

TRANSMISIÓN DE EMPRESA A LOS TRABAJADORES ORGANIZADOS EN COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO O SOCIEDADES LABORALES

Juan Escribano Gutiérrez

Profesor Titular de Universidad
Universidad de Almería

RESUMEN

Las empresas de trabajo asociado han sido consideradas, tradicionalmente, como instrumentos idóneos para la creación y mantenimiento de trabajo de calidad. En momentos de crisis como los acaecidos a comienzos de la década pasada, se retoman las medidas normativas tendentes a su potenciación. Partiendo de esta consideración, se pretende llevar a cabo un análisis de los diferentes instrumentos jurídicos que facilitan el acceso de los trabajadores a la titularidad de las empresas en las que desempeñan su trabajo por cuenta ajena. Tras dicho análisis, se llega a la conclusión de que, en muchas ocasiones, tales instrumentos terminan siendo contraproducentes, toda vez que debilitan la posición de los trabajadores implicados en dichos procesos de transferencia empresarial sin ser, necesariamente, efectivos en la consecución del objetivo de facilitar el acceso de los trabajadores a la titularidad de la empresa.

PALABRAS CLAVE: Cooperativas de trabajo asociado, Sociedades Anónimas Laborales, Sucesión de empresas, Cesión ilegal de trabajadores, Falsas cooperativas.

CLAVES ECONLIT: K310, L310, L710, J540.

TRANSMISSION OF COMPANIES TO WORKERS ORGANIZED IN COOPERATIVES OF ASSOCIATED WORK OR LABOR COMPANIES

ABSTRACT

The associated work companies have traditionally been considered as suitable instruments for the creation and maintenance of quality work. In times of crisis such as those that occurred at the beginning of the last decade, the normative measures aimed at their empowerment are retaken. Based on this consideration, it is intended to carry out an analysis of the different legal instruments that facilitate the access of workers to the ownership of companies in which they carry out their work as employees. After this analysis, it is concluded that, in many cases, the instruments end up being counter-productive, since they weaken the position of the workers involved in these business transfer processes without necessarily being effective in achieving the objective of facilitating the access of the workers to the ownership of the company.

KEY WORDS: Cooperatives of associated work, Labor Corporations, Succession of companies, Illegal assignment of workers.

SUMARIO¹

1. Introducción. El fenómeno de la recuperación de empresas por parte de los trabajadores. 2. Inexistencia de un modelo normativo que posibilite el cumplimiento del mandato contenido en el art. 129.2 CE. 3. Previsiones favorecedoras del emprendimiento social. a) Capitalización de las prestaciones por desempleo y cese de actividad como medidas de fomento del emprendimiento social. b) Bonificaciones, reducciones y exenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social. c) Subvenciones para promover la constitución de entidades de economía social. d) Inaplicación de las condiciones de trabajo y las garantías previstas para los trabajadores por cuenta ajena. 4. Empresas adquiridas por los trabajadores y cesión ilegal de trabajadores. 5. Sucesión de empresas y economía social. 6. Conclusiones. Bibliografía.

1. Introducción. El fenómeno de la recuperación de empresas por parte de los trabajadores

La crisis económica acaecida a finales de la década pasada supuso, entre otras consecuencias, una significativa reducción del volumen de empleo en nuestro país. Fueron muchas las empresas que desaparecieron con la consiguiente extinción de los contratos de trabajo vigentes en las mismas. Es en este contexto en el que se plantea, especialmente por la doctrina mercantil, la necesidad de facilitar la continuidad de la actividad empresarial por los propios trabajadores a través de su conversión en socios de una sociedad cooperativa de trabajo asociado o de una sociedad anónima laboral².

Con este pretendido objetivo, nuestro ordenamiento jurídico ha implementado una serie de mecanismos tendentes a conseguir una transición entre la empresa en crisis y una nueva realidad empresarial que, en el marco de la economía

1. Este trabajo es resultado del proyecto de investigación «Integración cooperativa y reestructuraciones socialmente responsables. Mecanismo de creación de empleo e incremento de productividad empresarial» (DER 2013-48864-C2-1-P) financiado por el Ministerio de ciencia, Innovación y Universidades; así como de la coordinación, por parte del autor, de la línea laboral del Centro de Investigación en Derecho de la Economía social y en la empresa de participación (CIDES) de la Universidad de Almería.

2. Véase la Resolución del Parlamento Europea, de 2 de julio de 2013, sobre la contribución de las cooperativas a la salida de la crisis -2012/2321 (INI)-.

social, permita un fácil tránsito hacia fórmulas de autoempleo de los trabajadores afectados. No obstante, las críticas por parte de los representantes del tercer sector siguen dirigidas a las dificultades que, en la práctica, existen al respecto.

Como se sabe, nuestra Constitución incluyó, dentro de su Título VII, un mandato a los poderes públicos para que facilitaran el acceso de los trabajadores a los medios de producción (art. 129.2). Evidentemente, este precepto fue el fruto de las concesiones llevadas a cabo en el seno de la comisión constitucional por parte de los sectores más liberales para contentar a los representantes de los partidos que habían protagonizado, casi en exclusiva, la resistencia contra la Dictadura. Lógicamente, se trató de una concesión con escaso nivel de exigibilidad y que venía fuertemente condicionada por el reconocimiento previo de la libertad de empresa en su art. 38 CE (MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. & MORENO VIDA, N., 2002, 357).

En los escasos supuestos en los que se pretende cumplir el mandato del art. 129.2 CE se hace sin cuestionar el modo de producción que garantiza que sea la libertad de empresa el instrumento básico de gestión económica. De este modo, el acceso de los trabajadores a la propiedad de la empresa en la que anteriormente desempeñaban sus funciones como trabajadores por cuenta ajena, sólo pretende convertirlos en unos nuevos empresarios y nunca viene acompañado de mecanismos de refuerzo del elemento colectivo de tal traspaso. En concreto, los nuevos empresarios se encontrarán ante la necesidad de hacer rentable una empresa en un contexto que no favorece la gestión colectiva de los medios de producción ni la subordinación de la permanente acumulación del capital a intereses de carácter general (COQUE, LÓPEZ-MIELGO, & LOREDO, 2015, 95 y ss).

Es por ello, que uno de los escasos supuestos en los que se ha planteado la aplicación de este art. 129.2 CE se ha producido con relación a la constitución, por parte de los trabajadores, de empresas de Economía social, entendiendo estas como fórmulas jurídicas adecuadas para facilitar el acceso de los trabajadores a los medios de producción. Este estrecho marco normativo puede explicar la paradoja de que, en momentos de crisis económicas severas, los trabajadores no han necesitado el respaldo de las normas jurídicas para intentar mantener sus puestos de trabajo a través de la continuidad de la actividad empresarial. Recuérdese, como especialmente reseñables, momentos históricos como la ocupación de fábricas durante la Transición española o como la reacción de los trabajadores argentinos en el contexto de la crisis del corralito (DELEDICQUE, FÉLIZ & MOSER, 2005; HUDSON, 2012).

En nuestro análisis, partiremos de una posición crítica ante este tipo de instrumentos que nos obligará a analizar, en cada supuesto, cuáles son las garantías que se implementan y si éstas son suficientes de cara a permitir, al menos, que las condiciones de trabajo no se vean perjudicadas, precisamente, como consecuencia de las facilidades otorgadas para coadyuvar a dichos tránsitos. En un primer momento, nos ocuparemos de analizar cuáles son las ventajas existentes en nuestro ordenamiento jurídico para hacer atractivo a los trabajadores el dar el paso hacia la constitución de empresas de economía social. Además, dichas ventajas vienen, en muchas ocasiones, justificadas en el hecho diferencial que, desde la perspectiva del empleo, preside, en teoría, la Economía Social. Sin embargo, no es conveniente asumir de manera apriorística esta posición de partida. Es por ello, que se analizarán críticamente las razones que, desde el punto de vista jurisprudencial, se esgrimen a la hora de aplicar de manera matizada las garantías que estatutariamente se han implementado tradicionalmente respecto a la sucesión de empresas.

2. Inexistencia de un modelo normativo que posibilite el cumplimiento del mandato contenido en el art. 129.2

Una primera aproximación a las normas de referencia en nuestro ordenamiento jurídico nos lleva a la conclusión de que, aquel mandato constitucional contenido en el art. 129.2 CE, no ha obtenido un eco suficiente. Desde la perspectiva de nuestro Estatuto de los Trabajadores, la única referencia a los trabajadores en los supuestos de transmisión de empresas está relacionada, en exclusiva, con vagas obligaciones empresariales de comunicación y consulta a los representantes de aquellos.

En este sentido, el art. 44 ET no recoge ningún instrumento de reacción o incidencia de los trabajadores individuales frente a la decisión de llevar a cabo un cambio de titularidad de la empresa, o de concesión de opciones de adquisición preferente manifestadas en dichos períodos de consulta. Es más, ni tan siquiera se le otorga al trabajador la posibilidad de solicitar la extinción indemnizada de su contrato de trabajo. Esta posibilidad será consecuencia del cambio, posterior a la transmisión, de las condiciones de trabajo consideradas como relevantes en los arts. 49 y 50 ET (GARCÍA VIÑA, 2005, 11).

Sin embargo, sí se recogen en el art. 44 ET diversos mecanismos de información y consulta de carácter colectivo de los trabajadores³. Básicamente, podríamos sistematizar las posibilidades contempladas en dicho precepto como sigue:

- a) Dicha decisión empresarial deberá ir precedida por un período de consultas con los representantes de los trabajadores cuando el cedente o el cesionario previeran adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores. Este período de consultas posee las mismas características que los previstos en otros lugares por el Estatuto de los Trabajadores. En concreto, la única exigencia impuesta a los mismos es que se lleve a efecto de buena fe, para lo que se remite, en los supuestos en los que se trate de traslados o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, al procedimiento previsto en los art. 39 y 41 ET. Por tanto, no se prescribe la necesidad de que llegue a buen puerto dicha negociación y se otorga, con la sola mediación de la apertura del período de consultas, unilateralmente al empresario la posibilidad de alterar las condiciones de trabajo existentes.
- b) Por su parte, conforme se expresa en el art. 64.5 ET, los representantes de los trabajadores tendrán derecho a emitir un informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas en los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo, en el que se exprese su parecer respecto al proceso de fusión. No obstante, como ya avanzamos, este informe previo no significa que se condicione la posibilidad de ejecutar la decisión empresarial en el caso de que sea contrario a su ejecución (LÓPEZ AHUMADA, 2005, 3). Es por ello, que en el contexto de una reforma tan flexibilizadora como la llevada a cabo por la Ley 3/12, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se implementaron medidas para agilizar los procedimientos de información y consulta previstos en nuestro Derecho del Trabajo (MOLERO MARAÑÓN, 2016, 320).
- c) Por último, también podemos considerar como un mecanismo de participación los acuerdos de modificación de las condiciones de trabajo, así como la negociación *ante tempus* de un nuevo convenio colectivo.

3. El incumplimiento de la obligación de información no anula la sucesión empresarial porque este requisito no es constitutivo de la subrogación (STS de 26 de julio de 2007).

Aquí quedan todas las referencias de nuestro Derecho del Trabajo a la sucesión de empresa. Los trabajadores son vistos como elementos ajenos a la decisión empresarial y nunca como susceptibles continuadores de dicha actividad.

Tampoco ofrece unas mejores previsiones el Derecho Mercantil (VILLAFÁÑEZ PÉREZ, 2015, 142). No encontramos ninguna previsión al respecto en las normas reguladoras de las cooperativas de trabajo asociado, salvo la referencia contenida en el art. 86 de la Ley de Cooperativas (VARGAS VASSEROT, 2016 y 2017). En concreto, este precepto permite a los trabajadores de empresas absorbidas por Cooperativas, la posibilidad de incorporarse a ellas como socios. Es decir, se trata de un supuesto muy específico de teórica adquisición por parte de los trabajadores de la empresa transmitida.

La misma circunstancia se produce respecto a las Sociedades Anónimas Laborales. En relación con estas empresas de Economía social, se resaltó que el legislador quiso convertirlas en el primer instrumento con el que se pretendía cumplir el mandato constitucional de favorecer el acceso de los trabajadores a los medios de producción (CALVO ORTEGA, 2003), a pesar de que tenían su origen en la Ley 45/60, de 21 de junio y su Fondo Nacional de Protección al trabajo. En concreto, en la Exposición de Motivos de la Ley 15/86 se afirmaba que «las dificultades por las que atraviesa el sector industrial han ocasionado el cierre de numerosas empresas con la consiguiente pérdida de empleo. Ante la necesidad de dar una respuesta positiva a esta situación, los trabajadores adoptan nuevos métodos de creación de empleo mediante la constitución de sociedades anónimas laborales. En la mayoría de los casos, este paso supone un proceso de reconversión de la empresa anterior, lo que exige un redimensionamiento, cambio de forma jurídica y de titularidad de la empresa». Sin embargo, a lo largo de su articulado no se mencionaba ningún mecanismo que permitiera o favoreciera dicha adquisición⁴. Como se sabe, las sucesivas reformas de esta norma han hecho desaparecer todo vínculo entre las Sociedades Laborales y ese hipotético fin de recuperación por los trabajadores de las empresas en crisis en las que trabajan (PÉREZ PÉREZ, 1988). Ello nos lleva a pensar que el legislador ha desatendido el cumplimiento del art. 129.2 CE en un contexto muy diferente al de la Transición en el que proliferaron la adquisición, por vías extrajurídicas, de la gestión de las empresas en crisis por parte de los trabajadores.

4. Véanse las SSTs de 11 de abril de 2011 (5113/11) y 15 de abril de 1999 (4408/99).

La opción en nuestro ordenamiento jurídico no ha sido, sin embargo, idéntica a otros ordenamientos jurídicos que, en reformas posteriores a la crisis, han implementado mecanismos facilitadores de la adquisición por parte de los trabajadores de las empresas en las que prestan su trabajo. Por su proximidad, podríamos citar el caso francés. En este se han sucedido una serie de normas que, dada su vocación de ampliar las posibilidades aquí descritas, merece la pena resaltar más detalladamente. En concreto, las normas aprobadas en este ordenamiento jurídico han sido la Ley nº 2014/856, de 31 de julio de 2014, la Ley nº 2015/990, de 6 de agosto de 2015 y el Decreto nº 2016-2, de 4 de enero de 2016.

En cuanto a la primera de las leyes, la denominada Ley Hamon, incorpora en su Título II unas disposiciones que pretenden facilitar la transmisión de la empresa a sus trabajadores. Estas medidas van desde el derecho de los trabajadores a obtener información periódica sobre la situación de la empresa y las posibilidades de su adquisición (art. 18), hasta el establecimiento de un período en el cual se permite a los trabajadores presentar ofertas en caso de transmisión de aquellas empresas (arts. 19 y 20). El órgano designado como competente para recibir la información y realizar la oferta será el comité de empresa o los trabajadores directamente sin mediación de órgano de representación cuando, por contar con menos de 50 trabajadores, este no existiera. En caso de incumplimiento de estas obligaciones impuestas al empresario, podría conllevar la nulidad de la transmisión realizada a espaldas de los trabajadores y sin conceder la opción previa.

No obstante, esta regulación ha suscitado en la doctrina francesa importantes críticas que van desde las que destacan que sólo es de aplicación a las pequeñas y medianas ya que se excluye de esta a las empresas de más de 250 trabajadores o que, aun sin llegar a ese volumen de contratos, hayan facturado más de 50 millones de euros. Asimismo, se ha resaltado las imprecisiones que contiene sobre el tipo de trabajadores a tener cuenta (indefinidos o temporales), las dificultades para su aplicación en el marco de reestructuraciones internas de grupos de empresa, los tipos de operaciones subsumibles en el término cesión, etc. (COURET y DELAGE, 2014)

La segunda de las leyes, la denominada como Ley Macron, ha tratado de hacer frente a algunas de esas críticas. En concreto, viene a sustituir el término cesión por el de venta, matiza la sanción de nulidad de la cesión y exige en ciertos supuestos de la obligación de información (VERNAC, 2015).

A pesar de las críticas suscitadas por parte de la doctrina del país vecino, y que la oferta de adquisición por los trabajadores no tiene por qué ser atendida

por la empresa cedente, es evidente que la regulación contenida en las normas citadas supone un paso cualitativo respecto a lo establecido en nuestro ordenamiento jurídico. En concreto, desde nuestro punto de vista, lo más significativo, al menos con relación a aquellos trabajadores que prestan sus servicios en pequeñas y medianas empresas, lo constituye la concesión de un hipotético derecho preferente de adquisición de la empresa desconocido entre nosotros (JEANNET & DONDERO, 2014).

3. Previsiones normativas favorecedoras del emprendimiento social

Así pues, no encontramos en nuestro ordenamiento jurídico una regulación, al menos potestativa, que implique un intento de favorecer la aplicación del art. 129.2 CE. No obstante, encontramos una cierta regulación que implementa mecanismos que implican ciertos beneficios que pueden suponer, a los efectos de nuestro estudio, la tentación de proceder a la transmisión en fraude de ley de la empresa. A continuación, llevaremos a cabo un análisis de dichos beneficios referidos al supuesto que aquí nos ocupa, esto es, el de la adquisición por los trabajadores, constituidos en Sociedad Cooperativa de Trabajo asociado o Sociedad Laboral, de la empresa en la que prestaban sus servicios por cuenta ajena.

a) Capitalización de las prestaciones por desempleo y cese de actividad como medidas de fomento del emprendimiento social

Sin duda, las previsiones normativas que más directamente tratan de favorecer la adquisición de la empresa transmitida por sus trabajadores están relacionadas con la necesidad de garantizar el acceso de los trabajadores al capital necesario para poder llevar a cabo las operaciones de adquisición y reflotamiento, en su caso, de la empresa.

Entre dichas previsiones, tradicionalmente, ha tenido un papel reseñable las relativas a la concesión de la posibilidad de que los trabajadores accedan al pago único de las prestaciones que le corresponderían en concepto de prestación por desempleo. En concreto, esta posibilidad ya se implementó en nuestro ordenamiento jurídico a través del Real Decreto-Ley 1004/85, de 19 de junio, y ha gozado de un nuevo impulso en la Ley 31/15, de 9 de septiembre, por el que se

modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la economía social.

La capitalización de las prestaciones por desempleo supone, básicamente, la posibilidad de cobro adelantado de los pagos periódicos a los que el solicitante tuviera derecho, con el objetivo de fomentar ciertos supuestos de autoempleo. Este tipo de medidas han estado presididas, tradicionalmente, por dos tipos de planteamientos que han inspirados, con vaivenes, las diferentes normas reguladoras. Por una parte, se partía de que dicha capitalización estaba justificada en el hecho de permitir tránsitos hacia el autoempleo en general y, en particular, del organizado a través de formas de Economía Social. Sin embargo, el legislador siempre fue consciente de las posibilidades que dichos pagos anticipados podían suponer de fraude de ley.

En este sentido, las diferentes normas reguladoras desde su creación en 1985 han oscilado entre exigir unos mayores o menores requisitos objetivos, entre restringir o no el ámbito subjetivo del cobro anticipado o, por último, en aumentar o reducir el porcentaje de prestación a cobrar o la mayor o menor precisión del destino del cobro anticipado de la prestación (ÁLVAREZ CORTÉS & PLAZO ANGULO, 2008). En la actualidad, la regulación introducida por la Ley 31/15 ha pretendido flexibilizar dichos elementos tradicionalmente exigidos para el cobro de la prestación anticipadamente.

En concreto, tras la nueva regulación se ha extendido la posibilidad de dicho cobro a todos los trabajadores que opten por el autoempleo, es decir, a parte de los tradicionales supuestos vinculados a la Economía Social, se plantea la posibilidad del cobro para aquellos que opten, simplemente, por darse de alta en el RETA. Por otro lado, se han suprimido las restricciones en cuanto al porcentaje a adelantar, extendiéndose a la totalidad de la prestación pendiente de cobro. En lo que a nosotros interesa, el abono de la prestación de desempleo en el supuesto de que el trabajador quiera constituir una empresa de Economía Social o incorporarse a una ya existente, se encuentra regulado en el art. 10 de la Ley 5/11, de 29 de marzo, de Economía Social (DE VAL TENA, 2015, 464). Dejamos, pues, a efectos de nuestro estudio, al margen el supuesto contemplado en el art. 12 de esta Ley referido a la modalidad de pago único de la prestación por cese de actividad, puesto que está concebida para la adquisición por parte de un autónomo de una participación en una empresa de Economía Social (CAVAS MARTÍNEZ, 2016, 62).

En dicho precepto se establece la continuidad de la aplicación del RD 1044/85, de 19 de junio, conforme a lo establecido en el art. 296.3 LGSS (antiguo art. 228.3), siempre que se respeten los requisitos y límites por él establecidos. Básicamente, habrán de manifestar su voluntad de constituir una entidad de Economía social con respecto a la que se vincularán de manera estable. El abono de la prestación se realizará de una sola vez por el importe que corresponda a las aportaciones al capital, tanto en lo referido a la cuota de ingreso en el caso de las cooperativas, como a la adquisición de acciones o participaciones del capital social en una sociedad laboral en lo necesario para acceder a la condición de socio. También podrán destinar parte de dicho abono al pago de los gastos de constitución y puesta en funcionamiento de una entidad, así como al pago de las tasas y el precio de servicios específicos de asesoramiento, formación e información con dicha actividad.

La solicitud del pago único será anterior a la constitución de la cooperativa o sociedad laboral, salvo que se hubiera impugnado el cese de la relación laboral origen de la prestación en cuyo caso se solicitará con posterioridad a la resolución del procedimiento correspondiente. Por último, no se podrá haber hecho uso del pago único en los cuatro años anteriores a la solicitud y es imprescindible tener pendiente por percibir al menos tres mensualidades de la prestación por desempleo. El objetivo de esta restricción estriba en que se trata de dar un mínimo de plazo a la vida del nuevo proyecto empresarial (LÓPEZ GANDIA, 2006).

Como puede comprobarse, estamos ante una norma que, en lo que se refiere a la constitución de una entidad de Economía social, no requiere excesivos requisitos. En concreto, no se exige permanencia en la empresa con carácter previo a la solicitud del cobro único, siempre que se haya generado derecho al cobro de dicha prestación en el nivel contributivo⁵. La inexistencia de este tipo de exigencias es lógica si comprobamos la total equiparación de este supuesto y el de trabajadores externos a la empresa que, teniendo derecho al cobro de la prestación por desempleo, pretendan incorporarse a la cooperativa que han creado los antiguos trabajadores de la empresa transferida.

A pesar de las resistencias de los Servicios de empleo de conceder el pago único en supuestos que a su juicio no encajan convenientemente con el objetivo de la norma, la tendencia evolutiva del cobro de la prestación de desempleo en pago

5. Recuérdese que sí existía una exigencia de vinculación previa en el caso de que los trabajadores pretendieran incorporarse en la cooperativa respecto a la que pretenden incorporarse como socios. No obstante, incluso en este supuesto, se suprimió esta exigencia en el RD 1300/09.

único se ha convertido en unas de las principales fuentes de financiación de la creación de Sociedades Cooperativas de Trabajo asociado y Sociedades Laborales (PLAZA-ANGULO, y CIRUELA LORENZO, 2017, 84). La flexibilización progresiva de los requisitos inicialmente exigidos por el Real Decreto-Ley 1004/85, de 19 de junio, configuran a esta opción en una atractiva tentación para constituir empresa de economía social en fraude de ley. Es por ello, que se ha mantenido, al no mencionar nada en contra, la previsión contenida en el RD-Ley 1004/85 que continúa exigiendo que el trabajador presente, junto a la solicitud, una memoria explicativa de la actividad a realizar (art. 3.1) y la posibilidad de que se niegue dicho pago único en el caso de que la Entidad Gestora no advierta la necesaria viabilidad del proyecto (art. 3.2).

b) Bonificaciones, reducciones y exenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social

La extensión de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social como medida de fomento al empleo planteó en un primer momento las dudas doctrinales sobre si era posible la misma respecto a unos sujetos que no eran considerados como trabajadores a los efectos del Estatuto de los Trabajadores al ser su vínculo con la Cooperativa puramente societario.

Es por ello, que fue necesario la mención expresa de esta posibilidad en la Disposición Adicional 12ª de la Ley 27/99, de 16 julio, conforme a la cual «serán de aplicación a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado y a los socios de trabajo de las otras clases de cooperativas todas las normas e incentivos sobre trabajadores por cuenta ajena que tengan por objeto la consolidación y creación de empleos estables, tanto las relativas a la Seguridad Social como a las modalidades de contratación». Respecto a tal remisión nos encontramos con una primera incertidumbre. Como se sabe, a tenor del art. 2 de esta norma su ámbito de aplicación se reduce, prácticamente, a aquellas cooperativas que realicen sus funciones en más de una comunidad autónoma. En el resto de los supuestos, serán las correspondientes comunidades autónomas las que llevarán a cabo la regulación, dentro de su territorio, de este régimen jurídico. Es decir, que, en principio, la previsión de aquella no habría de aplicársele a la mayor parte de las cooperativas. Al mismo tiempo, las Comunidades autónomas no pueden, en el marco del respeto de la caja única de la Seguridad Social, implementar tales bonificaciones.

Este problema ha sido resuelto a través de una regulación específica consistente en la extensión de medidas de fomento del empleo a las cooperativas de trabajo asociado y a las sociedades laborales de manera específica a partir de la Ley de Presupuestos de 2002 (Ley 53/02, de 30 de diciembre). En concreto, las medidas a las que podrán acogerse variarán dependiendo, en el caso de las cooperativas de trabajo asociado, de si deciden acogerse al régimen de autónomos o al general.

En este momento, sólo nos interesa identificar cuáles, entre las bonificaciones existentes, serían de aplicación como consecuencia de la nueva situación generada tras la transmisión y posterior constitución en cooperativa. Por centrarnos en uno de los supuestos de mayor significación económica, podríamos citar el relativo a la denominada “tarifa plana reducida” introducida por el RDL 3/14, de 28 de febrero, posteriormente modificada por el RDL 1/15, de 27 de febrero. Conforme al art. 8.8 de este último, el régimen de exención en la aplicación del tipo de cotización empresarial descrito en su apartado 1, será de aplicación tanto a las cooperativas que opten por el régimen general como a las sociedades laborales. Nos encontramos, sin duda, ante uno de los supuestos de reducción del coste de las cargas sociales más intenso de los previstos en nuestro ordenamiento jurídico.

Se trata de un régimen destinado a conseguir nuevas contrataciones o el paso de las anteriores a modalidades contractuales indefinidas. Es decir, que la empresa transmitida no podía, en el momento previo a la transmisión, optar por la “tarifa plana reducida” sino era como consecuencia de ese incremento de la plantilla de la empresa. Por el contrario, las cooperativas o las sociedades laborales resultantes de la transmisión se encontrarán en disposición de alcanzar dicho beneficio toda vez que, al tratarse de una empresa de nueva constitución, no se encuentran vinculadas por ningún pasado. Es decir, en todas las contrataciones celebradas tras la constitución de la Sociedad, donde se incluyen los contratos societarios de los socios que constituyen la misma, concurrirán los requisitos previstos en aquel apartado, puesto que la Cooperativa no redujo con anterioridad a la solicitud su nivel de empleo, dado que no existía. En concreto, la excepción prevista en el art. 8.5 f) (Contratación de trabajadores que en los seis meses anteriores a la fecha del contrato hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato indefinido), nunca concurrirá puesto que la Cooperativa no es la misma empresa o entidad. Esta interpretación del precepto es la más coherente si tenemos en cuenta la teoría jurisprudencial más abajo desarrollada del “renacimiento de las cenizas”.

En el caso de que la Sociedad Cooperativa optara por el régimen de autónomos, a tenor del art. 31 de Ley 31/15, de 9 de septiembre, la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, se reducirá a la cuantía de 50 euros mensuales durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, en el caso de que opten por cotizar por la base mínima que les corresponda. A partir de dichos 6 meses iniciales, se podrán seguir aplicando reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes entre el 50% y el 30% de dicha cuota durante el siguiente año.

c) Subvenciones para promover la constitución de entidades de economía social

Al contrario del supuesto anterior, este tipo de subvenciones no se encuentran centralizadas por lo que habría de examinar el conjunto de medidas previstas en cada una de las Comunidades autónomas con lo que se excedería el objeto de nuestro estudio. Sí que podemos mantener que son habituales los programas de subvenciones dirigidas, en lo que aquí interesa, a la Promoción y el Desarrollo de la Economía Social para el Empleo. En este sentido, podemos citar los presupuestos de más de un millón de euros para la subvención del emprendimiento social en Euskadi o Cataluña, que en el caso de la comunidad andaluza alcanza más de 600.000 euros. A este tipo de subvenciones habría que sumar la apertura, por parte de las propias comunidades, en colaboración con los correspondientes institutos de finanzas, de líneas de préstamos con el objeto de financiar a este tipo de empresas. Asimismo, en el caso de las Sociedades Laborales, los inversores podrán deducirse el 20 % de las cantidades invertidas, no así los socios de las cooperativas (art. 68 LIRF en la redacción dada por la Ley 14/13, de 27 de septiembre, de Apoyo a los Emprendedores y su internacionalización) (CHAVES ÁVILA, 2016, 611).

Es decir, como consecuencia de lo objetivos atribuidos a la Economía social, nos encontramos con un trato que, en la mayor parte de las ocasiones, puede hacer ventajosa la conversión de los trabajadores en socios de su nueva empresa⁶.

6. Otro ámbito de ventajas a la constitución de empresas de economía social lo constituye el trato favorable de carácter fiscal que, históricamente, han poseído este tipo de empresas. (SUBERBIOLA GARBIZU, 2017, 103).

d) Inaplicación de las condiciones de trabajo y las garantías previstas para los trabajadores por cuenta ajena

Sin duda, aparte de los beneficios económicos descritos anteriormente, otra de las ventajas que puede suponer la conversión de una empresa en una de las modalidades de empresas de la Economía social es la posible exclusión de estas del régimen de regulación del trabajo por cuenta ajena. Este supuesto sólo concurre respecto de las Cooperativas de Trabajo asociado y no en lo que se refiere a las Sociedades Laborales. En estas últimas, el régimen de regulación de las condiciones de trabajo de los socios-trabajadores es idéntico al del resto de los trabajadores del sector donde las mismas se insertan. Sin embargo, los socios de las cooperativas de trabajo asociado han visto como sus condiciones de trabajo no han emulado las de los trabajadores del sector como consecuencia de su exclusión de su consideración de trabajadores. Como se sabe, la relación jurídica que vincula al socio con la cooperativa es de carácter societario y no laboral. Esta razón hace que los instrumentos de regulación propios del Derecho del Trabajo le hayan sido ajenos.

Sin ánimo de profundizar en esta cuestión, analizada por nosotros en otro lugar extensamente (ESCRIBANO GUTIÉRREZ, 2010), hemos de partir del hecho de que es posible que el coste de la fuerza de trabajo aportada por los socios en el marco de una Sociedad Cooperativa puede ser sensiblemente menor a la del trabajo por cuenta ajena. Este coste puede verse reducido en dos aspectos básicos. En primer lugar, por la reducción de las cuantías en concepto de cotizaciones en el caso de que se haya optado por el régimen de autónomos y no por el régimen general. Esta circunstancia que tradicionalmente venía aparejada a una reducción de las prestaciones se ha visto alterada recientemente a través de las sucesivas bonificaciones implementadas respecto a la cotización por cuenta propia con aumento voluntario de las coberturas.

Sin embargo, donde se verá más significativamente reducido este coste de la fuerza de trabajo será en lo que se refiere a la regulación de las condiciones de trabajo y las cuantías salariales. Como consecuencia de su calificación como trabajo por cuenta propia, el trabajo aportado por el socio de las cooperativas de trabajo asociado sólo en aspectos básicos será regulado por el Estatuto de los Trabajadores, además, y quizás es lo más importante, no les serán de aplicación las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos aplicables al resto de los trabajadores del sector. Asimismo, se carece de los instrumentos tradicionales de la disciplina jurídico-laboral y que son necesarios para conseguir una mejora de tales condiciones de trabajo.

La exclusión de tales trabajadores de esta parte de los derechos laborales no está justificada, en todos los casos, por una especial característica de la prestación que desempeñan o de la sujeción a la empresa, sino que se trata de una opción de política legislativa motivada por la presunción de que la cooperativa persigue unos objetivos basados en la solidaridad, la democracia y el mutualismo. En este sentido, baste recordar que figuras muy próximas a la ahora estudiada sí que han sido declaradas como compatibles con la aplicación del régimen laboral. Todo ello sin obviar, como venimos manteniendo, la posibilidad de que la conversión en cooperativa de la empresa en la que el trabajador desempeña sus funciones puede venir impulsada por la propia empresa en el marco de «estrategias postfordistas de descentralización productiva por razones de costes sociales (salarios y cargas sociales)» (BLAT GIMENO, 1999), de costes político-sindicales (menor conflictividad, no afiliación sindical ni huelgas, conflictos y negociación colectiva, dado el tipo de empresa) y de costes de gestión empresarial (mayor área de flexibilidad en las condiciones de trabajo, de desregulación, dada la prevalencia de la autonomía societaria en muchos aspectos) (LÓPEZ GANDIA, 2006).

En definitiva, el riesgo de uso fraudulento (MARTÍNEZ GARRIDO, 2002, 229) del contrato de sociedad es, desde el punto de vista práctico, un buen instrumento para el abaratamiento de costes laborales (LÓPEZ i MORA & SARGOSSÀ i SARGOSSÀ, 2001). Así fue advertido por CCOO y UGT en su voto particular al Dictamen 2/98, de 25 de marzo, del Consejo Económico y Social, al afirmar que en lo que no puede convertirse la relación cooperativa es en un elemento de ventaja comparada frente a la propia laboral por la vía de reducir o limitar los derechos laborales, escapándose así de las garantías propias del Derecho Laboral y, sobre todo, frente a entidades como las Sociedades Laborales, en las que la presencia de los trabajadores en el control del capital se compagina con el respecto de los derechos laborales.

En conclusión, y retomando todo lo dicho, no es de extrañar que, pese a la contundencia de las normas cooperativas en aras a la exclusión del concepto de trabajadores, y aun admitiendo la ausencia de algunos de los requisitos exigidos en el artículo 1.1. ET, se mantiene, doctrinalmente, también de manera recurrente, la necesidad de otorgar una regulación especial, alejada del puro trabajo autónomo, a la prestación de trabajo de los socio-trabajadores de las sociedades de trabajo asociado (ORTIZ LALLANA, 1999). Este posicionamiento se fundamenta, básicamente, en el hecho de que, en muchos casos, el trabajador se encontrará en el seno de la cooperativa con un grado de dependencia que pone en cues-

ción que el trabajador sea, teóricamente, propietario de la empresa a la que debe obedecer en el ejercicio de su trabajo (VALDÉS DAL-RÉ, 1975, 270; LÓPEZ GANDIA, 2006, 49). Este posicionamiento doctrinal se ha visto considerablemente reforzado tras la extensión, por nuestro Tribunal Supremo, a los socios de las cooperativas de trabajo asociado del derecho de libertad sindical «dado el *status* mixto societario-laboral» que mantienen dichos socios y la ausencia de previsión legal contraria⁷.

Todas estas cuestiones aquí sólo esgrimidas someramente nos hacen afirmar que, en el concreto contexto que nos ocupa (la adquisición por parte de los trabajadores de la empresa donde desarrollaban su trabajo por cuenta ajena) no puede tomarse, sistemáticamente, como excusa para una rebaja de las condiciones de trabajo de los trabajadores, ahora socios. Esta circunstancia se encontraría especialmente presente en dos supuestos concretos. En primer lugar, en aquellos en los que los el antiguo empresario, en el marco de un supuesto de fraude de ley o no, continúe, en la práctica, ejerciendo su poder de dirección frente a sus antiguos trabajadores y en aquellos otros en los que, aunque formalmente este esté atribuido y ejercido por el conjunto de los socios trabajadores, en la práctica -dado el tamaño de la cooperativa, se diluya dicho poder de dirección y termine siendo ejercido por unos órganos ejecutivos de difícil control por los trabajadores individualmente (COQUE MARTÍNEZ). En definitiva, se deberían implementar mecanismos que evitaran que la pérdida de derechos se plantee como la razón básica del traspaso empresarial (GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, 1988-89, 112; y SPEAR, 2004, 28)⁸.

La necesidad de prever soluciones ante la búsqueda de una reducción del coste laboral amparada en una adquisición de la empresa por parte de los trabajadores y, en general, de protección de los socios frente a situaciones en las que solo formalmente son trabajadores por cuenta propia, ha hecho detectables tanto en algunas leyes de cooperativas como en algunos convenios colectivos la intención de poner freno a esas situaciones, siempre lógicamente que no se haya incurrido en fraude de ley, supuesto sobre el que volveremos más adelante.

7. STS de 8 de mayo de 2019 (Rec. nº 42/18).

8. En el último año la Inspección de trabajo, ante la generalización del fraude en este ámbito, ha llevado a cabo una importante ofensiva para intentar ponerle freno. En este sentido, cabe recordar la retirada de licencia a la “falsa cooperativa” cárnica Servicarne (GÓMEZ, M.V., «Trabajo retira la licencia a la “falsa cooperativa” cárnica Servicarne por fraude», *El País*, 2 de mayo de 2019. Disponible en: https://elpais.com/economia/2019/05/02/actualidad/1556826727_472578.html).

En lo que se refiere a las Leyes de cooperativas, si bien tímidamente, se ha comenzado a implementar, en algunas de las más recientes, medidas que protejan a los trabajadores en el contexto de la adquisición de empresas, conscientes de los problemas que se pueden plantear con relación a la real autonomía de estos, incluso, fuera de los supuestos de fraude de ley. En concreto, hemos detectado las siguientes soluciones:

- Las Leyes de Cooperativas de Cataluña (Ley 12/15, de 9 de julio), Castilla-La Mancha (Ley 4/02, de 11 de abril) y Madrid (Ley 4/99, de 30 de marzo), prevén la posibilidades de extender a los socios de las Cooperativas de trabajo asociado las condiciones de trabajo que hubieran disfrutado de ser trabajadores por cuenta ajena en el supuesto de que el volumen de facturación de dicha cooperativa se concentre en un 75% u 80% en relación a un único cliente. En el caso de que concurra esta circunstancia, la Ley catalana (art. 133.5) exige que el Reglamento de Régimen interno en el que se prevean las condiciones de trabajo de los socios sea equivalente en sus niveles de protección al previsto en el convenio colectivo aplicable al sector en el que presta sus servicios. Esta extensión se circunscribe en exclusiva a la igualación salarial en el caso de Castilla-La Mancha (art. 124.4) y de Madrid (art. 105.4).

No obstante, estas menciones son traídas a colación por lo que suponen a la hora de poner en cuestión la aparente autonomía de los socios y no por su real efectividad. Es especialmente significativo el hecho de que la Ley catalana sólo prevea la aplicación del convenio colectivo respecto de aquellas cooperativas que ocupen a más de 25 socios. Es decir, todas las pequeñas cooperativas donde concurrirá con más frecuencia esta anomalía quedan al margen de la aplicación de las condiciones de trabajo que disfrutaban hasta convertirse en socios. Esta situación es más grave, si cabe, si tenemos en cuenta que en dicha Ley se redujo a dos el número mínimo de socios trabajadores. Desde nuestro punto de vista, es precisamente en este tipo de micro cooperativas donde se producirá con más frecuencia este tipo de anomalías.

Sin embargo, esta equiparación de condiciones de trabajo es, como hemos visto, excepcional en el marco de las normas reguladoras de la Economía social, a pesar de las distorsiones que la presencia de este tipo de empresa puede ocasionar en el sector en el que prestan sus servicios. Piénsese, por ejemplo, en su utilización en procesos de descentralización empresarial en sectores de servicios en los que anti-

guos trabajadores pasan a convertirse en socios y prestan sus servicios, incluso, insertos en el espacio físico de su anterior empresa, realizando su trabajo junto a trabajadores por cuenta ajena cuyas condiciones de trabajo sí están reguladas por convenios. No es muy difícil imaginar situaciones de *dumping social* que terminarán perjudicando a la totalidad de los implicados (LÓPEZ GANDIA, 2010, 112).

- El otro supuesto implementado por las Leyes de cooperativas lo constituye la de Madrid (Ley 4/1999, de 30 de marzo). El legislador madrileño optó, para evitar abusos derivados de la constitución de cooperativas por parte de los trabajadores para continuar gestionando su anterior empresa, por impedir que el antiguo empresario se incorporé también a la cooperativa (art. 105.2). Por otra parte, esta previsión nos lleva a pensar que, en la práctica, se dan estos tipos de supuestos.

Otro mecanismo de protección detectado recientemente y que, de nuevo, denota la existencia de ciertas anomalías en este contexto lo constituye el intento de la negociación colectiva de incorporar cláusulas de extensión de sus contenidos a aquellos que, por no ser trabajadores por cuenta ajena, no se encontrarían dentro de su ámbito de aplicación. Esta circunstancia ha sido detectada, precisamente, en aquellos sectores en los que esta práctica es más habitual. En concreto, en el convenio colectivo del sector de mataderos de aves y conejos (Resolución de 25 de enero de 2018. BOE 13 de febrero) se establece que «las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la utilización de las denominadas cooperativas de trabajo asociado no es la solución adecuada para la necesaria estabilidad del empleo en el Sector, la formación profesional de los trabajadores, la mejora de la productividad y la competitividad de las empresas. Consecuentemente, las partes acuerdan que las empresas que hayan venido utilizando cooperativas de trabajo asociado reducirán progresivamente el uso de las mismas» (art. 62)⁹. Por su parte, el Convenio colectivo estatal del sector de las industrias cárnicas (Resolución de 27 de enero de 2016. BOE de 11 de febrero de 2016), es más contundente al afirmar que «las partes se comprometen a que en el seno de la Comisión Paritaria ayudarán a remover los obstáculos para la no utili-

9. Sobre la legalidad de la cláusula de este convenio, puede verse la TSJ de C. Valenciana, de 30 de enero de 2008 (Rec. 4238/07).

zación general de estas cooperativas de trabajo asociado, analizando los motivos de su uso y encontrando fórmulas dentro del contenido del convenio para la reducción de su uso» (Disposición adicional primera). No obstante, este tipo de cláusulas solo denotan la preocupación de un sector en el que este tipo de situaciones se considera endémicas pero que carecen de la suficiente eficacia como para contrarrestar sus efectos ciertamente perversos. Como es lógico, la única solución sería la de exigir la aplicación de lo mínimos convencionales a todos los trabajadores que, en la práctica, no gocen de la teórica autonomía que les otorga el ser socios cooperativistas, pero esta posibilidad no puede hacerse efectiva a través de las propias previsiones convencionales que, lógicamente, no dejan de ser cláusulas obligaciones de fácil incumplimiento. A pesar de la escasa fuerza vinculante, desde posiciones próximas a la patronal se han efectuado intensas críticas a esta, a su entender, limitación a la libertad de empresa (LÓPEZ GARCÍA DE LA RIVA, 2009).

En definitiva, recapitulando lo hasta ahora dicho, podemos afirmar que la utilización de la fórmula jurídica de la cooperativa se ha utilizado como un mecanismo de huida del Derecho del Trabajo, por lo que se hace necesario algún tipo de previsión para evitar los abusos en este contexto. Veamos a continuación las posibilidades de extender soluciones ideadas en otros contextos y cuál es la sensibilidad de nuestra jurisprudencia al respecto.

En lo que se refiere al primero de los aspectos, la aprobación de Estatuto del Trabajador autónomo (Ley 20/07, de 11 de julio) y la creación de la figura de los Trabajadores Autónomos Económicamente dependiente hubiera permitido extender el régimen de regulación de este específico colectivo en el caso de que se acreditará el requisito contemplado en dicho estatuto de que los ingresos obtenidos de un solo cliente reporten al menos el 75 % del total de su facturación total, siempre que la cooperativa no empleara, a su vez, a trabajadores por cuenta ajena. En un principio, dado que los socios trabajadores lo son por cuenta propia, hubiera sido bastante factible la aplicación de los art. 11 y ss. de tal Estatuto. No obstante, el legislador entendió conveniente la exclusión de manera expresa de tal colectivo de autónomos al exigirse que el autónomo económicamente dependiente ejerza su trabajo de manera individual y no asociado a otros (art. 11.3). De este modo, se ha afirmado por nuestra doctrina que tal exclusión puede suponer la utilización del trabajo asociado (sobre todo en aquellos territorios donde se exige solo dos socios para la constitución de una cooperativa de trabajo asociado) también como un mecanismo de huida del TRADE (LÓPEZ GANDÍA, 2010,

112) y de los acuerdos de interés profesional que podrían regular las condiciones de trabajo de estos, como ya lo había sido como huida del trabajo por cuenta ajena (RUIZ CASTILLO, 2010, 27). Recientemente, nuestra doctrina judicial ha llegado incluso a negarles el carácter de trabajadores por cuenta propia, puesto que «su prestación de trabajo no se organiza en común por la sociedad cooperativa, con la que mantiene una relación societaria»¹⁰.

4. Empresas adquiridas por los trabajadores y cesión ilegal de trabajadores

Como hemos podido comprobar, las respuestas dadas por nuestro ordenamiento jurídico para la protección de los trabajadores en el marco de la adquisición de empresas se van a ver fuertemente condicionadas por el hecho de atribuir a los trabajadores organizados en Empresas de trabajo asociado una voluntad de autoexcluirse de tales reglas. Esta misma circunstancia se producirá en relación con la aplicación de dos instituciones jurídico-laborales que adquieren especial significación en el contexto del cambio de titularidad empresarial. Por un lado, si bien no directamente relacionada con este cambio, nos referimos a la cesión ilegal de trabajadores y, por otro lado, a las reglas de protección de los trabajadores del art. 44 ET relativas a la sucesión de empresas.

Respecto a la cesión ilegal de trabajadores, es cierto que la misma no tiene una relación directa con el cambio de titularidad, pero es muy habitual en la práctica la constitución de empresas ficticias con el único objeto de aportar fuerza de trabajo a la empresa que, en última instancia, mantiene el control de la totalidad del proceso de producción. Como se sabe, la cesión de trabajadores ha sido, tradicionalmente, objeto de prohibición en nuestro Derecho y, en la actualidad, solo son admisibles las cesiones llevadas a cabo a través de las Empresas de Trabajo temporal. Pues bien, esta prohibición se ha entendido que no es de aplicación, salvo que concurra fraude de ley, respecto a las empresas de trabajo asociado cuyo objeto empresarial consista en aportar el trabajo de sus socios en otra empresa ajena.

En concreto, se ha mantenido tradicionalmente por nuestra doctrina judicial que, en el caso que nos ocupa, no concurren los elementos definitorios de la cesión ilegal. Esta requiere la existencia de tres negocios jurídicos coordinados. El

10. SAN de 17 de noviembre de 2017 (Rec. nº 277/17).

primero consistiría en un acuerdo entre dos empresarios cuyo objeto sería la cesión de trabajadores. Estos trabajadores estarían vinculados por un contrato de trabajo ficticio con la empresa cedente, aunque su auténtico contrato, disimulado por el contrato de trabajo formal, es el que existe respecto del empresario cesionario. Es decir, la necesaria concurrencia de estos tres negocios exige la presencia de dos empresas y un trabajador, lo que, desde un punto de vista teórico, excluiría la posibilidad de extender la prohibición del art. 43 ET a las cooperativas de trabajo asociado ya que la vinculación del trabajador con ella es societaria y no laboral. Es decir, se descarta apriorísticamente, incluso cuando concurren los requisitos descritos en tal precepto (REY GUANTER & GALA DURÁN, 2000, 445). Finalmente, la doctrina judicial rechaza dicha calificación de prestamismo prohibido, porque al ser los trabajadores los propios miembros de la cooperativa, no hay una interposición lucrativa, ni la apropiación de los beneficios por un tercero: «si hubiera una explotación de mano de obra mediante la apropiación de parte de los beneficios por un tercero que nada aporte a la realización del servicio. Pero tal proceder no puede presumirse en una cooperativa de trabajo asociado en la que los resultados de la explotación han de recaer necesariamente sobre los socios»¹¹. Esta contundente jurisprudencia no implica que no sea posible apreciar fraude en la utilización de las cooperativas en este contexto, en ese caso habría de apelar a la genérica figura del fraude de ley previsto en el art. 6.4 Código Civil (MARTÍNEZ GARRIDO, 2002, 236).

No obstante, desde nuestro punto de vista, la solución no es tan simple. Se parte en esta doctrina de la presunción de que la Empresa de Economía Social cumple los elementos tradicionales que hacen desaparecer los caracteres del trabajo por cuenta ajena, es decir, asamblearismo, mutualismo, etc. Sin embargo, como anteriormente mantuvimos, esta situación no siempre se da en la práctica. Además, se plantea una cuestión que dificulta la gestión de la cooperativa. Nos referimos a la existencia de un doble régimen jurídico en lo que se refiere a la posibilidad de ejecutar el objeto social de la empresa que, como se ha advertido, puede consistir precisamente en la cesión de los socios. Esta situación se producirá en aquellos supuestos en los que la cooperativa reciba la prestación de trabajo de trabajadores asalariados. Respecto de estos, no se produce ningún tipo de especialidad en lo que se refiere a la aplicación del art. 43 ET porque no podrán ser cedidos, a pesar de que los socios sí se “autocedan”.

11. STS de 17 de diciembre de 2001 (Rec. 244/01). Un comentario a tal doctrina judicial puede verse en MOLERO MARAÑÓN, 2006, 506.

Los mismos argumentos podrían servir a la hora de excluir, incluso, la aplicación del art. 42 ET. Dado que el contratista (la cooperativa de trabajo asociado) carece de la consideración de empresario, conforme lo define el art. 1.2 ET, no sería posible la aplicación de tal precepto salvo que tuviera a su servicio trabajadores por cuenta ajena. Nos encontramos, como consecuencia de estas exclusiones, ante una situación que puede generar, incluso, una posición de ventaja de estas empresas respecto del resto con las que concurren en el mercado. Ello ha llevado a la doctrina a admitir ciertos límites a la exclusión de tales preceptos. En concreto, se mantiene que esta presunción de legalidad, si bien muy asentada, es posible de romper. Para ello habrá que «examinar la “vida interna” de la cooperativa y analizar si efectivamente constituye una organización con una dinámica colectiva, de puestas en común y tendente a desarrollar y consolidar un servicio propio frente a terceros, todo ello consecuencia necesaria de una actividad empresarial puesta en el mercado, o, por el contrario, existe una mera individualización de prestaciones de servicios actuando la cooperativa como un mero intermediario» (REY GUANTER y GALA DURÁN, 2000, 29).

5. Sucesión de empresas y economía social

Debemos partir de un hecho fundamental y es que los supuestos contemplados en el art. 44 ET se plantean respecto a un contexto de continuidad de la relación capital-trabajo¹², por lo que no se contiene mención alguna a las empresas de economía social. Por ello, adolece de importantes problemas su aplicación a aquellos supuestos de tránsito hacia empresas de economía social participadas por los propios trabajadores que se ven afectados por el proceso de cambio en la titularidad de la unidad productiva.

En este específico contexto, pueden acaecer diversas situaciones de hecho que habrán de ser resueltas de manera particularizada. En concreto, podemos diferenciar los siguientes supuestos:

a) Aquel constituido por la adquisición de una empresa por parte de una cooperativa de trabajo asociado.

En principio, en dicho proceso de sucesión de empresas con destino a empresas participadas por trabajadores, pueden darse dos situaciones claramente diferen-

12. Este argumento es utilizado por la STS de 19 de julio de 2002 para matizar la aplicación del art. 44 ET.

ciadas. Por una parte, respecto de aquellos implicados que continúen como trabajadores por cuenta ajena se aplicarán las previsiones contenidas en el art. 44 ET. Otorgándose, además, la posibilidad prevista en el art. 86.1 de la Ley 27/99, de Sociedades Cooperativas, de adquirir la condición de socio a dichos trabajadores. En el caso de que los trabajadores afectados opten por esta posibilidad, habrá de serles de aplicación las mismas soluciones a continuación descritas.

b) El segundo de los supuestos estaría basado en la adquisición de una cooperativa de trabajo asociado por parte de una empresa ajena a la economía social.

En ese supuesto, habría que distinguir entre aquellos trabajadores que prestaban sus servicios por cuenta ajena en la Sociedad Cooperativa y aquellos que lo hacían en el marco de una relación societaria. Respecto de los primeros, no existe ninguna diferencia respecto del resto de los trabajadores. Se aplicaría en toda su extensión las previsiones contempladas en el art. 44 ET.

El problema se plantea respecto del segundo colectivo y, especialmente, con relación a aquellas sucesiones de empresas en las que se produce la adquisición por parte de una empresa de una cooperativa de trabajo asociado en la que todos sus integrantes son socios cooperativistas. Se trata de un supuesto que se produce con cierta frecuencia en el tráfico jurídico y que no encuentra un acomodo fácil en el art. 44 ET. Una interpretación literal del precepto ha llevado a nuestros tribunales a rechazar la existencia de subrogación en este tipo de supuestos. La falta de consideración de los cooperativistas como trabajadores descarta *a priori* la aplicación, a juicio de esta doctrina judicial, de un precepto pensado para la protección de aquellos que prestan sus servicios por cuenta ajena y, como consecuencia de ello, no han podido incidir, más allá de los espacios arbitrados para la consulta de sus representantes, en la toma de la decisión que conllevó la sucesión¹³.

Como puede comprobarse, esta doctrina judicial ha realizado una interpretación muy restrictiva de la aplicación del art. 44 ET. Descarta, por tanto, la aplicación analógica del art. 86.2 de la Ley 27/99, de 16 de julio. Como se sabe, conforme a este precepto, cuando una cooperativa de trabajo asociado cese, por causas no imputables a la misma, en una contrata de servicios o concesión administrativa y un nuevo empresario se hiciese cargo de éstas, los socios trabajadores que vinieran desarrollando su actividad en las mismas tendrán los mismos derechos y deberes que les hubieran correspondido de acuerdo con la normativa

13. STSJ Andalucía-Granada, de 6 de junio de 2010.

vigente, como si hubiesen prestado su trabajo en la cooperativa con la condición de trabajadores por cuenta ajena¹⁴.

c) El tercero de los supuestos susceptibles de producirse sería el de la sucesión entre dos cooperativas de trabajo asociado. En estos supuestos, de nuevo habría que aplicar las soluciones previstas en el apartado anterior, toda vez que no se menciona, en ninguno de los textos normativos citados, especificidades al respecto, siendo relevante, exclusivamente, la modalidad empresarial de destino.

d) Nos restaría analizar un supuesto de alta conflictividad práctica y que esconde, en algunas ocasiones, un claro ánimo de fraude de ley con especial incidencia en el ámbito agroalimentario. En concreto, habría de plantearse la posibilidad de que los trabajadores de una empresa en crisis, una vez extinguidos sus contratos de trabajo, constituyan una cooperativa de trabajo asociado o una sociedad laboral para, a continuación, continuar con la actividad empresarial hasta ahora realizada como trabajadores por cuenta ajena.

Estos supuestos carecen de mecanismos de protección análogos a los previstos en el art. 44 ET, puesto que los trabajadores, voluntariamente, decidieron convertirse en cooperativistas y, por tanto, autoexcluirse de la aplicación de tal precepto. Hemos de advertir, por otra parte, que la jurisprudencia más reciente al respecto ha sido muy restrictiva a la hora de admitir la aplicación de tal precepto, siendo suficiente, para que no concurra el supuesto de hecho descrito en el mismo, que se aprecie la existencia de una realidad o identidad de la sociedad cooperativa resultante como ente capaz de llevar a cabo el objeto definido en su constitución. La jurisprudencia descarta la existencia de una sucesión de empresas cuando la extinción de los contratos haya sido real y no consten datos que permitan deducir la existencia de una sucesión no transparente¹⁵, «pues lo que se entiende sucedido es que los trabajadores crean una nueva empresa sobre las cenizas de la precedente (FERNÁNDEZ PRIETO, 2014, 297)¹⁶. De esta manera, se truncaba la línea jurisprudencial más tradicional¹⁷.

14. En el mismo sentido, art. 126.3 de la Ley 2/99, de 31 de marzo de Sociedad Cooperativas andaluzas.

15. STS 15 de abril 1999.

16. STS de 17 de diciembre de 2001 y de 25 de febrero de 2002.

17. SSTs de 16 de noviembre de 1992, 15 de febrero de 1993, 20 de marzo de 1993, de 17 de mayo de 1993, 16 de julio de 1993, de 23 de noviembre de 1993.

Asimismo, dejando aparte la posible concurrencia de un fraude de ley que posibilitaría la aplicación de soluciones análogas a las contempladas en el art. 44 ET, este supuesto ha generado importantes controversias en relación, básicamente, a la extensión de la obligación, respecto a la empresa de economía social, del régimen de responsabilidad solidaria respecto de determinadas deudas contraídas por la empresa cedente.

En concreto, respecto a la asunción de responsabilidad por parte de la nueva empresa de economía social de las deudas contraídas por la anterior con la Tesorería General de la Seguridad social, se estimó tradicionalmente la necesidad de negar la derivación de tales deudas como correspondería de la aplicación del art. 44 ET (BLASCO RASERO, 2003, 209)¹⁸. Sin embargo, a partir de la reforma introducida por la Ley 53/03, el art. 142.1 de la LGSS establece que «la responsabilidad solidaria por sucesión en la titularidad de la explotación, industria o negocio que se establece en el citado artículo 168 se extiende a la totalidad de las deudas generadas con anterioridad al hecho de la sucesión. Se entenderá que existe dicha sucesión aun cuando sea una sociedad laboral la que continúe la explotación, industria o negocio, esté o no constituida por trabajadores que prestaran servicios por cuenta del empresario anterior»¹⁹.

A pesar de la contundente literalidad del precepto que, en principio, no albergaría dudas sobre la aplicación del art. 44 ET, se ha procedido, como consecuencia de los supuestos beneficios que reportan socialmente este tipo de empresas (PUEBLA PINILLA, 2003), a intentar matizar la aplicación del art. 142.1 LGSS. Para ello se ha elaborado doctrinal y jurisprudencialmente la denominada teoría de la «reconstrucción» de la empresa, sobre todo, cuando el origen de la transmisión se encuentra en una venta judicial o un concurso (PÉREZ GUERRERO, 2015)²⁰. Conforme a esta interpretación restrictiva del ámbito objetivo descrito en el art. 44 ET, para que exista transmisión se requiere que no haya interrupción en la vida de la empresa a transmitir, así como en los contratos de trabajo respecto de los que se plantea la posibilidad de subrogación. «Por tanto, en la práctica se está evitando la aplicación del art. 142.1.3 LGSS, ya que no se consi-

18. STS de 19 de julio de 2002.

19. De acuerdo con el art. 13.3 del Reglamento General de Recaudación de la SS (RD 1415/04, de 11 de julio), la responsabilidad solidaria del adquirente comprenderá el principal de la deuda y los recargos e intereses, así como las costas que se hubieran generado para el cobro de la deuda.

20. Véase, por ejemplo, la STS de 25 de septiembre de 2008.

dera como sucesión, sino como reconstrucción la continuada por una sociedad laboral de la actividad anterior. Si bien dicha interpretación no deja de ser forzada, lo cierto es que obliga al legislador a modificar el art. 44 ET, para proceder a la derivación de las deudas a las empresas de economía social» (GÓMEZ ARBÓS, 2016, 18).

No fue receptiva a este objetivo la reforma de la Ley Concursal llevada a cabo por el RD-Ley 11/14, de 5 de septiembre. En concreto, en su nuevo art. 146 bis se introduce la subrogación *ipso iure* del adquirente en los contratos y licencias administrativas de que fuera titular el cedente y se arbitran mecanismos para la extensión de responsabilidad por determinadas deudas previas, como las referidas a la Seguridad Social o a los trabajadores²¹. Respecto de estas, conforme al art. 149.4 LC, cuando, como consecuencia de la enajenación, una entidad económica mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica esencial o accesorio, se considerará que existe sucesión de empresa.

No se atiende, pues, a la posibilidad concedida por el Auto de 28 de enero de 2015 el TJUE (asunto C-688/13). Conforme a este, es acorde a la Directiva 2001/23/CE que los Estados miembros regulen que las cargas, laborales y de Seguridad Social, que resulten de aplicación del régimen de sucesión de empresas, no se transfieran al cesionario en las transmisiones llevadas a cabo en procedimientos de insolvencia, siempre que dicho procedimiento garantice la protección de los trabajadores.

La más reciente reforma de la Ley Concursal ha suscitado las críticas del sector de la Economía Social ante el hecho de no implementar especialidades respecto a la subrogación de las deudas de la Seguridad Social: «Esto pone de manifiesto que el legislador ha querido primar los intereses de la Seguridad social por encima de cualquier otro interés. Este es el efecto más gravoso de la presente reforma, ya que la sucesión automática en las contingencias de Seguridad Social hará muy difícil la adquisición de muchas unidades productivas, que se verán irremediablemente condenadas a la liquidación» (FAECTA, 2015, 59)²². Se olvida, desde nuestro punto de vista, que la Seguridad Social y su protección obedece a la exis-

21. Esta regla se extiende, asimismo, a la fase de convenio, puesto que así se desprende de la remisión del art. 100.2 de la Ley Concursal al art. 146 bis.

22. FAECTA (2015): *La gestión técnica cooperativa adecuada, como clave del empleo estable y de calidad*, p. 59.

tencia de un bien jurídico superior que es la protección de un sistema basado en la solidaridad de los trabajadores y no sólo en los intereses de aquellos que, en un supuesto concreto, tienen derecho a una prestación.

En el mismo sentido, la Federación Andaluza de cooperativas de trabajo alerta de la cantidad de supuestos en los que la Administración niega este pago único como consecuencia de que aprecia fraude de ley derivado del acuerdo entre empresarios y trabajadores que persigue el objetivo único de cobrar la prestación de desempleo. En concreto, se daría este fraude de ley en el caso en el que los trabajadores adquieren una parte de la empresa anterior, se constituyen en empresa de economía social y, a continuación, continúan prestando sus servicios en idénticas condiciones que anteriormente en favor de su anterior empresario (FAECTA, 2015, 67).

Esta situación ha sido detectada, especialmente, en el ámbito agroalimentario donde han proliferado las falsas cooperativas cárnicas. Como consecuencia de este fraude, se ha generalizado la figura del falso autónomo en este sector que, bajo la apariencia de cooperativistas, desarrollan su actividad laboral en idénticas condiciones a las de los trabajadores asalariados, pero recibiendo a cambio un salario un 40 % inferior a la media del sector, con jornadas de trabajo inhumanas y una cobertura de seguridad social de la mitad de los asalariados (CC.OO., 2017). Como consecuencia de estos alarmantes datos, podemos mantener que la exclusión del régimen de responsabilidades del art. 44 ET sólo sería recomendable, al contrario de lo que se deduce de la jurisprudencia mayoritaria, en un contexto de reforma de las normas reguladoras de la Economía Social donde se implementaran mecanismos apropiados de evitación de este generalizado fraude de ley y de extensión, en ciertos tipos de cooperativas, de la protección dispensada por el Estatuto de los Trabajadores para los trabajadores por cuenta ajena (ESCRIBANO GUTIÉRREZ, 2017).

Recientemente, la STS de 24 de abril de 2018, en un intento de poner freno a esa anomalía, ha llegado a extender la tradicional doctrina del levantamiento del velo a estos supuestos²³. En este sentido, considera inadmisibles que «la cooperativa se limite, pura y simplemente, a dar cobertura formal a situaciones con las que se pretende en realidad eludir las normas laborales que hubieran resultado de aplicación en el caso de que la actividad fuese realizada directamente a título

23. Este posicionamiento ha sido reiterado por el Tribunal Supremo en su sentencia de 18 de mayo de 2018 (Rec. nº 3513/16).

individual por el trabajado, o mediante cualquier otro tipo de entidad empresarial no constituida bajo la fórmula de una cooperativa de trabajo asociado» (FD 5.4.). Asimismo, el Tribunal Supremo establece que «a la cooperativa le corresponde la carga de probar que desarrolla una actividad real en beneficio de sus socios». En definitiva, conforme a este Tribunal la carga de la prueba de que la cooperativa es real y no ficticia recae sobre la propia cooperativa.

No obstante, habrá que esperar a futuras sentencias para constatar una auténtica mutación de la jurisprudencia más tradicional, debido a una serie de factores que concurren en esta resolución del Tribunal Supremo. En primer lugar, por el específico supuesto de hecho, referido a la interpretación del art. 1.3 g) ET. En segundo lugar, porque, en última instancia, el indicio determinante para apreciar la concurrencia del fraude de ley es el hecho de que la mayor parte de los socios de la cooperativa en cuestión ostentaba la consideración de socios colaboradores, esto es, socios sin plena capacidad para la participación en la actividad cooperativizada. Ello nos plantea la duda de cuál hubiera sido el sentido de esta sentencia en el caso de que la mayor parte de los transportistas hubieran ostentado el carácter de socios cooperativistas de pleno derecho.

6. Conclusiones

Una vez llegados a este punto sólo nos queda concluir que es evidente, tras el análisis de la normativa vigente, que en nuestro ordenamiento jurídico aún no se ha afrontado de manera sistemática el mandato del Parlamento Europeo, al que hicimos referencia al comienzo de este estudio, en el que se instaba a los Estados miembros a que crearan un marco que facilitase las transmisiones empresariales a los trabajadores, que incluyese mecanismos financieros diseñados para ayudarles a invertir en las empresas en crisis, así como derechos preferentes para los trabajadores, a fin de generar las condiciones más propicias para una oferta pública de adquisición de una empresa que va a cerrar.

Hemos detectado, asimismo, una importante contradicción en el régimen jurídico de la adquisición de empresas. En concreto, se pretende flexibilizar la aplicación de los mecanismos de protección implementados por el Derecho del Trabajo, en especial, los relativos a la transmisión de empresa. Asimismo, se otorgan importantes beneficios económicos a los trabajadores que opten por adquirir sus empresas a través, especialmente, de bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social y facilidades para el cobro único de las prestaciones a las que

tuvieran Derecho. Sin embargo, no encontramos una misma sensibilidad a la hora de privilegiar esta opción de los trabajadores cuando los intereses en juego son los de los otros acreedores de la empresa a transmitir (PASTOR SEMPERE, 2017, 11). No existiendo, en este contexto, una preferencia a su favor como ya existe en otros ordenamientos jurídicos de nuestro entorno.

Bibliografía

- ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. & PLAZA ANGULO, J.J. (2008): “El desempleo en su modalidad de pago único como ayuda a nuevos emprendedores”, *T.L.*, 95, pp. 283 y ss.
- BLAT GIMENO, F. (1999): “El marco socioeconómico de la descentralización productiva”. En AA.VV.: *Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas*, Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 17-56.
- CALVO ORTEGA, R. (2003): “Las figuras de la Economía Social en la Constitución Española”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 47, pp. 159-174.
- CAVAS MARTÍNEZ, F. (2016): “La capitalización de las prestaciones por desempleo y el cese de actividad como medidas de fomento del emprendimiento social”, *RGDTSS*, 43, pp. 62 y ss.
- CC.OO. (2017): *Estudio Sector Cárnico*, CCOO, Madrid.
- CHAVES ÁVILA, R. (2016): “Las políticas públicas de promoción de las empresas de trabajo asociado en España”. En Fajardo García, G. (dir.): *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*, Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 611 y ss.
- COQUE MARTÍNEZ, J.: ¿Es inevitable perder la gestión participativa durante la vida de una cooperativa?”
www.univ-tlse2.fr/cerises/download/redirec.php?id=222
- COQUE, J., LÓPEZ-MIELGO, N. & LOREDO, E. (2015): “La problemática que presenta el traspaso de empresas a sus trabajadores: el caso de la recuperación de negocios en crisis”. En Fajardo García, G. (coord.): *Empresas gestionadas por sus trabajadores: problemática jurídica y social*, CIRIEC-España, Valencia, pp. 95 y ss.
- COURET, A. & DELAGE, V. (2014): “L’obligation pour le cédant d’informer les salariés de sa volonté de céder le contrôle de l’entreprise”, *Le semaine Juridique-Entreprise et affaires*, 36, pp. 22 y ss.
- DE VAL TENA, A. (2015): “Capítulo XXIII. Capitalización de la prestación por desempleo”. En AA.VV., *La protección por desempleo en España, XII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Laborum, Murcia, p. 464.

- DELEDICQUE, L.M., FÉLIZ, M. & MOSER, J. (2005): “Recuperación de empresas por sus trabajadores y autogestión obrera. Un estudio de caso de una empresa en Argentina”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 51, pp. 51-76.
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. (2010): “Cooperativas de trabajo asociado y derechos laborales colectivos de los socios-cooperativistas”, *Revista de Derecho Social*, 49, pp. 97-124.
- (2017): “L’occupazione di qualità e cooperative di lavoro associato in Spagna”, *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1, pp. 285-295
- FAECTA (2015): *La gestión técnica cooperativa adecuada, como clave del empleo estable y de calidad*, p. 59.
- FERNÁNDEZ PRIETO, M. (2014): “Empresas de Economía social creadas por trabajadores de empresas en crisis. Tratamiento legal y jurisprudencia”, *RGDTSS*, 37, pp. 297 y ss.
- GARCÍA JIMÉNEZ, M., (2018), “Falsas cooperativas, usos abusivos y derechos de los trabajadores. Análisis jurisprudencial y propuesta de actuación», *CIRIEC-Revista Jurídica de Economía social y cooperariva*, 33, pp. 185 y ss.
- GARCÍA VIÑA, J. (2005): “Cuestiones actuales de los mecanismos laborales de la transmisión de empresas”, *A.L.*, 18, p. 11.
- GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. (1988-89): “El problema de la doble condición de los socios-trabajadores ante la gerencia de la empresa cooperativa”, *REVESCO*, 56-57, p. 112.
- GÓMEZ ARBÓS, J. (2016): “La sucesión de empresas. Supuestos controvertidos en la aplicación del art. 44 ET”, *REDT*, 185, p. 18.
- HUDSON, J.P. (2012): “Empresas recuperadas en la Argentina: una década de lucha de los trabajadores por autogestionarse”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 76, pp. 159-180.
- JEANNET, T. & DONDERO, B. (2014): “Faut-il encourager le rachat des entreprises par leurs salariés?”, *Revue de Droit du travail*, 1, pp. 10 y ss.
- LÓPEZ AHUMADA, E., (2005): “El derecho de consulta previa como instrumento de control colectivo del poder de dirección”, *R.L.*, 19-20, p. 3.
- LÓPEZ GANDIA, J. (2006): *Las sociedades laborales y la aplicación del Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- (2010): “Las cooperativas y la descentralización productiva. De la huida del derecho del Trabajo a la huida de los Trades”. En Blasco Pellicer, A. (coord.): *El empresario laboral. Estudios jurídicos en homenaje al profesor Camps Ruiz con motivo de su jubilación*, Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 112 y ss.

- LÓPEZ GARCÍA DE LA RIVA, I. (2009): “Obligación establecida en convenio colectivo de que las empresas afectadas disminuyan progresivamente el recurso al auxilio de trabajadores o socios aportados por cooperativas de trabajo asociado, sustituyéndolos por trabajadores propios”. En AA.VV.: 2009. *Anuario Laboral para abogados*, La Ley, Madrid.
- LÓPEZ i MORA, F. & SARAGOSSÀ i SARAGOSSÀ, J.V. (2001): “Acotaciones y puntos críticos sobre el papel de las cooperativas de producción y de las sociedades laborales en el sistema económico”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 38, pp. 7-31.
- MARTÍNEZ GARRIDO, L.R. (2002): “Contratas, cesión ilegal de trabajadores y cooperativas de trabajo asociado”, *RMTAS*, 38, pp. 229 y ss.
- MOLERO MARAÑÓN, M.L. (2006): “Sobre el imparable fenómeno de la cesión ilegal de trabajadores”, *Relaciones Laborales*, 23/24, pp. 506 y ss.
- (2016): “La aplicación judicial de los derechos de información y consulta en los procesos de reestructuración empresarial”. En Escudero Rodríguez, R. (coord.): *Las reestructuraciones empresariales: un análisis transversal y aplicado*, Cinca, Madrid, p. 320.
- MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. & MORENO VIDA, N. (2001): *Comentario a la constitución socio-económica de España*, Comares, Granada.
- ORTIZ LALLANA, M.A. (1999): *La prestación laboral de los socios en las Cooperativas de Trabajo Asociado*, Editorial Bosch.
- PASTOR SEMPERE, C. (2017): “Transferencia de empresas a los trabajadores organizados en cooperativa: segunda oportunidad y pymes”, *Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal*, 27, p. 11.
- PÉREZ GUERRERO, M.L. (2015): “Transmisión de empresas en concurso y economía social: requisitos para considerar la subrogación empresarial o excluir la aplicación del art. 44 ET”, *REDT*, 176.
- PÉREZ PÉREZ, M. (1988): “Las nuevas Sociedades Anónimas Laborales, entre el fomento del empleo y el “salvamento” de empresas en dificultad”, *Actualidad Laboral*, 4-5, pp. 223 y 226.
- PLAZA-ANGULO, J.J. & CIRUELA LORENZO, A.M. (2017): “El pago único de la prestación por desempleo como medio de financiación inicial de las empresas de Economía Social”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 91, pp. 84 y ss.

- PUEBLA PINILLA, A. de la, (2003): “Economía social y salvamento de empresas. La Ley concursal como telón de fondo”, *RGDTSS*, 4.
- REY GUANTER, S. del & GALA DURÁN, C. (2000): “Trabajo autónomo y descentralización productiva: nuevas perspectivas de una relación en progresivo desarrollo y dependencia”, *Relaciones Laborales*, 7/8, pp. 445
- RUIZ CASTILLO, M.M. (2010): “El estatuto del trabajador autónomo: ¿una intervención legal de largo alcance?”, *Revista de Derecho Social*, 52, pp. 27-65.
- SPEAR, R. (2004): “El gobierno democrático de las empresas cooperativas”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 48, p. 28.
- SUBERBIOLA GARBIZU, I. (2017): “Beneficios fiscales de las sociedades laborales en la Ley 44/15, de 14 de octubre, de sociedades laborales y participadas”, *Revista Jurídica de Derechos Sociales*, Vol. 7, 2, pp. 103 y ss.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. (1975), *Las cooperativas de producción*, Ed. Montecorvo, Madrid, pp. 270 y ss.; LÓPEZ GANDÍA, J. (2006): *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, p. 49.
- VARGAS VASSEROT, C. (2016): “Las cooperativas como solución a la crisis de las empresas”. En Fajardo García, G. & SENENT VIDAL, M.J.: *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*, Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 141-168.
- (2017): “La transmisión de empresas en crisis a sus trabajadores mediante fórmulas de economía social. Reestructuraciones socialmente responsables antes de la declaración del concurso de acreedores”, *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, 126, pp. 13-31.
- VERNAC, S. (2015): “Le droit à l’information préalable des salariés en cas de cession de leur entreprise”, *Revue de Droit du Travail*, pp. 43 y ss.
- VILLAFÁÑEZ PÉREZ, I. (2015): “El traspaso de empresas a los trabajadores agrupados en cooperativas. Algunos apuntes desde el derecho concursal español”. En Fajardo García, G. (coord.): *Empresas gestionadas por sus trabajadores: problemática jurídica y social*, CIRIEC-España, Valencia, p. 142.