

# RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL. ESPECIAL REFERENCIA A LOS ÚLTIMOS CAMBIOS NORMATIVOS DESTINADOS A POTENCIAR LA INCORPORACIÓN DE JÓVENES TRABAJADORES A LAS ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL

**Faustino Cavas Martínez**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia*

**Alejandra Selma Penalva**

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia*

---

## EXTRACTO

Las altas cifras de desempleo que actualmente se registran en nuestro país han hecho especialmente atractivas las formas de autoempleo, entre las que se encuentran aquellas formas societarias en las que los propios socios incorporan a la sociedad su fuerza de trabajo. En el presente trabajo se analizan no solo los rasgos laborales básicos de las diferentes entidades de economía social, sino también los aspectos prácticos de las últimas reformas normativas con las que se ha intentado, por una parte, estimular la concertación de nuevas entidades de esta naturaleza y, por otra, aumentar la plantilla de las ya constituidas.

**Palabras claves:** sociedad, cooperativa, trabajador, incentivo y jóvenes.

---

*Fecha de entrada: 02-10-2013 / Fecha de aceptación: 22-10-2013*

## LABOUR RELATIONSHIPS AND WORKING CONDITIONS IN THE SOCIAL ECONOMY ENTITIES. RECENT REGULATORY CHANGES TO PROMOTE THE INCORPORATION OF YOUNG WORKERS TO THE SOCIAL ECONOMY ENTITIES

Faustino Cavas Martínez

Alejandra Selma Penalva

---

### ABSTRACT

The high unemployment recorded in Spain have made particularly attractive the self-employment, among the self-employment forms are those types of companies in which a part of enterprise its workforce, the cooperative enterprise. This paper discusses not only the basic labor features of the different entities of social economy, but also the practical aspects of recent policy reforms with which it has been tried on the one hand, encourage the conclusion of new entities of this nature and secondly, to increase the template already established.

**Keywords:** enterprise, cooperative, worker incentive and youth.

---

---

## Sumario

- I. Consideraciones iniciales
- II. Las formas societarias de autoempleo
  - 1. La sociedad laboral
  - 2. La sociedad profesional
  - 3. La cooperativa de trabajo asociado
- III. Las empresas destinadas a la integración laboral de los colectivos menos favorecidos
  - 1. Los centros especiales de empleo
  - 2. Las empresas de inserción
- IV. El fomento del empleo y el autoempleo a través de entidades de economía social en las últimas reformas laborales

## I. CONSIDERACIONES INICIALES

Como es sabido, la crisis económica surgida en el año 2008 ha desencadenado, entre otras consecuencias, la destrucción de numerosos puestos de trabajo y ha dejado a su paso elevadísimas cifras de desempleo. Ante esta situación, la creación de empleo se convierte en uno de los objetivos principales de nuestro legislador, que intenta, por medio de diferentes vías, facilitar la incorporación de nuevos sujetos al mercado de trabajo bien como trabajadores por cuenta ajena, bien como nuevos empresarios (ahora denominados «emprendedores»). Y es precisamente con esta finalidad con la que cobran auge determinadas formas sociales, que comparten el rasgo común de permitir la participación de los propios trabajadores en la propiedad de los medios de producción, siguiendo con ello el mandato recogido en el artículo 129.2 de la Constitución Española (CE).

En el presente trabajo se hace un recorrido por los rasgos laborales de las diferentes entidades de economía social en las que las últimas reformas laborales han puesto especial interés, pues han encontrado en ellas, unas veces, interesantes herramientas de autoempleo y, otras, importantes posibilidades de crecimiento (y con ello, de ampliación de plantilla y creación de nuevos puestos de trabajo).

En concreto, se analizan dos grandes grupos de entidades: en primer lugar, aquellas en las que, junto al objetivo productivo, coexiste con la misma intensidad el de proporcionar un puesto de trabajo a los propios socios (esto es, las sociedades laborales, las sociedades profesionales y las cooperativas de trabajo asociado) y que, por lo tanto, implican la participación del trabajador en la estructura productiva y en el capital social de la empresa. En segundo lugar, se exponen otro tipo de entidades de economía social ideadas esta vez no como formas de potenciación del autoempleo, sino como instrumentos de integración laboral de determinados colectivos a los que, por sus concretas circunstancias personales, se les presupone mayor dificultad para incorporarse al mercado de trabajo, como son los centros especiales de empleo (CEE) (en los que pueden encontrar trabajo retribuido aquellos sujetos que, en atención al grado de minusvalía que sufren no pueden acceder a un puesto de trabajo en el mercado ordinario) y las Empresas de Inserción, destinadas, como su propio nombre revela, a facilitar la incorporación al mercado de trabajo de aquellos colectivos que, por encontrarse en una situación de exclusión social, no siempre disponen del perfil profesional adecuado para atender a los requerimientos productivos de las empresas ordinarias. El presente estudio se cierra con el análisis de las principales medidas de estímulo económico, tanto a la contratación de trabajadores asalariados como a la generación de autoempleo a través de fórmulas de economía social, previstas en las reformas laborales de los últimos años.

## II. LAS FORMAS SOCIETARIAS DE AUTOEMPLEO

Son distintos los modelos societarios previstos por nuestro legislador a través de los que se ponen en común dinero, bienes o industria con el fin de ofrecer una actividad productiva al mercado. La situación económica que atraviesa el país ha hecho especialmente atractivos, entre todos ellos, aquellos en los que los propios socios incorporan a la sociedad su propia fuerza de trabajo. Y es que se trata, estas, de alternativas muy adecuadas para canalizar el espíritu emprendedor de aquellos sujetos que desean mejorar sus oportunidades profesionales, y optan para ello, no por iniciar su actividad profesional en solitario, sino por poner en marcha una actividad colectiva.

### 1. LA SOCIEDAD LABORAL

En el artículo 1.1 de la Ley 4/1997 se define la sociedad laboral en los siguientes términos: «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>1</sup>.

De dicha definición se pueden obtener tres ideas fundamentales:

- 1.<sup>a</sup> La calificación de sociedad laboral no es una respuesta automática a cierta forma de distribución del capital social, sino que exige un procedimiento previo de control, formalización y registro.
- 2.<sup>a</sup> La condición de *socio-trabajador* exige la concurrencia de una relación laboral por tiempo indefinido y una relación societaria. Cabe adquirir esta doble condición bien de forma simultánea, bien de forma sucesiva, cuando la adquisición de acciones o participaciones de la empresa se produce de forma posterior a la incorporación en la empresa como trabajador por cuenta ajena (o a la inversa)<sup>2</sup>.
- 3.<sup>a</sup> Los socios-trabajadores se encuentran en una curiosa situación jurídica en la que comparten ambas naturalezas jurídicas. Por tanto, no se trata de «socios» a los que el legislador, con intención protectora, les permita disfrutar también de los derechos de los trabajadores por cuenta ajena (como ocurre con los socios trabajadores de cooperativas) ni «trabajadores» a los que circunstancialmente se les

<sup>1</sup> Incluso antes de la entrada en vigor de la vigente Ley 4/1997 de Sociedades Laborales, CANO LÓPEZ, A. explica la utilidad de las sociedades laborales como instrumentos de fomento del autoempleo: «En torno a una peculiar técnica de agregación de esfuerzos: la sociedad anónima laboral», *Revista de Sociedades*, n.º 5/1995.

<sup>2</sup> Por tanto, podemos encontrarnos con trabajadores con relación indefinida que sean socios o que no lo sean, así como trabajadores con relación temporal que pudieran ser partícipes en el capital pero no son socios trabajadores, ya que para ello, repetimos, es imprescindible la relación por tiempo indefinido.

reconozca la participación en ciertos beneficios empresariales (como ocurre cuando se acuerdan determinadas formas de retribución, como las «*stock options*» o el complemento salarial denominado «de participación en beneficios»). En el socio-trabajador de una sociedad laboral, como la cara y la cruz de una misma moneda, concurren simultáneamente y de forma imprescindible ambas condiciones<sup>3</sup>.

Hay que tener en cuenta que, además, también el Estatuto de los Trabajadores (ET) completa el régimen jurídico de las sociedades laborales, pues estos sujetos, además de socios, también son trabajadores por cuenta ajena de la citada sociedad laboral, y como tales, quedan sujetos a los mismos derechos y obligaciones que cualquier otro trabajador dependiente<sup>4</sup>.

Debido a que la compatibilidad de vínculos resulta ser la piedra angular sobre la que descansa el régimen jurídico de las sociedades laborales, es esencial tener en cuenta que la propia Ley 4/1994 establece ciertos límites al respecto. Así, en su artículo 5.3 se concreta el capital que, como máximo, puede poseer cada socio, advirtiendo que, en principio, «ninguno de los socios podrá poseer acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social (...)»<sup>5</sup>. Ahora bien, esta regla general tiene una excepción: cuando se trate de sociedades laborales participadas por el Estado, las comunidades autónomas, las entidades locales o las sociedades públicas participadas por cualquiera de tales instituciones, así como las asociaciones u otras entidades sin ánimo de lucro, la participación de dichas entidades o asociaciones podrá superar dicho límite, aunque sin alcanzar el 50% del capital social.

Si se enlaza el artículo 1.1 con el citado artículo 5.3 de la Ley 4/1997, resulta que la mayoría del capital social tiene que estar en manos de socios trabajadores, y ninguno de estos socios trabajadores puede poseer acciones o participaciones que superen el 33,33% del capital social de la sociedad laboral en cuestión. De lo que se deduce que, como mínimo, tendrán que existir dos socios-trabajadores en cada sociedad laboral, que, conjuntamente, posean el 66,66% del capital social<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> GÓMEZ CALERO, J. realiza un estudio sistemático del régimen jurídico de las sociedades laborales (específicamente integrado por la Ley 4/1997 y el Real Decreto 2114/1998) en *Las Sociedades Laborales*, Granada: Comares, 1999.

<sup>4</sup> Véanse, entre otros, los artículos 4 y 5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y el artículo 6 y ss. del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, así como las garantías establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

<sup>5</sup> «(...) salvo que se trate de sociedades laborales participadas por el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales o las sociedades públicas participadas por cualquiera de tales instituciones, en cuyo caso la participación de las entidades públicas podrá superar dicho límite, sin alcanzar el 50% del capital social. Igual porcentaje podrán ostentar las asociaciones u otras entidades sin ánimo de lucro». En los supuestos de transgresión de los límites que se indican, la sociedad estará obligada a acomodar a la ley la situación de sus socios respecto al capital social, en el plazo de un año a contar del primer incumplimiento de cualquiera de aquellos.

<sup>6</sup> En los supuestos de transgresión de estos límites, la sociedad estará obligada a acomodar a la ley la situación de sus socios respecto al capital social, en el plazo de un año a contar del primer incumplimiento de cualquiera de aquellos.

Una de las peculiaridades más significativas que definen a las sociedades laborales es la que incide sobre el encuadramiento de los socios-trabajadores en la Seguridad Social.

Ante esta situación híbrida en la que se encuentra el socio-trabajador de una sociedad laboral, la propia Ley 4/1997 ofrece una respuesta específica al problema que hubiese planteado su encuadramiento en el sistema de Seguridad Social. En concreto, es su artículo 21.1 el que, con carácter general, proclama la plena equiparación de los socios trabajadores a los trabajadores por cuenta ajena, y, con ello, su encuadramiento en el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS), disfrutando del mismo nivel de cobertura ante las distintas contingencias comunes o profesionales que recibe con los trabajadores siempre que su participación en el capital social, conjuntamente con la de los miembros de su familia con los que conviva, no supere el 50%.

Ahora bien, existe una excepción en la que el legislador, aunque también opta por asimilar a los socios trabajadores a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de determinar su encuadramiento en el RGSS, limita en cambio su cobertura. Así, el artículo 21.2 de la Ley 4/1997 indica que «dichos socios trabajadores se asimilan a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en el régimen de la Seguridad Social que corresponda, con exclusión de la protección por desempleo y de la otorgada por el Fondo de Garantía Salarial, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando por su condición de administradores sociales, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad siendo retribuidos por el desempeño de este cargo, estén o no vinculados, simultáneamente, a la misma mediante relación laboral común o especial.
- b) Cuando, por su condición de administradores sociales, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad y, simultáneamente, estén vinculadas a la misma mediante relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección».

En último lugar, el artículo 21.3 de la Ley 4/1997 se ocupa de explicar, con finalidad meramente ejemplificativa, que «los socios trabajadores estarán incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, cuando su participación en el capital social junto con la 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»<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Pese a todo, aunque el artículo 21.3 de la Ley 4/1997 no se hubiese ocupado de recoger expresamente esta consecuencia, no se puede olvidar que, en el momento en que uno de los socios, solo o conjuntamente con los miembros de la familia con la que convive, alcanza una participación en el capital social igual o superior al 50%, la nota de la «ajenidad» que debe identificar en todo momento al socio-trabajador, desaparece [art. 97 k) y disp. adic. 27.ª Ley General de la Seguridad Social (LGSS)].

## 2. LA SOCIEDAD PROFESIONAL

En concreto, es importante diferenciar la sociedad laboral de otra forma asociativa que comparte con esta no solo una razón de ser similar, sino también una denominación particularmente cercana: la sociedad profesional.

Pero pese a sus importantes similitudes prácticas, uno y otro tipo de sociedad presentan también grandes diferencias: como se ha expuesto, si la compatibilidad de vínculos trabajador/socio es el requisito básico que identifica y define a las sociedades laborales, es precisamente este dato el que no concurre en las sociedades profesionales, pues según dispone el artículo 1.1 de la Ley 2/2007, objeto social de una sociedad configurada como «sociedad profesional» será «*el ejercicio en común de una actividad profesional*» (sin que en ningún caso la Ley de Sociedades Profesionales imponga la existencia simultánea de una relación laboral entre los socios y la propia sociedad que ellos mismos han configurado).

Y es que en realidad la sociedad profesional que identifica y regula la Ley 2/2007 no es más que una modalidad *sui generis* de la sociedad que, con carácter general, define el artículo 1.265 del Código Civil, que se caracteriza por la especialidad de la actividad profesional que los socios, recíprocamente, se obligan a poner en común (art. 1.1 Ley 2/2007). *Ejercicio en común* que, en principio, se mantiene siempre dentro de los vínculos asociativos y, por sí sola, no implica que exista una relación laboral coexistente con la condición de socio. Únicamente se da lugar de esta forma a un vínculo asociativo entre varias personas, en el que, además, todos los socios implicados son *socios de industria*. Y es que los socios de una sociedad profesional, además de la participación en el capital social a la que se hayan comprometido, quedan obligados en todo caso a aportar su prestación de servicios (en este caso, una prestación profesional especializada) a la sociedad de la que forman parte.

En definitiva, no es (como ocurre en el caso de las sociedades laborales) la dualidad de la posición de socio/trabajador la que ha llevado al legislador a ofrecer una regulación específica a las sociedades profesionales (aunque de la literalidad de su denominación parezca desprenderse lo contrario), sino el deseo de elevar la protección jurídica y las garantías de las que disfrutaban los posibles clientes de este tipo de sociedades<sup>8</sup>.

Por tanto, y a pesar de que el objeto social de una sociedad configurada como sociedad profesional sea «el ejercicio en común de una actividad profesional» (art. 1.1 Ley 2/2007), ha de quedar bien claro que, en este caso, la actividad productiva que realiza cada uno de los socios se mantiene dentro de la esfera mercantil, como aportación societaria, generadora únicamente de vínculos asociativos. Por el contrario, en las «sociedades laborales» la compatibilidad de vínculos asociativos/laborales, no solo es que sea posible, sino que se convierte en su requisito identificador esencial.

<sup>8</sup> Es en concreto el artículo 11 de la Ley 2/2007 el que se ocupa de detallar las reglas especialmente reforzadas de «*responsabilidad patrimonial de la sociedad profesional y de los profesionales*».



Por último, no puede dejar de apuntarse que entre la sociedad laboral y la sociedad profesional existe otro elemento diferenciador: las sociedades profesionales se caracterizan por una especialidad de la prestación que ofertan al mercado de bienes y servicios que no existe en el caso de las sociedades laborales. Y es que, aunque «*las sociedades profesionales únicamente podrán tener por objeto el ejercicio en común de actividades profesionales (...)*»<sup>9</sup>, la sociedad laboral no se encuentra condicionada por ninguna clase de limitación a la hora de elegir el tipo de actividad que desea ofertar al mercado. Libertad de actuación que permite que una sociedad laboral pueda desarrollar cualquier tipo de actividad lícita<sup>10</sup>, de forma que serán tan solo las reglas de la oferta y la demanda de bienes y servicios, y no las restricciones legales, las que determinen el tipo de actividad productiva que constituya el objeto de una Sociedad Laboral.

### 3. LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO

Al igual que ocurre con las sociedades laborales y las sociedades profesionales, también las sociedades cooperativas, por la finalidad que persiguen, se convierten muchas veces en alternativas muy adecuadas para ayudar a combatir la imparable destrucción de puestos de trabajo que en los últimos años ha desencadenado la crisis económica<sup>11</sup>.

Como es sabido, una 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 en un régimen de participación democrática, de forma que cualquier actividad económica lícita podrá ser organizada y desarrollada mediante una sociedad cooperativa [*cf.* art. 1, apartados 1 y 2 Ley 27/1999, de Cooperativas (LC)].

Pero si las similitudes entre la sociedad laboral y la sociedad profesional son tantas que plantean serios problemas prácticos, la proximidad entre las sociedades laborales y las cooperativas puede llegar a ser, si cabe, todavía más intensa. En concreto, entre todas las clases de cooperati-

<sup>9</sup> Es en concreto el artículo 2 de la Ley 2/2007 el que proclama la «exclusividad del objeto social». Sobre la misma idea de especialidad incide el artículo 5.1 de la misma Ley 2/2007 especificando que: «*la sociedad profesional únicamente podrá ejercer las actividades profesionales constitutivas de su objeto social a través de personas colegiadas en el Colegio Profesional correspondiente para el ejercicio de las mismas*».

<sup>10</sup> Resultarán entonces plenamente aplicables las reglas civiles sobre licitud en el objeto del contrato, de forma que, tal y como dispone, con carácter general, el artículo 1.271 del Código Civil, podrá constituir el objeto de una Sociedad Laboral cualquier actividad posible, que esté dentro del comercio de los hombres, que no sea contraria a las leyes o a las buenas costumbres.

<sup>11</sup> Advirtiendo también que «*Cualquier actividad económica lícita podrá ser organizada y desarrollada mediante una sociedad constituida al amparo de la presente Ley (...)*» (art. 1.2 LC). Sobre el régimen jurídico de las cooperativas, *in extenso*, ALFONSO SÁNCHEZ, R.: *La integración cooperativa y sus técnicas de realización: la cooperativa de segundo grado*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2000.

vas posibles, existe una de ellas con las que las relaciones de similitud con la sociedad laboral se intensifican: las cooperativas de trabajo asociado<sup>12</sup>.

El artículo 80.1 de la LC indica que: «*son cooperativas de trabajo asociado las que tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de 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. También podrán contar con socios colaboradores. La relación de los socios trabajadores con la cooperativa es societaria*». En este sentido, «*podrán ser socios trabajadores quienes legalmente tengan capacidad para contratar la prestación de su trabajo. Los extranjeros podrán ser socios trabajadores de acuerdo con lo previsto en la legislación específica sobre la prestación de su trabajo en España*» (art. 80.2 LC)<sup>13</sup>.

Teniendo en cuenta esta noción, se aprecia que la razón de ser de las cooperativas de trabajo asociado coincide sustancialmente con la finalidad de las sociedades laborales: servir de instrumentos de potenciación del autoempleo.

Ahora bien, entre ambas formas asociativas existen, al menos, dos diferencias básicas:

- Las sociedades laborales deben ser necesariamente sociedades de capital, puesto que la Ley 4/1997 prevé que sean únicamente sociedades anónimas o sociedades de responsabilidad limitada, y nunca cooperativas. Por tanto, si se opta por revestir la sociedad creada de forma cooperativa no se habrá dado lugar a una sociedad laboral sino a una cooperativa de trabajo asociado.
- La compatibilidad de vínculos trabajador/socio es una característica esencial de las sociedades laborales; en cambio, tal y como se ocupa de resaltar el artículo 80.1 de la LC, «*la relación de los socios trabajadores con la cooperativa es societaria*».

Adviértase que nuestro ordenamiento jurídico articula un régimen jurídico especialmente protector para los cooperativistas. Tanto es así que, en muchos casos, se les ofrece un nivel de protección similar al que recibirían los trabajadores por cuenta ajena en una empresa en lo que respecta, entre otras materias, a la percepción puntual de su retribución, la protección de la seguridad y la salud laboral, o en las condiciones de trabajo de los socios cooperativistas menores de edad<sup>14</sup>.

<sup>12</sup> Sobre las cooperativas de trabajo asociado como empresas de economía social, véanse, entre otros, PONS ALBENTOSA, L. y MONZÓN CAMPOS, J. L. «Las Cooperativas de Trabajo Asociado y el futuro Estatuto Fiscal de las Cooperativas», *CIRIEC*, n.º 0, mayo 1987, pp. 75-84; y SANZ SANTAOLALLA, F. J.: «El balance social en las cooperativas de trabajo asociado», *Noticias de la economía pública social y cooperativa*, n.º 35, 2002, pp. 60-62.

<sup>13</sup> Según el artículo 80.3 de la LC, «*la pérdida de la condición de socio trabajador provocará el cese definitivo de la prestación de trabajo en la cooperativa (...)*».

<sup>14</sup> La misma protección de los ingresos periódicos que constituyen el *modus vivendi* del sujeto que los percibe se deja ver en la regulación que ofrece el artículo 1.4 de la LC: «Los socios trabajadores tienen derecho a percibir periódicamente, en plazo no superior a un mes, percepciones a cuenta de los excedentes de la cooperativa denominados

También presentan estas entidades ciertas peculiaridades en lo que respecta al encuadramiento de sus socios en la Seguridad Social: debe recordarse que las cooperativas de trabajo asociado pueden optar estatutariamente entre el RGSS y el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), como vía de encuadramiento de sus socios (disp. adic. cuarta.1.º de la Ley General de Seguridad Social) –aunque en el caso de optar por la asimilación a trabajadores por cuenta ajena, la cobertura por desempleo será bastante más limitada que la que reciben los trabajadores por cuenta ajena y además resultarán inaplicables las normas sobre cotización y prestaciones del Fondo de Garantía Salarial<sup>15</sup>.

En cualquier caso, no se puede negar que sociedades laborales, profesionales o cooperativas de trabajo asociado comparten el objetivo común de servir como herramientas de autoempleo, pues, en ambos casos, la constitución de una nueva sociedad sirve para canalizar la fuerza productiva de los socios que la componen.

Pero a la hora de destacar el importante papel de estas formas societarias como instrumentos de creación de empleo, no se puede olvidar destacar que este tipo de entidades no se limitan a servir de instrumentos de creación de empleo para sus propios socios, sino que su mera constitución implica por sí misma la posibilidad potencial de crear nuevos puestos de trabajo: y es que, toda sociedad (y por tanto, también, las sociedades profesionales, las sociedades laborales y las sociedades cooperativas) puede concertar válidamente contratos de trabajo (dado el amplio concepto de «empleador» que proclama el art. 1.2 ET). Esto es, este tipo de entidades no se nutre exclusivamente de la actividad productiva que prestan sus propios socios, sino que en la elaboración del producto o en la prestación del servicio finalmente ofertado al mercado intervienen conjuntamente varios sujetos, entre los que muchas veces se encuentran también trabajadores por cuenta ajena.

---

anticipos societarios que no tienen la consideración de salario, según su participación en la actividad cooperativizada». Por su parte, el artículo 1.5 de la LC indica que «serán de aplicación a los centros de trabajo y a los socios trabajadores las normas sobre salud laboral y sobre la 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». La misma similitud con el artículo 6 del ET se aprecia en el artículo 1.6 de la LC: «Los socios trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni los que el Gobierno declare, para los asalariados menores de dieciocho años, insalubres, penosos, nocivos o peligrosos tanto para su salud como para su formación profesional o humana». De la misma forma, existen grandes dosis de identidad con la legislación laboral en la regulación que la LC realiza del régimen disciplinario de sus socios, de la jornada, descanso semanal, fiestas, vacaciones y permisos, de las causas de suspensión y excedencias en la condición de socio, e, incluso, de las situaciones en las que puede llevarse a cabo una baja obligatoria por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (véanse respectivamente, arts. 80 y ss. LC).

<sup>15</sup> Como especifican respectivamente la disposición adicional cuarta, regla 3.º de la LGSS y el Real Decreto 1043/1985, de 19 de junio, sobre protección por desempleo a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado. Sobre este tema, *in extenso*, véase LÓPEZ I MORA, F.: «Problemática laboral de los socios trabajadores de las empresas de Economía Social: ¿socios o trabajadores?», *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n.º 31, junio 1999, págs. 9 y ss.

Pero junto a este tipo de entidades de economía social cuya principal finalidad es permitir que los propios trabajadores participen en la titularidad de las entidades mercantiles a través de las que ofertan su fuerza productiva al mercado, existen otras que no actúan movidas ya por la intención de coparticipación de los trabajadores en la estructura empresarial, sino, simplemente, de procurar la inserción laboral de los colectivos menos favorecidos.

En estos casos, la finalidad de lucro que persigue toda empresa que opera en el mercado se coloca en un segundo plano, desplazada en importancia por la actividad de interés social que persigue este tipo de entes: facilitar la incorporación al mercado de trabajo de ciertos grupos de trabajadores que, debido a su situación personal o social, encuentran mayores dificultades de contratación inicial o de mantenimiento del empleo.

### III. LAS EMPRESAS DESTINADAS A LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS COLECTIVOS MENOS FAVORECIDOS

Cada año, las estadísticas de contratación se ocupan tristemente de demostrar que existen determinados colectivos que, debido a su situación personal o sus características personales, encuentran mayores dificultades para acceder a un puesto de trabajo. Para evitar que queden excluidos del mercado de trabajo nuestro legislador articula una serie de iniciativas destinadas a corregir las deficiencias que el equilibrio entre la oferta de puestos de trabajo y la demanda de ocupación no consigue solventar.

En concreto, se crean dos tipos de empresas que comparten la finalidad común de servir como primera toma de contacto con el mercado productivo: los CEE y las empresas de inserción. En ambos casos, pretenden ofrecer al sujeto no solo un trabajo remunerado que le asegure un medio de vida digno, sino también una preparación profesional que facilite la futura incorporación de estos colectivos menos favorecidos en el mercado de trabajo ordinario.

#### 1. LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

El artículo 49 de la CE proclama la obligación de los poderes públicos de procurar la integración social de las personas minusválidas. En cumplimiento de tal mandato, se dicta la Ley 13/1982 de Integración Social del Minusválido.

Las medidas de naturaleza laboral que dicha norma contiene se pueden clasificar en dos grandes grupos: aquellas que están destinadas a sujetos que, pese a su minusvalía, conservan capacidad laboral susceptible de permitirles el acceso a un puesto de trabajo (bien una relación laboral común, bien una relación laboral especial en un CEE) y otras acciones destinadas a potenciar la capacidad laboral de estos sujetos, mejorando su perfil profesional, con el fin de incrementar las oportunidades de colocación de estos sujetos.

Se demuestra así que lograr la ocupación laboral se convierte en un presupuesto muy importante para alcanzar el objetivo de integración social de las personas minusválidas.

Actualmente existen instrumentos jurídicos muy variados que persiguen como objetivo principal facilitar la ocupación profesional de las personas con minusvalía. Conviene tener presente que estas formas de estímulo a la contratación laboral de personas minusválidas unas veces inciden en la concertación de contratos de trabajo ordinarios<sup>16</sup> y otras, en cambio, cuando el sujeto en cuestión únicamente presenta una capacidad laboral residual que le imposibilita acceder al citado mercado de trabajo ordinario, dichas medidas de estímulo a la contratación se centrarán entonces en incentivar la actividad productiva en virtud de la relación laboral especial de minusválidos en los CEE<sup>17</sup>.

Únicamente en los casos extremos en los que la persona sufre una minusvalía tan grave que le prive de cualquier tipo de capacidad laboral, el objetivo de integración laboral se sustituirá por la labor de *desarrollo personal y social* mediante la realización de meras tareas ocupacionales en un centro ocupacional que nunca tendrá naturaleza laboral ni objetivo productivo (art. 53 Ley 13/1982).

<sup>16</sup> Como es principalmente el porcentaje de reserva que se obliga a mantener a las empresas de más de 50 trabajadores, y las importantes reducciones y bonificaciones que actualmente premian la contratación de trabajadores minusválidos en empresas ordinarias. Como regla general, el artículo 38.1 de la Ley 13/1982 obliga a que «las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores minusválidos. Al tratarse de una obligación que incide sobre empresas ordinarias, huelga decir que la modalidad contractual empleada ha de ser necesariamente la relación laboral común (bien a jornada completa o a jornada parcial, bien por tiempo indefinido, bien en virtud de un contrato temporal). Y es que la relación laboral especial de los minusválidos queda sometida a unos requisitos muy estrictos en cuanto al elenco de sujetos que pueden llevarla a cabo (tanto por la parte laboral como por la parte empresarial) y a estos efectos, únicamente se podrá generar en el seno de CEE, en los términos previstos en su normativa específica, condición que obviamente no tienen las empresas ordinarias que actúan en el mercado de bienes y servicios afectadas por la comentada obligación de reserva. A pesar de esta obligación genérica de reserva de puestos de trabajo a personas minusválidas, el propio artículo 38 de la Ley 13/1982 *in fine* permite, de manera *excepcional*, una exención parcial o total de esta obligación. En concreto, las alternativas a la reserva de puestos de trabajo a trabajadores minusválidos se plasman en el artículo 2 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter *excepcional* de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

<sup>17</sup> Estas medidas aparecen recogidas no solo en la Ley 13/1982 de Integración Social del Minusválido, sino también en el Real Decreto 1451/1983. En estos textos se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos, para incentivar la contratación de mujeres con discapacidad y realizar otras adaptaciones técnicas. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales firmó el 3 de diciembre de 2002, un acuerdo con el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI), sobre medidas para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad. En este acuerdo las partes firmantes manifiestan su voluntad de contribuir responsablemente a la consecución del pleno empleo de la población en general y que a dicho objetivo coadyuve la incorporación al mercado de trabajo ordinario, o, cuando no sea posible, protegido, del mayor número posible de personas con discapacidad. Es importante tener en cuenta que a raíz del citado acuerdo, se modifica el citado Real Decreto 1451/1983 que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos (modificación operada por el RD 170/2004), con el fin de potenciar y mejorar las medias de estímulo a la contratación laboral de las personas minusválidas.

Por lo que respecta a las características básicas que definen la incorporación al sistema productivo de las personas discapacitadas mediante la fórmula especial de *trabajo protegido* en los CEE que regula el artículo 41 de la Ley 13/1982<sup>18</sup>, debe destacarse en primer lugar el objeto dual que presenta esta relación laboral especial.

Así pues, los minusválidos que, debido a la disminución de sus facultades físico-psíquicas o sensoriales no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales mediante una relación laboral común en el seno de una empresa ordinaria, deberán ser empleados en un CEE cuando conserven, al menos, una capacidad laboral residual (art. 41.1 Ley 13/1982)<sup>19</sup>.

Puede afirmarse que un CEE se caracteriza por tener dos objetivos básicos, íntimamente enlazados entre sí, e inescindibles uno del otro: por una parte presenta un contundente objetivo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado de bienes y servicios; por otra parte, los CEE quedan configurados como unos instrumentos esenciales en la consecución de la integración social de las personas minusválidas, dado que para desarrollar su actividad empresarial, este tipo de entes recurre al trabajo humano voluntario, personal, retribuido, dependiente y por cuenta ajena, como factor de producción principal.

Y es que este tipo de entidades también tienen como finalidad esencial asegurar un empleo remunerado a las personas minusválidas que, en atención a su especial condición personal, encuentren dificultades para acceder al mercado de trabajo ordinario. Así, este tipo de centros van a desempeñar un importante papel como medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal (art. 42.1 Ley 13/1982). La plantilla de los CEE estará constituida por el mayor número de trabajadores minusválidos que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70% de aquella. A estos efectos no se contemplará el personal no minusválido dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social (art. 42.2 Ley 13/1982)<sup>20</sup>.

Debe destacarse que a diferencia de lo que ocurre con las empresas de inserción, nuestro ordenamiento jurídico no establece un concepto estricto de CEE, ni limita o condiciona el tipo de

<sup>18</sup> Sobre este tema, *in extenso*, véase CALDERÓN MILÁN, M. J. y CALDERÓN MILÁN, B.: «Los Centros Especiales de Empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario», *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n.º 75, 2012.

<sup>19</sup> En concreto, la citada norma dispone que esta relación laboral especial podrá iniciarse únicamente cuando el sujeto tenga al menos un 33% de minusvalía y como consecuencia de ello presente una disminución de su capacidad para el trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje. La disminución de su capacidad de trabajo se apreciará poniéndose esta en relación con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar cualificación profesional (véase art. 2.1 RD 1368/1985 que regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en Centros Especializados de Empleo).

<sup>20</sup> Se entenderán por servicios de ajuste personal y social los de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos que procuren al trabajador minusválido del CEE una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación de su relación social (art. 42.2 Ley 13/1982).

entidades que los pueden crear. Todo lo contrario: después de precisar que los CEE «son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos», expresamente se concreta que «los Centros Especiales de Empleo podrán ser creados tanto por organismos públicos y privados como por las empresas, siempre con sujeción a las normas legales, reglamentarias y convencionales, que regulen las condiciones de trabajo»<sup>21</sup>, y tener o no ánimo de lucro<sup>22</sup>. Esto es, no se introduce ninguna limitación respecto a la naturaleza pública o privada, forma societaria, o titularidad del capital social en relación con el tipo de entidades que pueden constituir un CEE. Y es que el legislador, con el fin de potenciar la creación de este tipo de entidades, ha optado por no imponer apenas restricciones que condicionen su establecimiento. Conviene reparar que, como su propio nombre indica, y a pesar de que en su seno se desarrolle un trabajo productivo, el CEE, como tal, ni es una «empresa» propiamente dicha, ni es, por sí solo, una «entidad mercantil», sino que puede ser únicamente uno de los centros de trabajos de una empresa que dispone de varias instalaciones (empresa que, a su vez, será propiedad de un empresario persona física, o de una entidad mercantil –constituida según cualquiera de las formas societarias admitidas en derecho– a través de la cual se oferten los productos y servicios al mercado). Eso sí, es indispensable la calificación e inscripción en el Registro de Centros del Servicio Público de Empleo Estatal, o, en su caso, en el correspondiente de las Administraciones autonómicas<sup>23</sup>.

Según se puede desprender del articulado del Real Decreto 1368/1985, la especialidad de esta relación laboral, a diferencia de lo que ocurre en el resto de relaciones laborales, radica en tener que compaginar simultáneamente dos objetivos: realizar una actividad productiva remunerada y facilitar la integración social de la persona que presta el servicio. De esta forma, la organización y los métodos de trabajo que se apliquen en los centros especiales de empleo tratarán de asemejarse lo más posible a los de la empresa ordinaria, si las condiciones personales y profesionales del trabajador lo permiten, con el fin de favorecer su futura ocupación de un empleo ordinario (art. 8.dos RD 1368/1985).

Por lo tanto, los derechos y obligaciones propios del contrato laboral deben adaptarse para garantizar la plena consecución de ambos objetivos simultáneamente, especialmente en lo que

<sup>21</sup> Al mismo tiempo, se precisa que «*las Administraciones Públicas, dentro del ámbito de sus competencias y a través del estudio de necesidades sectoriales, promoverán la creación y puesta en marcha de Centros Especiales de Empleo, sea directamente o en colaboración con otros Organismos o Entidades (...)*» (art. 45.2 Ley 13/1982).

<sup>22</sup> Artículo 5 b) del Real Decreto 2273/1985 por el que se regulan los Centros Especiales de Empleo.

<sup>23</sup> Artículo 7 del Real Decreto 2273/1985. Dicho precepto señala que «para que pueda efectuarse la calificación e inscripción, deberán cumplirse los siguientes requisitos: 1. Acreditación de la personalidad del titular; 2. Justificar mediante el oportuno estudio económico las posibilidades de viabilidad y subsistencia del Centro, en orden al cumplimiento de sus fines; 3. Estar constituida su plantilla por trabajadores minusválidos conforme a lo señalado en el artículo 1, con contrato laboral escrito, suscrito con cada uno de ellos, conforme a la normativa vigente; 4. La previsión de tener en plantilla al personal técnico y de apoyo en posesión de las titulaciones profesionales adecuadas, que la actividad del Centro precise».

respecta al ejercicio de las facultades de organización, dirección, control y sanción del empresario, sobre todo cuando se ha de vincularlas con las nociones de productividad, rentabilidad y rendimientos mínimos de los trabajadores.

En concreto, la propia norma expresamente contempla que no podrán establecerse aquellos incentivos utilizados para estimular el rendimiento en el trabajo que puedan suponer, a juicio de los equipos multiprofesionales, un riesgo para la salud del trabajador o su integridad física o moral. Por otra parte, y habida cuenta de que este tipo de trabajadores presentan una capacidad laboral reducida, la propia norma permite, siempre que tal circunstancia la haya constatado el equipo multiprofesional correspondiente que, cuando las circunstancias personales del minusválido lo requieran, pueda celebrarse un contrato «a bajo rendimiento», entendiéndose como tal aquel en que el trabajador minusválido, aun prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con un rendimiento inferior *al normal* en un 25%, lo que conllevará una reducción proporcional del salario en el mismo porcentaje (arts. 8 y 12 RD 1368/1985).

Aunque en principio un centro especial de empleo puede concertar los mismos tipos o modalidades de contratos de trabajo que una empresa ordinaria, precisamente para garantizar la consecución del objetivo de integración social de los minusválidos (y teniendo en cuenta que preparar al sujeto para enfrentarse, en el futuro, a una relación laboral ordinaria resulta ser una de las facetas esenciales de tal propósito de integración social), conviene tener presente ciertas peculiaridades que afectan a ciertas modalidades contractuales cuando son concertadas por trabajadores minusválidos:

- Una de ellas opera sobre la forma de desarrollar la formación profesional inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje (art. 7 RD 1368/1985 y disp. adic. segunda.4 ET)<sup>24</sup>. Y es que en estos casos la duración máxima del contrato podrá ampliarse, con el fin de prolongar también el periodo temporal dentro del cual se debe impartir la formación profesional inherente al contrato, atendiendo a las necesidades especiales de estos sujetos.
- Otra, incide sobre el actualmente conocido como «trabajo a distancia», anteriormente denominado «trabajo a domicilio» (art. 13 ET). Sobre este tema, el artículo 7.ter del Real Decreto 1368/1985 expresamente advierte que «no se podrá utilizar esta modalidad para la contratación de minusválidos psíquicos» y que, en cualquier caso, se llevará a cabo un seguimiento especialmente cuidadoso de estos trabajadores, con el fin de comprobar «la adecuación del trabajo concreto a las características personales y profesionales del trabajador», con el fin de garantizar que esta forma de prestación de servicios realmente está sirviendo para facilitar la futura integración del minusválido en el mercado de trabajo ordinario.

<sup>24</sup> El artículo 7.2 del Real Decreto 1368/1985 establece las particularidades que ha de cumplir un contrato para la formación y el aprendizaje suscrito con una persona minusválida en un CEE, flexibilizando así para este colectivo las estrictas características marcadas por el artículo 11.2 del ET.



Pero no se pueden terminar de explicar las funciones y objetivos de los CEE sin prestar especial atención a la figura del «enclave laboral».

Sin duda inspirada en el funcionamiento de la subcontratación de obras y servicios, y reiterando de alguna manera las relaciones contractuales triangulares existentes respectivamente entre empresa principal, empresa subcontratista, y los trabajadores de la contrata que prestan servicios en las instalaciones de la empresa principal, nuestro ordenamiento jurídico prevé otra forma lícita de cesión de trabajadores, concertada ahora entre un CEE y una empresa ordinaria.

Como es sabido, un enclave laboral es una de las alternativas con las que una empresa, lícitamente, puede sustituir su obligación de reservar determinados puestos de trabajo a personas minusválidas. A través de este tipo de contrato se persigue proporcionar a los trabajadores minusválidos que encuentren serias dificultades para acceder al mercado de trabajo común, cierto contacto con las empresas ordinarias<sup>25</sup>.

Gracias a la prestación de los servicios propios del enclave, el trabajador minusválido tomará contacto con el mercado de trabajo ordinario sin perder en este caso su vinculación con el CEE, que seguirá prestando especial atención a la potenciación de las habilidades laborales del trabajador, como presupuesto esencial para lograr su integración social.

De conformidad con el Real Decreto 290/2004, puede afirmarse que la institución de los enclaves laborales persigue un triple objetivo: en primer lugar, permitir la creación de empleo de personas con discapacidad; en segundo lugar, conseguir una mayor integración en el mercado de trabajo, facilitándoles el tránsito a la empresa ordinaria; y en tercer lugar, facilitar el cumplimiento de las obligaciones de reserva de contratación por parte de las empresas<sup>26</sup>.

De esta manera, el esquema de funcionamiento de un enclave laboral es muy similar al utilizado en la subcontratación de obras y servicios en el ámbito de la descentralización empresarial, de tal forma que el CEE actuaría como empresa contratista, la empresa ordinaria como empresa principal y los trabajadores cedidos serían en este caso los trabajadores minusválidos que integran el enclave laboral.

<sup>25</sup> El Real Decreto 290/2004 regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. En concreto, los artículos 1 y 2 de su texto ofrecen la definición legal de esta figura y concretan su principal razón de ser: «se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un Centro Especial de Empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora».

<sup>26</sup> GARRIDO PÉREZ, E.: «Los Enclaves Laborales: ¿una nueva modalidad de subcontratación de obras y servicios para trabajadores discapacitados?: Comentario al Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero», <http://www.upf.edu/iuslabor/032005/art103.htm>, pág. 1 del soporte informático.

Así pues, en estos casos, la dirección y organización del trabajo en el enclave corresponde al CEE, con el que el trabajador con discapacidad concierta su relación laboral de carácter especial.

Precisamente en materia de prevención de riesgos laborales conviene tener presente el deber de cooperación y coordinación que existe entre la empresa colaboradora y el CEE para la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, debiéndose informar de los medios empleados a quienes estén ocupados en el enclave y de las medidas de protección de su puesto de trabajo.

Al respecto, el CEE actúa, a todos los efectos, como empresa contratada o subcontratada por el empresario principal y por tanto queda obligado sustancialmente por las mismas medidas de coordinación de actividades previstas con carácter general para cualquier supuesto de subcontratación.

En definitiva, la empresa colaboradora (como titular del centro de trabajo) queda obligada a adoptar las medidas necesarias para que el CEE (titular del enclave) reciba la información e instrucciones adecuadas en relación con los riesgos existentes en los puestos de trabajo, de las medidas de protección y prevención adecuadas, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar para que sean convenientemente trasladadas a sus respectivos trabajadores en forma fácilmente comprensible para ellos.

Cabe resaltar que no podrán ser objeto de prestación a través de un contrato de enclave laboral las actividades y servicios que, por su naturaleza o producto utilizado o ambientes en los que se realizan, puedan afectar a la salud de la plantilla de personas discapacitadas ocupadas en el enclave.

La regulación de los enclaves laborales, sobre la base del artículo 42 del ET, posee determinadas particularidades que intenta eliminar los inconvenientes de la subcontratación, y al mismo tiempo potenciar la capacitación profesional de las personas minusválidas, con el fin de hacer esta figura más interesante para las empresas.

Una de las principales diferencias que distingue los enclaves laborales de cualquier otra forma de subcontratación radica en su duración en el tiempo. Y es que el enclave laboral se configura como una medida necesariamente temporal.

El Real Decreto 290/2004 configura el enclave laboral como un contrato sometido a término. Así pues, la duración mínima del contrato o enclave laboral será de tres meses y la duración máxima de tres años, pudiendo prorrogarse por periodos no inferiores a tres meses hasta llegar a la duración máxima (art. 5.2 RD 290/2004). Las partes contratantes –el CEE y la empresa colaboradora– solo pueden concretar la duración del enclave dentro de los citados límites mínimos y máximos.

Transcurridos estos tres años, el enclave solo podrá prorrogarse cuando el CEE acredite que la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario hubiera contratado con carácter

indefinido a un número determinado de trabajadores discapacitados del enclave en cuestión. Esta prórroga del enclave tendrá igualmente una duración mínima de tres meses y una duración máxima de tres años (art. 5.2 RD 290/2004). El enclave no podrá prorrogarse ni iniciarse uno nuevo para la misma actividad si se hubiera llegado a la duración máxima total de seis años, contados desde la constitución del enclave en cuestión [art. 5.2 b) RD 290/2004]. No obstante, y en consideración a las notables dificultades de inserción laboral que padecen las personas discapacitadas, las cuales se acentúan en tiempos de crisis económica y alto desempleo, la Ley 35/2010 ha previsto que los enclaves que alcancen la duración máxima de seis años a partir de su fecha de entrada en vigor puedan ampliar su duración, de forma excepcional, hasta el 31 de diciembre de 2012, seguramente en la confianza –desmentida por los hechos– de que, transcurrido ese plazo, existiría una coyuntura económica que permitiera a las empresas optar libremente por la contratación ordinaria de trabajadores discapacitados, sin necesidad de valerse de enclaves laborales u otras técnicas de fomento de la contratación laboral de trabajadores discapacitados.

Al finalizar la duración del enclave, todo el personal con discapacidad que hubiera estado trabajando en el mismo seguirá manteniendo su relación laboral con el CEE, con excepción de quienes se hayan incorporado a la plantilla de la empresa ordinaria en régimen de relación laboral común.

De la misma forma, otra de las especialidades del enclave laboral, que lo diferencia de cualquier subcontrata, es que debe estar integrado por un número mínimo de trabajadores discapacitados. En concreto, el enclave deberá estar formado al menos por 5 trabajadores discapacitados si la plantilla de la empresa colaboradora es de 50 o más trabajadores o al menos por 3 si la empresa tuviera una plantilla inferior, no incluyéndose en este cómputo a los trabajadores «encargados» del enclave, salvo que también fuesen discapacitados (art. 5.3 RD 290/2004).

Para constituir un enclave laboral es necesario suscribir, por escrito, un «contrato de enclave laboral», en el que se identifiquen con claridad las partes contratantes, el objeto material del enclave y lugar en el que se va a desarrollar, su duración prevista y el precio pactado (art 5.1 RD 290/2004)<sup>27</sup>.

## 2. LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

Como es sabido, mientras un penado se encuentra cumpliendo una pena privativa de libertad puede acceder a la relación laboral especial de penados en instituciones penitenciarias

<sup>27</sup> La doctrina considera esta forma como elemento constitutivo, de tal forma que la ausencia total de la forma escrita determinaría que la relación entre el centro especial de empleo y la empresa colaboradora no tenga la consideración legal de enclave laboral a los efectos del Real Decreto 290/2004, por lo que esta forma de subcontratación pasaría a regirse únicamente por lo dispuesto en el artículo 42 del ET, sin resultar aplicables entonces las normas específicas de los enclaves laborales. Al respecto, véase SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J. M. y SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J. M.: «Los enclaves laborales», <http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO9238/enclaves.pdf>, véase pág. 69.

(RD 782/2001)<sup>28</sup>. En estos casos, el empleador será el organismo autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo u órgano autonómico equivalente.

Por medio de este tipo de actividad laboral se consigue, no solo garantizar la función socializadora de la pena privativa de libertad que proclama la doctrinal penal, sino también mejorar las oportunidades de colocación futura de los presos, una vez haya finalizado su periodo de internamiento, potenciando sus habilidades profesionales con el fin de atemperar las dificultades de acceso a un puesto de trabajo (y con ellas, el riesgo de exclusión social) al que muchas veces se enfrentan estos sujetos al recuperar su libertad.

Pero no es únicamente la relación laboral especial de los penados en el seno de instituciones penitenciarias la única forma de evitar la exclusión social potenciando la iniciación de una actividad retribuida: el mismo objetivo se pretende alcanzar también, una vez que el sujeto ha sido liberado de prisión, a través de los contratos de trabajo concertados con empresas de inserción. En ambos casos, se constituyen relaciones laborales con las que se persigue iniciar una primera toma de contacto con la actividad productiva, proporcionando la experiencia profesional básica que facilite la integración laboral posterior en el mercado de trabajo ordinario<sup>29</sup>. Ahora bien, pese a sus similitudes, uno y otro tipo de relación laboral presentan importantes diferencias. En concreto, conviene destacar que mientras la relación laboral que mantiene un penado con la institución penitenciaria es «especial», la relación laboral que se desarrolla en el seno de las empresas de inserción constituye únicamente una relación laboral común, (aunque eso sí, sujeta a las especialidades que marca la naturaleza de la empresa con la que se concierta el contrato de trabajo)<sup>30</sup>.

Por otra parte, el ámbito subjetivo de aplicación de ambas relaciones contractuales también es muy diferente: mientras la relación laboral especial citada, como su propia denominación indica, tan solo puede concertarse cuando la propia institución penitenciaria actúe como empleadora de un tipo muy específico de trabajadores (sujetos condenados a penas privativas

<sup>28</sup> Al respecto, caben destacar las importantes bonificaciones en las cuotas de cotización a la Seguridad Social tanto para el organismo empleador como para los trabajadores que genera este tipo de contratación: véase la disposición adicional trigésima de la LGSS declarada expresamente en vigor por disposición transitoria sexta del Real Decreto-Ley 20/2012.

<sup>29</sup> Una y otra relación laboral persiguen el mismo objetivo de facilitar la inserción social, y también resultan premiadas con incentivos económicos a la contratación. Dentro de las medidas de promoción de las empresas de inserción se contemplan, en el capítulo V de la Ley 44/2007, diversas ayudas encaminadas a la contratación de personas calificadas en situación de exclusión social, así como una serie de subvenciones que pudieran compensar los sobrecostes laborales por la menor productividad de estas personas en la actividad empresarial, y las ayudas correspondientes al seguimiento del itinerario de inserción social.

<sup>30</sup> En este caso, únicamente se ha constituido una relación laboral ordinaria por remisión a la regulación de las relaciones laborales temporales ordinarias, aunque sometidas a las especialidades puntuales que, al respecto, marca la Ley 44/2007 por la que se regulan en nuestro ordenamiento jurídico las empresas de inserción.

de libertad mientras dure su internamiento en centros penitenciarios), el abanico de entidades que pueden actuar en el mercado como empresas de inserción y de posibles trabajadores es mucho más amplio<sup>31</sup>.

A estos efectos, podrá tener la consideración de empresa de inserción toda 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 sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario (art. 4 Ley 44/2007).

Adviértase que, si bien en principio cualquier tipo de entidad mercantil legalmente autorizada podrá actuar como empresa de inserción, el artículo 6 de la Ley 44/2007 exige un requisito añadido: dicha entidad debe estar promovida o participada por una o varias entidades sin ánimo de lucro, incluidas las de derecho público, las asociaciones sin fines lucrativos y las fundaciones, cuyo objeto social contemple la inserción social de personas especialmente desfavorecidas<sup>32</sup>.

Así, es importante resaltar que aunque en muchos casos se conceptúe la empresa de inserción como una forma de integración laboral de expenados, no es esta su única función: y es que el propio legislador contempla como potenciales trabajadores de las empresas de inserción un amplio abanico de sujetos a los que, por sus especiales circunstancias personales, se les presupone situación de exclusión social o riesgo de sufrirla<sup>33</sup>. En concreto, expresamente se indica que

<sup>31</sup> Sobre este tema, *in extenso*, véase AGUILERA IZQUIERDO, R.: «El régimen jurídico de las empresas de inserción», Navarra: Thomson-Civitas, 2009 y VALLECILLO GÁMEZ, M. R. y MOLINA NAVARRETE, C.: *Empresas de inserción y mercados de trabajo inclusivos: nuevo marco regulador y modelos de gestión*, Granada: Comares, 2008.

<sup>32</sup> En concreto, el artículo 5 a) de la Ley 44/2007 precisa que «esta participación será al menos de un cincuenta y uno por ciento del capital social para las sociedades mercantiles», y «en el caso de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales, dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sea de aplicación a los socios colaboradores o asociados». Esto es, de la interpretación sistemática de la Ley de Sociedades Laborales y de la regulación de las cooperativas de trabajo asociado en la Ley de Cooperativas se deduce que, dado que en las sociedades laborales, como mínimo, tendrán que existir dos socios-trabajadores en cada sociedad laboral, que conjuntamente posean el 66,66% del capital social, respecto a este tipo de entidades, y como excepción a la regla general, será únicamente el porcentaje restante el que pueda estar en manos de entidades promotoras sin ánimo de lucro. Por su parte, dada la estricta regulación de las cooperativas de trabajo asociado, este tipo de entidades promotoras podrán ser únicamente de socios colaboradores, y no de socios de trabajo. Adviértase que, en el caso de que una empresa de inserción se constituya bajo la forma de una sociedad laboral o de una cooperativa de trabajo asociado, la condición de *personas en situación de exclusión social* se exigirá únicamente respecto a los trabajadores por cuenta ajena que emplee la citada entidad, sin que sus socios-trabajadores o de trabajo deban cumplir dicho requisito.

<sup>33</sup> En concreto, es el artículo 2.2 de la Ley 44/2007 el que especifica que «la situación de exclusión de las personas pertenecientes a los colectivos a los que se hace referencia en el apartado 1 deberá ser acreditada por los Servicios Sociales Públicos competentes (...)». Sobre una de las causas concretas de exclusión que daría acceso a las empresas de inserción, véase CHARRO BAENA, M. P. y MARTÍNEZ DÍAZ, M. P.: *Dinámica personal y familiar de los toxicómanos*, Universidad Pontificia de Comillas, 1995.

«las empresas de inserción podrán contratar como trabajadores, a efectos de lo previsto en esta ley, a las personas en situación de exclusión social desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo, con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo, que estén incluidos en alguno de estos colectivos:

- a) Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada comunidad autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
- b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en la letra anterior, por alguna de las siguientes causas:
  - 1.º Falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
  - 2.º Haber agotado el periodo máximo de percepción legalmente establecido.
- c) Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30, procedentes de instituciones de protección de menores.
- d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
- e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y exreclusos.
- f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del reglamento de la citada ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.
- g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

Es el artículo 4 de la Ley 44/2007 el que delimita el *concepto de empresa de inserción*, y lo hace en los siguientes términos: «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 sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario».

A estos efectos deberán proporcionar a estos trabajadores, 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 sociolaboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario»*<sup>34</sup>.

De esta definición legal se deduce que el objetivo de las llamadas empresas de inserción es dual: por una parte, existe sin duda el objetivo productivo que caracteriza a cualquier empresa, que pretende ofertar en el mercado los productos o servicios elaborados en su seno. Ahora bien, cuando la empresa contratante es una empresa constituida bajo la modalidad de «empresa de inserción», este objetivo comparte su importancia con una finalidad de idéntico nivel: favorecer la inserción laboral de los miembros de su plantilla. Y precisamente para lograr este objetivo, los trabajadores contratados además del deber de desarrollar su prestación laboral de servicios asumen necesariamente el compromiso de desarrollar un itinerario personalizado de inserción laboral.

En cualquier caso, debe destacarse que pese a sus loables propósitos, y las interesantes medidas de estímulo económico que actualmente premian el establecimiento de este tipo de empresas y la suscripción en su seno de nuevos contratos de trabajo, no han tenido por el momento el resultado esperado, tanto es así que el Gobierno se ha comprometido a revisar antes de fin de 2013 la regulación de las empresas de inserción con el fin de mejorar, en la práctica, sus funciones de integración social<sup>35</sup>.

Pero entre las peculiaridades laborales que inciden sobre el régimen jurídico de las empresas de inserción, debe necesariamente mencionarse el que afecta a la edad máxima de con-

<sup>34</sup> El artículo 3 de la Ley 44/2007 concreta en qué consiste el «*itinerario de inserción sociolaboral*» que necesariamente han de desarrollar los sujetos que presten servicios en empresas de inserción haciendo hincapié en el objetivo que los inspira: promover la integración del sujeto en el mercado laboral ordinario por medio de acciones de orientación, tutoría y procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social encaminados a resolver los problemas específicos que hasta ese momento habían dificultado su inserción.

<sup>35</sup> Por ese motivo, la disposición adicional decimotercera de la reciente Ley 3/2012, con el fin de mejorar la actividad empresarial y las actuaciones sociales de las empresas de inserción, establece que «el Gobierno, dentro de las competencias de ámbito estatal que le corresponden en esta materia, antes del 1 de enero de 2014 aprobará un proyecto de Ley que actualice y revise la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción».

certación de un contrato para la formación y el aprendizaje. Hoy en día, aunque textualmente la letra a) del artículo 11.2 del ET siga previendo que «*se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas*», dicha previsión debe ponerse necesariamente en relación con la disposición transitoria novena del Real Decreto-Ley 3/2012 que, bajo la rúbrica «*límite de edad de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje*» expresamente permite que «*hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 %, podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2 a) del ET*»<sup>36</sup>.

Al respecto, es muy importante advertir que, como excepción, el límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad o con sujetos en situación de exclusión social contratados por empresas de inserción [art. 11.2 a) ET *in fine*]. Obviamente, suprimido el requisito de la edad, será mucho más amplio el colectivo de trabajadores que podrá suscribir un contrato para la formación en este tipo de empresas. De la misma forma, también con el fin de potenciar la contratación laboral –ahora bajo cualquier modalidad contractual– de los trabajadores más jóvenes, la reciente Ley 11/2013, de apoyo al emprendedor, establece interesantes medidas de estímulo económico a las contrataciones de menores de 30 años en empresas de inserción<sup>37</sup>.

Por último, debe advertirse que es precisamente el objetivo de inserción laboral el motivo que determina el carácter necesariamente temporal de la relación laboral iniciada. Y es que si la actividad laboral desarrollada en el seno de una empresa de inserción está directamente encaminada a facilitar dicha inserción laboral del sujeto, en el momento en el que esta se alcance, ha de entenderse cumplido el fin pretendido, y por ello, agotada una de las causas que inspiraba y daba razón de ser al vínculo laboral en cuestión (art. 12 de la citada Ley 44/2007).

<sup>36</sup> Se continúa así el proceso constante de ampliación de la edad máxima de los trabajadores en formación iniciado por el Real Decreto-Ley 10/2011 consiguiendo el resultado de elevar, en menos de un año y en virtud de dos reformas sucesivas, la edad máxima de los trabajadores contratados para la formación de los 21 años (según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del RD-Ley 10/2011) hasta los 30 (como se permite, aunque de forma coyuntural, desde el 18 de febrero de 2012). Sobre este tema, *in extenso*, véase AA. VV. (dir. CAVAS MARTÍNEZ), *La reforma laboral de 2012*, Murcia: Laborum, 2012.

<sup>37</sup> En concreto, el artículo 14.1 b) de la Ley 11/2013 prevé: «*Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social aplicables a las empresas de inserción en los supuestos de contratos de trabajo suscritos con personas menores de 30 años en situación de exclusión social incluidas en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, de 137,50 euros/mes (1.650 euros/año) durante toda la vigencia del contrato o durante tres años, en caso de contratación indefinida*». Especificando además que «*estas bonificaciones no serán compatibles con las previstas en el artículo 16.3 a) de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre*».



## IV. EL FOMENTO DEL EMPLEO Y EL AUTOEMPLEO A TRAVÉS DE ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL EN LAS ÚLTIMAS REFORMAS LABORALES

En el marco del artículo 192.2 de la CE y al amparo de sus respectivas competencias, tanto en el ámbito estatal como en el de las distintas comunidades autónomas, han aparecido numerosos y variados programas de promoción y fomento de las empresas y entidades de economía social y, en particular, de las cooperativas y las sociedades laborales, normalmente de carácter coyuntural y renovable, con una pluralidad de objetivos y de medidas, técnicas y financieras (formación e información, adaptación a las nuevas tecnologías, contratación de personal directivo, seguros agrarios, tratamiento fiscal más favorable, bonificaciones de Seguridad Social, capitalización de prestaciones de desempleo, subvenciones, préstamos a bajos tipos de interés, fomento del asociacionismo, etc.), últimamente con particular intensidad, en el contexto de promoción de nuevos yacimientos de empleo.

Por otro lado, las normas que desde mediados de la pasada década han implementado las reformas más trascendentes que ha experimentado nuestro ordenamiento laboral en su todavía corta historia democrática se han servido de las entidades de economía social como instrumento para la creación de empleo en tiempos de crisis, prestando especial atención a los colectivos considerados más vulnerables. De este modo, se han ido extendiendo al autoempleo en entidades de economía social distintas medidas de apoyo y fomento del empleo, tradicionalmente reservadas a la contratación de trabajadores en régimen laboral o asalariado, fundamentalmente a través bonificaciones, reducciones o exenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.

Tal es el caso del Programa de Fomento de Empleo aprobado por Ley 43/2006, de 29 de diciembre, de 29 de diciembre, cuyo artículo 1, apartado 3, incluye entre los beneficiarios de dicho programa a las sociedades laborales o cooperativas que incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo en los supuestos todavía vigentes del artículo 2 de la citada ley (personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y del terrorismo y personas en situación de exclusión social)<sup>38</sup>, siempre que, tratándose de cooperativas, estas hayan op-

<sup>38</sup> La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, derogó el componente «general» del programa de fomento del empleo de 2006 (art. 2.1 y 6 Ley 43/2006) y el posterior plan extraordinario para la contratación indefinida de trabajadores desempleados con responsabilidades familiares (art. 3 Ley 43/2006) dejando vigentes los componentes «específicos» del programa de 2006: a) Personas con discapacidad: artículo 2.2 y 3 Ley 43/2006. b) Víctimas de violencia de género: artículo 2.4 Ley 43/2006. c) Trabajadores en situación de exclusión social: artículo 2.5 Ley 43/2006. El preámbulo de la Ley 35/2010 es suficientemente claro en este punto: «se mantienen en su regulación actual las bonificaciones dirigidas a personas con discapacidad, constitución inicial de trabajadores autónomos, empresas de inserción, víctimas de violencia de género y, en particular, las que tienen como finalidad mantener la situación de actividad de los trabajadores mayores de 59 años». Sobre el tema, *vid.* CÁMARA BOTÍA, A.: «La bonificación de cuotas para fomentar la contratación indefinida: el artículo 10 de la Ley 35/2010», en AA. VV. (dirs. MONTOYA MELGAR y CAVAS MARTÍNEZ), *Comentario a la Reforma Laboral de 2010*, Madrid: Thomson-Reuters-Civitas, 2011, pp. 297 y ss.

tado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena. También podrán ser beneficiarias de las bonificaciones previstas en el programa de fomento de empleo las sociedades laborales y las cooperativas en el caso de transformación de contratos temporales en contratos o vínculos societarios indefinidos, en los supuestos incluidos en el programa (transformación en indefinidos de los contratos temporales celebrados con las personas pertenecientes a los colectivos antes indicados).

Siguiendo el mismo patrón, la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, extendió a las sociedades laborales y a las cooperativas que incorporasen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hubieran optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, los beneficios previstos en su artículo 10 (bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social) para las empresas que contratasen, hasta el 31 de diciembre de 2011 y en las condiciones allí señaladas, a trabajadores desempleados de entre 16 y 30 años, ambos inclusive, con especiales problemas de empleabilidad, así como a desempleados mayores de 45 años que hubieran estado inscritos en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación. Los mismos beneficios se aplicaban a las sociedades laborales y cooperativas en el caso de transformación de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en contratos o vínculos societarios indefinidos, en los supuestos incluidos en el artículo 10 de la Ley 35/2010. Debe insistirse en el carácter coyuntural de los incentivos contenidos en el Programa de Fomento de Empleo de la Ley 35/2010, aplicables únicamente a las contrataciones o vinculaciones societarias indefinidas que se efectuasen hasta el 31 de diciembre de 2011.

El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral –luego convertido en Ley 3/2012, de 6 de julio, con el mismo título– vino a racionalizar y simplificar el programa de incentivos al empleo estable, introduciendo, por una parte, nuevos e interesantes incentivos para el nuevo contrato indefinido de apoyo a emprendedores<sup>39</sup>, y manteniendo, por otra, la bonificación en Seguridad Social para los casos de transformación de contratos en prácticas, de relevo o sustitución por anticipo de la edad de jubilación en contratos indefinidos<sup>40</sup>; bonificación que el artículo 7 de la Ley 3/2012 extiende a los supuestos de transformación de contratos en prácticas, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, en vínculos societarios indefinidos, cualquiera que hubiera sido la fecha de su ce-

<sup>39</sup> Los incentivos que el artículo 4 de la Ley 3/2012 prevé para el contrato de apoyo a emprendedores son de dos tipos: fiscales (apartado 4) y de Seguridad Social (apartado 5). Un análisis de los mismos en LUJÁN ALCARAZ, J.; GONZÁLEZ DÍAZ, F. A. y RÍOS MESTRE, J. M.ª: «Medidas para el fomento de la contratación indefinida y de creación de empleo», en AA. VV. (dir. CAVAS MARTÍNEZ, F.), *La reforma laboral de 2012. Análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Murcia, Laborum, 2012, pp. 79-82.

<sup>40</sup> La bonificación es de 41,67 euros/mes (500 euros/año) o su equivalente diario si es hombre y de 58,33 euros/mes (700 euros/año) si es mujer, durante 3 años. Para el disfrute de estas bonificaciones deben cumplirse los requisitos generales exigidos en el artículo 5 de la Ley 43/2006.

lebración. Se exige, para poder acogerse a este beneficio, que la cooperativa o sociedad laboral tenga menos de 50 trabajadores en el momento de producirse la contratación objeto de posterior transformación en vínculo societario.

Recientemente, las políticas de empleo han puesto el foco de su atención sobre los desempleados más jóvenes. La gravísima situación del desempleo juvenil así lo demandaba. Durante el tercer trimestre de 2012, España registró una tasa de desempleo del 54,1% para los jóvenes menores de 25 años, frente al 23% de la UE-27. Si atendemos al desglose de los datos de la Encuesta de población Activa (EPA) para el cuarto trimestre de 2012, la tasa de paro se sitúa en el 74% en el grupo de población compuesto por jóvenes de entre 16 y 19 años, en el 51,7% entre los jóvenes con edades comprendidas entre los 20 y los 24 años, y en el 34,4% entre los jóvenes que tienen entre 25 y 29 años. Cada año, las estadísticas de contratación laboral revelan que los empresarios españoles se decantan por la contratación de trabajadores comprendidos entre los 30 y los 44 años. De la misma forma, si se analiza la edad de los nuevos sujetos que causan alta en el RETA como trabajadores por cuenta propia, se aprecia que las incorporaciones de menores de 30 años son muy escasas.

Y es que este colectivo de trabajadores, a pesar de haber superado ampliamente la mayoría de edad, en la práctica, por la situación actual del mercado de trabajo unida a la prolongación de los estudios, suele no tener todavía la experiencia profesional que reclaman las empresas en muchas ofertas de trabajo, y carecer también de los ahorros suficientes para afrontar el desembolso económico inicial que suele conllevar la puesta en marcha de una actividad profesional por cuenta propia.

Con el fin de ayudar a atemperar el elevado desempleo juvenil, la reciente Ley 11/2013, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo –resultado de la tramitación parlamentaria del RDL 4/2013– presta especial atención al colectivo de los demandantes de empleo menores de 30 años. En concreto, articula una serie de medidas de estímulo dirigidas a incentivar la incorporación de estos trabajadores al mercado de trabajo bien como trabajadores por cuenta propia, bien como trabajadores por cuenta ajena, que se sumarían a otras iniciativas ya emprendidas en los últimos meses (como, por ejemplo, la reforma del contrato para la formación y el aprendizaje o la creación de un nuevo contrato de trabajo de duración indefinida para apoyo a emprendedores)<sup>41</sup>.

Entre otras medidas, y por su importancia práctica en lo que respecta al tema que nos ocupa, deben necesariamente destacarse los nuevos incentivos económicos previstos para la inserción laboral en empresas de economía social. El panorama actual es el siguiente:

<sup>41</sup> Ambas medidas establecidas por el Real Decreto-Ley 3/2012 y consolidadas después por la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

A) Con el fin de potenciar la incorporación de los trabajadores más jóvenes al mercado de trabajo, y atenuar así los elevados índices de desempleo que afectan a este colectivo, la reciente Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, intenta potenciar también su participación como socios en este tipo de entidades de economía social, a cuyo efecto introduce importantes medidas de estímulo económico para las cooperativas o sociedades laborales que incorporen trabajadores desempleados menores de 30 años como socios trabajadores o de trabajo. En concreto, estos incentivos se materializan en forma de bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, aplicables a las cooperativas solo cuando hayan optado por encuadrar a estos socios-trabajadores en un régimen de trabajadores por cuenta ajena<sup>42</sup>. Resulta de aplicación subsidiaria lo previsto en la sección 1.ª del capítulo I de la Ley 43/2006, en cuanto a los requisitos que han de cumplir los beneficiarios, exclusiones en la aplicación de las bonificaciones, cuantía máxima, incompatibilidades o reintegros, salvo lo referente a la exclusión prevista en el artículo 6.2 de la ley.

Estos incentivos son aplicables a jóvenes menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 % (disp. adic. 9.ª Ley 11/2013).

B) En la misma línea, también la citada Ley 11/2013 modifica la regla tercera y e introduce una nueva regla cuarta, pasando la actual cuarta, que también se modifica, a ser la quinta, del apartado 1 de la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, con el fin de ampliar la posibilidad de que los jóvenes menores de 30 años puedan capitalizar la prestación contributiva por desempleo para hacer frente a los gastos de puesta en marcha de una nueva actividad profesional, no solo cuando se constituyan como trabajadores autónomos, sino también cuando se incorporen como socios trabajadores o de trabajo a una sociedad laboral, a una cooperativa de trabajo asociado o a cualquier otro tipo de entidad mercantil de nueva constitución (o constituida en un plazo máximo de 12 meses anteriores a la aportación) en la que desarrollen además una actividad profesional o laboral de carácter indefinido<sup>43</sup>.

<sup>42</sup> El artículo 14.1 a) de la Ley 11/2013 dispone que «Se incorporan las siguientes bonificaciones aplicables a las entidades de la economía social:

a) Bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 66,67 euros/mes (800 euros/año), aplicable a las cooperativas o sociedades laborales que incorporen trabajadores desempleados menores de 30 años como socios trabajadores o de trabajo. En el caso de cooperativas, las bonificaciones se aplicarán cuando estas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, en los términos de la disposición adicional cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio». Estos beneficios son aplicables desde el 24 de febrero de 2013, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 4/2013.

<sup>43</sup> En concreto, el apartado b) de la regla 3.ª de la citada disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002 pasa a disponer que «Los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo menores de treinta años, cuando

C) Por otro lado, aunque no se trata de medidas destinadas a fomentar específicamente el autoempleo a través de entidades de economía social, resultan de aplicación en estas los incentivos destinados a fomentar el alta como trabajadores autónomos de jóvenes menores de 30 años, previstos en la disposición adicional trigésima quinta de la LGSS, modificada por la Ley 11/2013. Para no dar lugar a disquisiciones interpretativas, el apartado 4 de la citada disposición indica que «Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado que estén encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, cuando cumplan los requisitos de los apartados anteriores de esta disposición adicional».

De conformidad con lo establecido en el apartado 1 de la disposición adicional trigésima quinta de la LGSS, los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado menores de 30 años (35 si se trata de mujeres) que se den de alta en el RETA desde el 12 de octubre de 2007 (fecha de entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo), tendrán derecho a aplicar sobre la cuota por contingencias comunes que corresponda en función de la base de cotización elegida, un reducción equivalente al 30% de la cuota que resulte de aplicar a la base mínima el tipo vigente en cada momento en ese régimen, durante los 15 primeros meses, y a una bonificación de igual cuantía durante los 15 meses siguientes.

Alternativamente al sistema de bonificaciones y reducciones contenido en el párrafo anterior, a partir del 24 de febrero de 2013, los socios trabajadores de una cooperativa de trabajo asociado, menores de 30 años, que causen alta inicial o que no hubieren estado en situación de alta en los 5 años inmediatamente anteriores a contar desde la fecha de efectos del alta en el RETA, podrán aplicarse las siguientes reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, durante un periodo máximo de 30 meses (apartado 2 de la disp. adic. 35.<sup>a</sup> LGSS):

- Una reducción equivalente al 80% de la cotización mínima durante los primeros 6 meses; del 50% durante los 6 meses siguientes y del 30% durante los 3 meses siguientes.
- Durante los 15 meses siguientes, se aplicará una bonificación de un 30%.

---

*capitalicen la prestación para destinar hasta el 100% de su importe a realizar una aportación al capital social de una entidad mercantil de nueva constitución o constituida en un plazo máximo de doce meses anteriores a la aportación, siempre que desarrollen una actividad profesional o laboral de carácter indefinido respecto a la misma, e independientemente del régimen de la Seguridad Social en el que estén encuadrados.*

*Para las personas que realicen una actividad por cuenta ajena de carácter indefinido, esta deberá mantenerse por un mínimo de 18 meses. No se incluirán en este supuesto aquellas personas que hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades, ni los trabajadores autónomos económicamente dependientes que hayan suscrito con la misma sociedad como cliente un contrato registrado en el Servicio Público de Empleo Estatal».*

La diferencia con el sistema previsto en el apartado primero estriba, además de que ha de tratarse de alta inicial o producida después de no estar de alta al menos cinco años, en que, para acogerse a este otro sistema de beneficios, es exigible que el trabajador autónomo no tenga trabajadores asalariados a su cargo.

Quienes opten por el sistema contenido en el apartado 2 de la disposición adicional trigésima quinta de la LGSS, en la redacción dada por la Ley 11/2013, podrán acogerse a la bonificaciones y reducciones previstas en el apartado 1, siempre que el cómputo total de las mismas no supere el plazo máximo de 30 mensualidades (disp. adic. 35.<sup>a</sup> 2 y 4 LGSS, modificada por Ley 11/2013, de 26 julio).

Debe tenerse en cuenta que a partir de la entrada en vigor de la Ley 11/2013, de 26 de julio (28 de julio de 2013), no son aplicables estas reducciones a los trabajadores menores de 30 años que causen alta en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar como trabajadores por cuenta propia, al haberse suprimido cualquier mención a dicho régimen en la redacción de la disposición adicional trigésima quinta.<sup>4</sup> de la LGSS.

D) Más recientemente se han incorporado al régimen de incentivos en materia de Seguridad Social quienes por primera vez se constituyan como autónomos con edad igual o superior a 30 años. Por lo que a este estudio interesa, la medida, contenida en la disposición adicional trigésima quinta bis de la LGSS, adicionada por el artículo 29 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, supone que los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado con 30 o más años de edad que se den de alta en el RETA a partir del 29 de septiembre de 2013 (fecha de entrada en vigor de la Ley 14/2013) tienen derecho a aplicarse, por un periodo máximo de 18 años, las siguientes reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir la obtenida tras aplicar a la base mínima que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento en ese régimen, según la siguiente escala:

- Una reducción equivalente al 80% de la cuota durante los primeros 6 meses primeros meses siguientes a la fecha del alta.
- Una reducción del 50% durante los 6 meses siguientes.
- Una reducción del 30% durante los 6 meses restantes<sup>44</sup>.

<sup>44</sup> La aplicación de este sistema de reducciones se ha extendido expresamente a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que causen alta en el RETA. Así, el apartado 3 de la disposición adicional trigésima quinta bis de la LGSS establece que «*Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado que estén encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, cuando cumplan los requisitos previstos en dichos apartados*».

Quienes opten por este sistema no podrán acogerse a las reducciones y bonificaciones previstas en la disposición adicional trigésima quinta de la LGSS.

E) La Ley 11/2013 reformó la disposición adicional undécima de la Ley 45/2012, sobre reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia. La Ley 14/2013 ha vuelto a incidir sobre ella, con el alcance que de inmediato se verá. Lo que ahora importa destacar es que la nueva disposición adicional undécima de la Ley 45/2012 prevé expresamente que lo en ella establecido «será también de aplicación a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado, que estén encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, cuando cumplan los requisitos de los apartados anteriores de esta disposición adicional».

Por tanto, los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 % que causen alta inicial en el RETA a partir del 29 de septiembre de 2013, pueden aplicarse, durante los 5 años siguientes a la fecha del alta, las siguientes reducciones o bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir la obtenida de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, según la siguiente escala:

- Una reducción equivalente al 80 % de la cuota durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha del alta, no siendo aplicable esta reducción a quienes empleen trabajadores por cuenta ajena.
- Una bonificación equivalente al 50 % de la cuota durante los 54 meses restantes.

Si tienen menos de 35 años y causan alta inicial o no hubieran estado en situación de alta en los 5 años inmediatamente anteriores a contar desde la fecha de efectos del alta en alguno de los regímenes anteriores, podrán aplicarse las siguientes reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima el tipo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, durante un periodo máximo de 5 años:

- Una reducción equivalente al 80 % durante los 12 meses siguientes a la fecha del alta.
- Una bonificación del 50 % durante los 4 años siguientes.

Si los trabajadores hubieran optado por este segundo sistema, podrán acogerse posteriormente, en su caso, a la bonificaciones y reducciones previstas en el párrafo anterior, siempre que el cómputo de las mismas no supere el plazo máximo de 60 mensualidades.

F) Pero, además de formas de autoempleo, toda entidad de economía social constituye un posible empleador, y como tal, puede recurrir a trabajadores por cuenta ajena para llevar a cabo su actividad productiva.

Precisamente en lo que respecta a la concertación de nuevos contratos de trabajo ordinarios (esto es, que no lleven aparejada la condición de socio del sujeto que los lleva a cabo), las entidades de economía social no cuentan por el momento con un tratamiento específico, sino que se acogen a los incentivos económicos previstos en forma de bonificaciones y reducciones en la cotización a la Seguridad Social con carácter general, es decir, para toda empresa (incentivos que, aunque son muchos, muy variados y, por el momento, aparecen recogidos en normas dispersas, básicamente operan cuando se concertan contratos de trabajo con colectivos considerados especialmente vulnerables<sup>45</sup> o con menores de 30 años<sup>46</sup>, cuando se contrata a trabajadores bajo la modalidad de contrato para la formación y el aprendizaje<sup>47</sup>, cuando la empresa acredita su baja siniestralidad laboral<sup>48</sup>, o cuando se transforman en indefinidos trabajadores que previamente han desempeñado en la empresa una relación laboral temporal)<sup>49</sup>.

<sup>45</sup> Esto es lo que ocurre con las medidas de estímulo económico previstas en los apartados 3, 4, 4 bis y 5 respectivamente del artículo 2 de la Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo que, dirigidos respectivamente a trabajadores discapacitados, víctimas de violencia de género o actos terroristas o personas en situación de exclusión social, revisten la forma de «bonificaciones» en la cotización empresarial a la Seguridad Social y no de «reducciones» y pueden aplicarse no solo a contingencias comunes sino también a las profesionales.

<sup>46</sup> Incentivos que además se han visto particularmente intensificados por lo que se refiere a la contratación de los sujetos más jóvenes, por parte de la Ley 11/2013. Como ejemplo de ello, pueden citarse, entre otros, los nuevos incentivos a los contratos en prácticas concertados con menores de 30 años, los incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa o para la concertación de un primer empleo joven, entre otros.

<sup>47</sup> La Ley 3/2012 prevé una reducción de cuotas empresariales por todos los conceptos por la suscripción de contratos para la formación y el aprendizaje, durante la vigencia del contrato. La reducción es del 100% si la empresa tiene menos de 250 trabajadores y del 75% si tiene una plantilla superior. También se incentiva la transformación de estos contratos en indefinidos a su finalización mediante una reducción en la cuota empresarial de 1.500 euros/año, durante 3 años y si es mujer de 1.800 euros/año. Las empresas usuarias pueden beneficiarse de idéntica reducción cuando, sin solución de continuidad, suscriban un contrato indefinido con un trabajador puesto a su disposición a través de un contrato para la formación y el aprendizaje (art. 3 Ley 3/2012, modificado por Ley 11/2013).

<sup>48</sup> Para las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral, el Real Decreto 404/2010 reconoce reducciones sobre la cuota de cotización por contingencias profesionales, financiadas con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación constituido con el 80% del exceso de excedentes de la gestión de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social a que se refiere el artículo 73 de la LGSS, depositado en el Banco de España, en cuenta especial titulada a nombre de la Tesorería General de la Seguridad Social, a disposición del Ministerio de Trabajo e Inmigración y no a cargo del Servicio Público de Empleo como ocurre con las restantes reducciones.

<sup>49</sup> La Ley 3/2012 establece bonificaciones por transformación en indefinido de un contrato para la formación y el aprendizaje, en prácticas o un contrato de relevo, que se materializan, no en la minoración de determinado porcentaje en la cotización empresarial a la Seguridad Social, sino en una cantidad concreta, con una duración de tres años con carácter general, cuatro si se concertan con una persona en situación de exclusión social o víctima de determinado tipo de delitos, o vigente durante toda la vigencia del contrato si se contrata a una persona discapacitada (art. 3.2).