de los que el propio sindicato aborde.

#### **El sindicato, la economía social y el modelo económico y productivo.**

Se creará un observatorio específico en el ámbito de la Fundación 1º de Mayo, desde el que además se aborde, las cuestiones referidas al modelo económico y productivo y el papel de la Economía Social.

#### **Cooperativismo, ciclo productivo y movimiento sindical**

Fundir los valores del cooperativismo en todo el ciclo productivo y el papel de los afiliados de

CCOO, cooperativistas o asalariados, abordando, las posibles contradicciones, que se producen, entre el trabajador propietario y el trabajador asalariado, es una cuestión central a desarrollar.

**El sindicalismo tiene que dotarse de nuevas estrategias.**

El sindicalismo tiene que dotarse de nuevas estrategias, nuevos mecanismos organizativos, nuevas pautas de actuación sindical, nuevos ámbitos de intervención que, de un lado, le permitan dar la respuesta necesaria y efectiva para garantizar el gobierno de la totalidad de los cambios que hasta ahora se han producido y que continúan produciéndose de manera acelerada y en un entorno que también se difumina y complejiza muy rápidamente.



