

FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ

(Director y Coordinador)

LAS COOPERATIVAS COMO INSTRUMENTO DE POLÍTICA DE EMPLEO ANTE LOS NUEVOS RETOS DEL MUNDO DEL TRABAJO

EBA GAMINDE EGIA
GONZALO MARTÍNEZ ETXEBERRIA
SANTIAGO LARRAZABAL BASAÑEZ
DAVID GUTIÉRREZ COLOMINAS
ANIL GÜVEN YÜKSEL
GOTZON GONDRA ELGEZABAL
HENAR ÁLVAREZ CUESTA
DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO
PAULA DE ÍSCAR DE ROJAS
M^a. MONSERRATE RODRÍGUEZ EGÍO
JOSUNE LÓPEZ RODRÍGUEZ
VEGA MARÍA ARNÁEZ ARCE
DEOLINDA MEIRA
ALICIA VILLALBA SÁNCHEZ
ROBERTO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ
FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO
FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ

IÑIGO IBÁÑEZ PALMA
JOSÉ MARÍA GARCÍA ÁLVAREZ-COQUE
VERÓNICA PIÑEIRO
JULIE BAYLE-CORDIER
SANDRINE STERVINO
LOREA NARVAIZA
CRISTINA ARAGÓN
CRISTINA ITURIOZ
MACARENA PÉREZ-SUÁREZ
ISADORA SÁNCHEZ-TORNÉ
ALBERTO ATXABAL RADA
JUAN ESCRIBANO GUTIÉRREZ
ORESTES RODRÍGUEZ MUSA
ORISEL HERNÁNDEZ AGUILAR
OLGA GARCÍA COCA
DULCE SORIANO CORTES
ERNESTO CARBALLOSA SALERMO

**LAS COOPERATIVAS COMO INSTRUMENTO
DE POLÍTICA DE EMPLEO ANTE LOS NUEVOS
RETOS DEL MUNDO DEL TRABAJO**

FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ

(Director y Coordinador)

**LAS COOPERATIVAS COMO INSTRUMENTO
DE POLÍTICA DE EMPLEO ANTE LOS NUEVOS
RETOS DEL MUNDO DEL TRABAJO**

EBA GAMINDE EGIA
GONZALO MARTÍNEZ ETXEBERRIA
SANTIAGO LARRAZABAL BASAÑEZ
DAVID GUTIÉRREZ COLOMINAS
ANIL GÜVEN YÜKSEL
GOTZON GONDRA ELGEZABAL
HENAR ÁLVAREZ CUESTA
DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO
PAULA DE ÍSCAR DE ROJAS
M^a. MONSERRATE RODRÍGUEZ EGÍO
JOSUNE LÓPEZ RODRÍGUEZ
VEGA MARÍA ARNÁEZ ARCE
DEOLINDA MEIRA
ALICIA VILLALBA SÁNCHEZ
ROBERTO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ
FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO
FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ

IÑIGO IBÁÑEZ PALMA
JOSÉ MARÍA GARCÍA ÁLVAREZ-COQUE
VERÓNICA PIÑEIRO
JULIE BAYLE-CORDIER
SANDRINE STERVINO
LOREA NARVAIZA
CRISTINA ARAGÓN
CRISTINA ITURIOZ
MACARENA PÉREZ-SUÁREZ
ISADORA SÁNCHEZ-TORNÉ
ALBERTO ATXABAL RADA
JUAN ESCRIBANO GUTIÉRREZ
ORESTES RODRÍGUEZ MUSA
ORISEL HERNÁNDEZ AGUILAR
OLGA GARCÍA COCA
DULCE SORIANO CORTES
ERNESTO CARBALLOSA SALERMO

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Dirijase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 917021970/932720407.

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial.
Para mayor información, véase www.dykinson.com/quienes_somos

© Copyright by
Los autores
Madrid

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid
Teléfono (+34) 91 544 28 46 - (+34) 91 544 28 69
e-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.es>
<http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1170-842-5
Depósito Legal: M-35722-2023
DOI: 10.14679/2620

ISBN electrónico: 978-84-1170-849-4

Preimpresión por:
Besing Servicios Gráficos S.L.
e-mail: besingsg@gmail.com

ÍNDICE

ÍNDICE.....	VII
-------------	-----

PRÓLOGO	1
---------------	---

PRIMERA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**Analizar la aportación de la fórmula cooperativa para promover la inclusión
laboral de colectivos desfavorecidos: migrantes, jóvenes, personas con
discapacidad, personas de edad avanzada y mujeres**

CAPÍTULO PRIMERO. AVANZANDO HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO: LA DIFERENCIA COOPERATIVA.....	19
--	-----------

Eba Gaminde Egia

I. INTRODUCCIÓN.....	19
II. DIAGNÓSTICO GENERAL	22
2.1. Liderazgo y participación política.....	22
2.2. Ámbito laboral	24
2.3. Consecuencias de la pandemia	24
2.4. Nuestro propio contexto	26
III. EL MODELO COOPERATIVO: FORTALEZAS Y DEBILIDADES.....	32
IV. RETOS Y OPORTUNIDADES.....	37
V. CONCLUSIONES.....	42
VI. BIBLIOGRAFÍA	43

CAPÍTULO 2. LOS JÓVENES: PRESENTE Y FUTURO DE LAS COOPERATIVAS Y DEL MOVIMIENTO COOPERATIVO 45

Gonzalo Martínez Etxeberria

I.	INTRODUCCIÓN.....	45
II.	LOS JÓVENES EN LAS COOPERATIVAS Y EN EL MOVIMIENTO COOPERATIVO: UN BREVE EXCURSO HISTÓRICO DESDE LA CREACIÓN DE LA ACI HASTA EL CONGRESO DE MANCHESTER DE 1995	46
III.	UNA RELACIÓN NECESARIA PARA LAS COOPERATIVAS Y EL MOVIMIENTO COOPERATIVO: LOS JÓVENES Y LOS VALORES COOPERATIVOS	52
IV.	LOS JÓVENES Y LA JUVENTUD COMO VALOR COOPERATIVO Y COMO ELEMENTOS A POTENCIAR EN EL COOPERATIVISMO DEL S. XXI.....	56
V.	CONCLUSIONES.....	58
VI.	BIBLIOGRAFÍA	60

CAPÍTULO 3. LA DISCAPACIDAD EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA: AMPLIAR LA PROTECCIÓN, EVITAR LA DISCRIMINACIÓN Y PROMOVER LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. UN MODELO A SEGUIR: EL MODELO COOPERATIVO DE INCLUSIÓN LABORAL..... 63

Santiago Larrazabal Basañez

I.	INTRODUCCIÓN.....	63
II.	BREVE REFERENCIA A LA REGULACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL DERECHO ESPAÑOL	64
III.	LA EVOLUCIÓN DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL ESPAÑOL EN MATERIA DE DISCAPACIDAD.....	68
	3.1. Relación de las Sentencias más importantes del Tribunal Constitucional en materia de discriminación por discapacidad	69
	3.2. Recapitulación de la doctrina del Tribunal Constitucional en materia de discriminación por discapacidad, con especial referencia al ámbito del empleo	80

IV.	BREVE REFERENCIA A LA REGULACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA	84
V.	LA EVOLUCIÓN DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA RESPECTO A LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD	87
	5.1. Relación de las Sentencias más importantes del Tribunal de Justicia de la Unión Europea acerca de la discriminación en materia de empleo por razón de discapacidad	87
	5.2. Recapitulación de la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en lo relativo a la discriminación en materia de empleo por razón de discapacidad	102
VI.	EL MODELO COOPERATIVO DE INCLUSIÓN LABORAL COMO OPORTUNIDAD PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	104
VII.	A MODO DE CONCLUSIÓN	112
VIII.	BIBLIOGRAFÍA	118

CAPÍTULO 4. LA NECESARIA REFORMULACIÓN DE LA CONFIGURACIÓN DE LOS MECANISMOS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO 129

David Gutiérrez Colominas

I.	EL TRABAJO DECENTE COMO NUEVO PARADIGMA INCLUSIVO DEL TRABAJO EN LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	129
II.	EL MARCO NORMATIVO DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	133
III.	TRABAJO DECENTE, DISCAPACIDAD Y COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	136
	3.1. La protección de la discapacidad en el ordenamiento jurídico español	136
	3.2. Los mecanismos de empleo ordinario de las personas con discapacidad.....	142
IV.	CONCLUSIONES.....	153
V.	BIBLIOGRAFÍA	155

CAPÍTULO 5. COOPERATIVES' ROLE ON THE SOCIO-ECONOMIC INTEGRATION OF FORCIBLY DISPLACED PEOPLE 159

Anil Güven Yüksel

I.	INTRODUCTION.....	159
II.	THE CONCEPT OF FORCIBLY DISPLACED PEOPLE.....	160
	2.1. Forced Migration and Different Categories for the Non-nationals in International Law.....	160
	2.2. The Rights and Freedoms of the Forced Migrants in the Host Countries.....	162
III.	SOCIO-ECONOMIC INTEGRATION AND THE COOPERATIVES.....	163
	3.1. Participation in Economic Life, Social Justice and Integration of the Forcibly Displaced People.....	163
	3.2. The Cooperatives for the Social and Economic Integration.....	164
IV.	COMPARATIVE EXAMINATION OF THE COOPERATIVES' ROLE.....	167
	4.1. DIOMCOOP: A Refugee Cooperative in Spain.....	167
	4.2. SADA Women's Cooperative.....	169
	4.3. Two cooperative forms in comparison.....	171
V.	CONCLUSION.....	172
VI.	BIBLIOGRAPHY.....	173

SEGUNDA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Analizar la aportación de la fórmula cooperativa para adaptar el trabajo a las nuevas tecnologías

CAPÍTULO 6. NECESIDAD DE LAS COOPERATIVAS DE ADAPTARSE A LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS PARA PROCURAR SER COMPETITIVAS Y GARANTIZAR EL MANTENIMIENTO DE LA PRODUCCIÓN/PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL ENTORNO, EVITANDO LA DESLOCALIZACIÓN 179

Gotzon Gondra Elgezabal

I.	INTRODUCCIÓN.....	179
----	-------------------	-----

II.	EL DERECHO MERCANTIL COMO RESULTADO DE LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS FACTORES ECONÓMICOS Y POLÍTICO-SOCIALES	181
III.	LA EMPRESA COMO HERRAMIENTA INDEPENDIENTE DEL TIPO SOCIETARIO QUE LA DESARROLLA.....	183
IV.	LA NECESIDAD DE ADAPTACIÓN TECNOLÓGICA COMO DESAFÍO SOCIETARIO Y EMPRESARIAL DE LAS COOPERATIVAS.....	188
	4.1. Desafíos Societarios	188
	4.2. Desafíos empresariales	190
V.	CONCLUSIONES.....	195
VI.	BIBLIOGRAFIA	197

**CAPÍTULO 7. EL RETO DE LOS DERECHOS DIGITALES
LABORALES PARA LOS SOCIOS COOPERATIVISTAS.....** 199

Henar Álvarez Cuesta

I.	IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	199
II.	LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO: ESPECIALES CARACTERÍSTICAS DE LOS SOCIOS TRABAJADORES.....	203
III.	CONSECUENCIAS DE LA DIGITALIZACIÓN EN LA RELACIÓN ENTRE SOCIOS TRABAJADORES Y COOPERATIVA	206
	3.1. La protección de datos de los socios cooperativistas	206
	3.2. Control de la actividad de los socios cooperativistas	209
	3.3. Nuevos riesgos laborales derivados de la digitalización	214
	3.4. La desconexión digital de las personas socias y trabajadoras	215
	3.5. Posibilidades para la prestación de servicios a distancia de los socios cooperativistas	217
	3.6. Formación continua frente a la obsolescencia	219
	3.7. La introducción de la inteligencia artificial en la gestión de las cooperativas	221
	3.8. Ceses por causas técnicas de los socios trabajadores	224
IV.	OTRAS ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL Y LAS IMPLICACIONES DE LA DIGITALIZACIÓN	226

4.1. Sociedades laborales	226
4.2. Sociedades participadas	227
V. BIBLIOGRAFÍA	228

CAPÍTULO 8. LA APLICACIÓN DEL TELETRABAJO A LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

Djamil Tony Kahale Carrillo

I. INTRODUCCIÓN	235
II. LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO	236
III. EL TELETRABAJO	239
IV. EL TELETRABAJO Y LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO	251
V. CONCLUSIONES	264
VI. BIBLIOGRAFÍA	266

CAPÍTULO 9. LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LAS COOPERATIVAS AGROALIMENTARIAS DE CASTILLA Y LEÓN

Paula de Íscar de Rojas

I. INTRODUCCIÓN: IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO	271
II. LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN ECONOMÍA SOCIAL	276
III. SITUACIÓN DE LAS COOPERATIVAS AGROALIMENTARIAS DE CASTILLA Y LEÓN	281
IV. PRINCIPIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN E INFORMACIÓN: LA NECESARIA FORMACIÓN CONSTANTE EN TIC	284
V. CONCLUSIONES	289
VI. BIBLIOGRAFÍA	291

CAPÍTULO 10. RETOS DE LA DIGITALIZACIÓN EN LAS COOPERATIVAS EN MATERIA DE SALUD LABORAL.....

M^a. Monserrate Rodríguez Egío

I. INTRODUCCIÓN	295
------------------------------	-----

II.	LA DIGITALIZACIÓN EN LA ACTIVIDAD DE LAS COOPERATIVAS ...	298
III.	IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS COOPERATIVAS	301
	3.1. Consideraciones previas	301
	3.2. Digitalización y riesgos laborales	306
	3.3. Desafíos de la digitalización en materia de seguridad y salud	308
IV.	REFLEXIONES FINALES	318
V.	BIBLIOGRAFÍA	319

TERCERA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Analizar la aportación de la fórmula cooperativa para fomentar el trabajo respetuoso con el medio ambiente

CAPÍTULO 11. LA CONTRIBUCIÓN DE LA FÓRMULA COOPERATIVA PARA FOMENTAR EL TRABAJO RESPETUOSO CON EL MEDIO AMBIENTE	325
---	------------

Josune López Rodríguez

I.	INTRODUCCIÓN.....	325
II.	EL TRABAJO VERDE Y DECENTE	327
III.	LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO VERDE Y DECENTE A TRAVÉS DE LA FÓRMULA COOPERATIVA.....	331
	3.1. Las cooperativas y los principios cooperativos	331
	3.2. Las cooperativas como entidades idóneas para fomentar el trabajo verde y decente	341
IV.	CONCLUSIONES.....	343
V.	BIBLIOGRAFÍA	344

CAPÍTULO 12. LA CONTRATACIÓN PÚBLICA SOCIALMENTE SOSTENIBLE. LA ALTERNATIVA DEL MODELO COOPERATIVO ..	347
--	------------

Vega María Arnáez Arce

I.	INTRODUCCIÓN.....	347
II.	ANTECEDENTES NORMATIVOS	348

2.1.	La Estrategia Europea 2020 y la cuarta generación de Directivas UE.....	348
2.2.	La incorporación de consideraciones sociales en la contratación pública.....	350
2.3.	La contratación pública en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.....	353
III.	LA CONTRATACIÓN PÚBLICA SOSTENIBLE EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO ESPAÑOL.....	354
3.1.	Consideraciones generales.....	354
3.2.	Las previsiones de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público	357
3.3.	La incorporación de las cláusulas sociales en los contratos del sector público.....	359
3.4.	Las reservas y los criterios de desempate en la adjudicación de contratos públicos.....	365
IV.	EL MODELO COOPERATIVO COMO ALTERNATIVA SOCIAL SOSTENIBLE EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA	370
4.1.	Contextualización.....	370
4.2.	La identidad cooperativa.....	373
4.3.	El movimiento cooperativo y la contratación pública socialmente responsable	374
4.4.	El modelo cooperativo y su contribución a la gestión sostenible de los servicios públicos.....	376
V.	CONCLUSIONES.....	378
VI.	BIBLIOGRAFÍA	380
	CAPÍTULO 13. COOPERATIVAS, TRABALHO DIGNO, INCLUSIVO E SUSTENTÁVEL. A NECESSÁRIA CONVERGÊNCIA DO PONTO DE VISTA JURÍDICO	385
	Deolinda Meira	
I.	INTRODUÇÃO	385
II.	O CONCEITO DE TRABALHO DIGNO, INCLUSIVO E SUSTENTÁVEL	385

III.	DOCUMENTOS INTERNACIONAIS QUE RECONHECEM A CONVERGÊNCIA ENTRE TRABALHO DIGNO, INCLUSIVO E SUSTENTÁVEL E COOPERATIVAS.....	388
IV.	RAZÕES DA CONVERGÊNCIA.....	391
	4.1. A identidade cooperativa.....	391
	4.2. As especificidades do objeto social das cooperativas	393
	4.3. A cooperativa enquanto empresa de propriedade coletiva e autogestionada	394
	4.4. A cooperativa enquanto empresa gerida democraticamente	395
	4.5. A cooperativa enquanto organização empresarial assente na vontade de serviço à comunidade	396
	4.6. A cooperativa enquanto organização empresarial assente na equidade económica dos seus membros	397
	4.7. A cooperativa enquanto organização empresarial caracterizada por uma equidade na repartição dos resultados	398
	4.8. A obrigatória socialização dos lucros na cooperativa	399
	4.9. A obrigação de educar e formar nas cooperativas	399
V.	CONCLUSÕES	401
VI.	BIBLIOGRAFIA.....	401
VII.	LEGISLAÇÃO E RELATÓRIOS.....	403

CAPÍTULO 14. EL TELETRABAJO COMO CATALIZADOR DE LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO .. 405

Alicia Villalba Sánchez

I.	INTRODUCCIÓN.....	405
II.	EL IMPACTO DE LA NUEVA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	408
III.	EL TELETRABAJO COMO VÍA PARA LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DENTRO DEL MODELO COOPERATIVO	420
IV.	CONCLUSIÓN	427
V.	BIBLIOGRAFÍA	428

CUARTA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Analizar la aportación de la fórmula cooperativa para garantizar una protección social adecuada

CAPÍTULO 15. ACTOS DE ENCUADRAMIENTO Y COTIZACIÓN EN LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS	433
Roberto Fernández Fernández	
I. LOS ACTOS DE ENCUADRAMIENTO EN EL MODELO ESPAÑOL DE SEGURIDAD SOCIAL: BREVE APUNTE	433
II. LAS IDAS Y VENIDAS LEGISLATIVAS SOBRE LA INCLUSIÓN EN LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS SOCIOS TRABAJADORES DE COOPERATIVAS: AVATARES HISTÓRICOS	435
III. LOS ACTOS DE ENCUADRAMIENTO EN LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS: PECULIARIDADES.....	437
3.1. Cooperativas de trabajo asociado	438
3.2. Cooperativas de explotación comunitaria de la tierra o socios de trabajo de cooperativas	444
3.3. Las cooperativas vinculadas a Colegios Profesionales	446
IV. LA COTIZACIÓN EN LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS: ESPECIALIDADES.....	447
4.1. La exclusión de determinados elementos de la cotización	447
4.2. Las responsabilidades de la cooperativa en relación con las cotizaciones de sus socios de trabajo	448
4.3. La cotización en caso de trabajo a tiempo parcial.....	450
4.4. La consideración de los retornos cooperativos y los anticipos societarios a efectos de cotización	453
4.5. El acceso a bonificaciones de Seguridad Social de los socios trabajadores	457
V. CONCLUSIONES.....	458
VI. BIBLIOGRAFÍA	459

CAPÍTULO 16. PECULIARIDADES DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	461
Francisco Javier Fernández Orrico	
I. INTRODUCCIÓN.....	461
II. JUBILACIÓN	464
2.1. La jubilación anticipada.....	464
2.2. La jubilación parcial	473
III. DESEMPLEO	481
3.1. La importancia de aplicar la normativa específica sobre situación legal de desempleo: la autorización de la Autoridad Laboral .	483
3.2. La mera disolución y liquidación de la cooperativa no implica necesariamente su extinción: para ello se requiere que se cumpla con las condiciones previstas	486
3.3. Situación legal de desempleo en períodos de inactividad de los trabajadores fijos discontinuos	487
3.4. Modalidad de pago único: la capitalización de la prestación por desempleo	489
IV. CESE DE ACTIVIDAD	503
4.1. Requisito específico de los socios trabajadores de encontrarse en situación legal de cese de actividad.....	504
4.2. Procedimiento de la declaración de la situación legal de cese de actividad	505
4.3. El pago único por cese de actividad.....	507
V. EL RECARGO DE PRESTACIONES EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	509
5.1. En busca del concepto de recargo de prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional	510
5.2. La responsabilidad del pago del recargo en el caso de cooperativas de trabajo asociado.....	511
VI. REFLEXIONES Y PROPUESTAS	514
VII. BIBLIOGRAFÍA	516

CAPÍTULO 17. LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA COMO MODELO ALTERNATIVO DE PROTECCIÓN EN LAS COOPERATIVAS.....	519
Francisco Javier Arrieta Idiákez	
I. INTRODUCCIÓN.....	519
II. CONCRECIÓN DEL CONCEPTO DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA	521
2.1. La Constitución española como punto de partida	521
2.2. Las mejoras voluntarias como objeto de la previsión social complementaria: sus manifestaciones y la apuesta por los pla- nes y fondos de pensiones para su gestión, o, lo que es lo mis- mo, el reconocimiento del éxito de las Entidades de Previsión Social Voluntaria de la Comunidad Autónoma de Euskadi	525
III. LAGUN ARO, ENTIDAD DE PREVISIÓN SOCIAL VOLUNTARIA DE EMPLEO: PARADIGMA DEL MODELO ALTERNATIVO DE PROTECCIÓN SOCIAL EN LAS COOPERATIVAS	536
3.1. Creación y desarrollo de Lagun Aro: de la necesidad al modelo alternativo para proteger a las personas cooperativistas	536
3.2. Regulación actual de Lagun Aro	573
3.3. Régimen de protección social actual de Lagun Aro	593
IV. PELIGROS ACTUALES PARA LA PERVIVENCIA DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA COMO MODELO ALTERNATIVO DE PROTECCIÓN SOCIAL EN LAS COOPERATIVAS.....	653
V. BIBLIOGRAFÍA	660
 CAPÍTULO 18. LA LEGALIDAD DE LAS AUTODENOMINADAS COOPERATIVAS DE FACTURACIÓN	 665
Iñigo Ibáñez Palma	
I. CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS DENOMINADAS COOPERATIVAS DE FACTURACIÓN.....	665
II. CARACTERÍSTICAS DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO EN RELACIÓN CON LAS AUTODENOMINADAS DE FACTURACIÓN.....	667

III.	POSICIÓN DE INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL RESPECTO DE LAS DENOMINADAS COOPERATIVAS DE FACTURACIÓN	669
IV.	INTERPRETACIÓN POR PARTE DE LA JUDICATURA	672
V.	CONCLUSIONES.....	675
VI.	BIBLIOGRAFÍA	676

QUINTA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**Analizar la aportación de la fórmula cooperativa
ante los nuevos retos del mundo del trabajo
desde la perspectiva de la organización de empresas**

CAPÍTULO 19. LAS INICIATIVAS DE GESTIÓN COMÚN COMO SOLUCIÓN AL ABANDONO DE TIERRAS DE CULTIVO	679
--	------------

José María García Álvarez-Coque y Verónica Piñeiro

I.	INTRODUCCIÓN.....	679
	1.1. Condiciones para la agrupación de tierras de cultivo.....	680
	1.2. Taxonomía de las Iniciativas de Gestión Común (IGC)	682
II.	OBSERVACIONES FINALES	688
III.	BIBLIOGRAFIA	689

CAPÍTULO 20. SOCIAL ENTREPRENEURSHIP AND DIVERGENT LOGICS: THE CASE OF WORKER COOPERATIVES IN TWO EUROPEAN TERRITORIES.....	691
--	------------

Julie Bayle-Cordier, Sandrine Stervinou, Lorea Narvaiza, Cristina Aragón y Cristina Iturioz

I.	INTRODUCCIÓN.....	691
II.	SOCIAL ENTREPRENEURSHIP: NOT A UNIVERSAL CONCEPTUALIZATION	693
III.	METHODOLOGY.....	695
IV.	RESULTS.....	698
	4.1. Social, economic and hybrid logics to express a company's mission.....	699

4.2. Performance measurement: from qualitative social assessment to formal financial indicators.....	702
4.3. Status of worker cooperatives: an enabler to mobilize resources ...	704
V. DISCUSSION	705
VI. CONCLUSION	709
Data availability statement.....	710
VII. REFERENCES	710

CAPÍTULO 21. EL EMPLEO DE LAS COOPERATIVAS DE ENERGÍA ESPAÑOLAS

715

Macarena Pérez-Suárez e Isadora Sánchez-Torné

I. INTRODUCCIÓN	715
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	717
III. METODOLOGÍA.....	719
IV. RESULTADOS.....	720
4.1. Características de las cooperativas de energía en España	720
4.2. Objetivos de las cooperativas de energía en España.....	723
4.3. Participación	725
4.4. Relaciones con los movimientos sociales	727
V. CONCLUSIONES.....	727
VI. BIBLIOGRAFÍA	729

SEXTA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Analizar estrategias administrativas de fomento e impulso del cooperativismo en las políticas de empleo, así como la adecuación de la normativa a la creación de un empleo de calidad

CAPÍTULO 22. LA REGULACIÓN FISCAL DE LA CONTRIBUCIÓN PARA LA EDUCACIÓN Y PROMOCIÓN COOPERATIVA Y OTROS FINES DE INTERÉS PÚBLICO –COFIP–

733

Alberto Atxabal Rada

I. INTRODUCCIÓN.....	733
----------------------	-----

II.	LA CLASIFICACIÓN DE LAS COOPERATIVAS A EFECTOS FISCALES	736
	2.1. Las cooperativas protegidas	736
	2.2. Las cooperativas especialmente protegidas	738
	2.3. Las cooperativas no protegidas	739
III.	LA CONTRIBUCIÓN PARA LA EDUCACIÓN Y PROMOCIÓN COOPERATIVA Y OTROS FINES DE INTERÉS PÚBLICO –COFIP–	739
IV.	LA PÉRDIDA DE LA PROTECCIÓN FISCAL POR UN USO O DOTACIÓN INCORRECTOS DE LA COFIP	741
V.	LAS FINALIDADES DE INTERÉS PÚBLICO, DESTINO DE LA CONTRIBUCIÓN	744
	5.1. La formación y educación sobre cooperativismo	744
	5.2. Las relaciones intercooperativas	746
	5.3. La promoción en la sociedad	747
	5.4. Otras finalidades del artículo 72 de la LCE	749
	5.5. La situación excepcional creada por la pandemia del COVID-19...	750
	5.6. La realización de actividades a través de terceros	753
VI.	LA DEDUCIBILIDAD DE LA DOTACIÓN A LA COFIP	753
	6.1. Los gastos deducibles	754
	6.2. La deducción de la dotación a la COFIP	755
	6.3. El importe deducible de la dotación	756
	6.4. Otros requisitos para deducir la dotación: el Plan de la Asamblea y la contabilidad separada	760
	6.5. El incumplimiento del plazo o del destino de la dotación	762
VII.	A MODO DE CONCLUSIÓN	763
VIII.	BIBLIOGRAFÍA	764

CAPÍTULO 23. LA CONSTITUCIÓN DE UNA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO Y LA INCORPORACIÓN DE UN NUEVO SOCIO COMO VÍAS DE EMPRENDIMIENTO COLECTIVO	767
---	-----

Juan Escribano Gutiérrez

I.	DOS MODOS DE ADQUIRIR LA CONDICIÓN DE SOCIO	767
	1.1. Constitución de una cooperativa de trabajo asociado como instrumento de autoempleo	768

1.2. Incorporación de un nuevo socio en la cooperativa: el principio de puerta abierta	772
II. MEDIDAS DE FOMENTO DE LA ADQUISICIÓN DE LA CONDICIÓN DE SOCIO-TRABAJADOR	782
III. CONCLUSIONES	789
V. BIBLIOGRAFÍA	790

CAPÍTULO 24. LAS COOPERATIVAS COMO VÍA PARA LA REALIZACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO EN CUBA. LIMITACIONES Y POTENCIALIDADES

793

Orestes Rodríguez Musa y Orisel Hernández Aguilar

I. INTRODUCCIÓN	793
II. EL DERECHO AL TRABAJO SEGÚN LA CONSTITUCIÓN CUBANA DE 2019	794
III. TRACTO HISTÓRICO Y REALIDAD ACTUAL DEL RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS COOPERATIVAS EN CUBA.....	801
IV. POTENCIALIDADES Y LIMITACIONES PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO AL TRABAJO A TRAVÉS DE LAS COOPERATIVAS EN CUBA.....	806
V. CONCLUSIONES	815
VI. BIBLIOGRAFÍA	816

CAPÍTULO 25. LAS COOPERATIVAS EN EL SECTOR AGRARIO COMO MEDIDA DE FOMENTO DE EMPLEO

821

Olga García Coca

I. INTRODUCCIÓN.....	821
II. ORIGEN Y CONTEXTO NORMATIVO DE LAS COOPERATIVAS EN EL SECTOR AGRARIO	822
2.1. Notas sobre el origen de las cooperativas agrarias	823
2.2. Presente y futuro del cooperativismo agrario español	826
III. CONCEPTO Y TIPOLOGÍA DE COOPERATIVAS	828
3.1. Algunas notas características de las cooperativas agrarias	828
3.2. Tipos de cooperativas agrarias	830

IV.	LA COOPERATIVA COMO MEDIDA DE FOMENTO DE EMPLEO EN LOS COLECTIVOS MÁS DESFAVORECIDOS.....	831
4.1.	Implicación de los jóvenes en el campo a través de su presencia en las cooperativas	831
4.2.	La mujer en el sector agrario y su presencia en las cooperativas	839
4.3.	La inmigración y su presencia en las cooperativas agrarias	843
V.	CONCLUSIONES	845
VI.	BIBLIOGRAFIA	846

CAPÍTULO 26. FALSAS COOPERATIVAS: INDICIOS IDENTIFICATIVOS E INSTRUMENTOS PARA COMBATIR EL FRAUDE.....

849

Dulce Soriano Cortes

I.	DELIMITACIÓN CONCEPTUAL E INDICIOS IDENTIFICATIVOS DEL FALSO COOPERATIVISMO	849
II.	RESPUESTA LEGAL FRENTE A LAS COOPERATIVAS FRAUDULENTAS	854
III.	PRINCIPALES MECANISMOS PARA COMBATIR A LAS COOPERATIVAS FICTICIAS	857
3.1.	Importancia de la labor de vigilancia y control sindical	857
3.2.	Necesario refuerzo de la labor inspectora: procedimiento de descalificación	859
3.3.	La negociación colectiva como instrumento de prevención frente al fraude	861
IV.	PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN LEGISLATIVA	862
V.	CONCLUSIONES	868
VI.	BIBLIOGRAFÍA	870

CAPÍTULO 27. LA FORMALIZACIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN JURÍDICA LABORAL: ANÁLISIS COMPARATIVO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL COMÚN Y LA LEGISLACIÓN DE LAS COOPERATIVAS NO AGROPECUARIAS EN CUBA

871

Ernesto Carballosa Salerno

I.	NOTAS INTRODUCTORIAS DE LA FORMALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.....	871
----	--	-----

1.1. Formas de iniciar la relación laboral en Cuba	872
II. BREVE RESEÑA DEL RÉGIMEN LEGAL DE LAS COOPERATIVAS NO AGROPECUARIAS EN CUBA.....	880
2.1. Formalización de la relación laboral en las Cooperativas No Agropecuarias en Cuba	881
2.2. Pérdida de la condición de socio	888
2.3. Breves consideraciones en torno al Decreto Ley No. 47 de 6 de agosto de 2021	889
III. CONSIDERACIONES FINALES	891
IV. BIBLIOGRAFÍA	893

Capítulo 4.
**LA NECESARIA REFORMULACIÓN DE LA
CONFIGURACIÓN DE LOS MECANISMOS DE
INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS
DE TRABAJO ASOCIADO**

DAVID GUTIÉRREZ COLOMINAS

*Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Autónoma de Barcelona*

**I. EL TRABAJO DECENTE COMO NUEVO PARADIGMA INCLUSIVO
DEL TRABAJO EN LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS DE
TRABAJO ASOCIADO**

La mejora de la calidad en el empleo ha sido un objetivo perseguido tanto por los países del mundo como por organismos internacionales. La búsqueda del equilibrio entre los derechos de las personas trabajadoras y la competitividad empresarial es una cuestión que lastra la distribución de la riqueza y la estabilidad política nacional. Y los países, conscientes de los riesgos que ello entraña, han confluído en que el camino a seguir exige un cambio de paradigma que pivote sobre el desarrollo sostenible, materializado a través del paradigma del trabajo decente.

La plasmación jurídica más explícita y relevante de este cambio se encuentra en la Resolución de la Asamblea General de la ONU núm. 70/1 «Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible»

(Agenda 2030)¹, si bien el concepto «trabajo decente» es un estándar reivindicado desde finales de los años noventa². En líneas generales, la pretensión básica del «trabajo decente» es luchar contra las desigualdades propias que se generan en el marco de las relaciones laborales, especialmente agravadas por la globalización y la descentralización productiva. Para ello, se abordan distintos planos o pilares, que incluyen la creación de empleo, la garantía de los derechos laborales o la existencia del diálogo social, entre otras cuestiones. Sin embargo, ¿qué implicaciones se derivan de la Agenda 2030? En puridad, esta apuesta institucional por erradicar la desigualdad económica social y ambiental se basa en el cumplimiento de 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS), que incluyen un total de 169 metas, a desarrollar en un escenario temporal de 15 años³. Todas ellas comparten el desarrollo sostenible global como pilar fundamental, abogando por el respeto a la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como de otros instrumentos internacionales relativos a los derechos humanos y el derecho internacional. La variedad de objetivos perseguidos es ciertamente diversa, e incluye cuestiones como el fin de la pobreza (ODS 1), el fomento de una industrialización inclusiva y sostenible (ODS 9), la adopción de medidas para combatir el cambio climática (ODS 13) o promover sociedades pacíficas e inclusivas, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas (ODS 17), entre otras.

Desde la óptica laboral, destaca especialmente el objetivo de desarrollo sostenible número 8, que constata la necesidad de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Y en esta misma línea, el informe de la Organización Internacional del Trabajo de 2019, titulado «Trabajar para un futuro más prometedor- Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo» constata la necesidad de incrementar la inversión en trabajo decente y sostenible en su apartado 2.3, a través de la implementación de un modelo empresarial centrado en las personas a fin de garantizar el respeto a los derechos humanos. No obstante, conviene señalar en este punto que si bien nos encontramos que la Agenda 2030 se instituye como un texto de referencia que guiará la ac-

¹ Ref. A/RES/70/1.

² La primera aparición del concepto «trabajo decente» se produjo en la memoria del Director General presentada en la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo «Trabajo decente» (1999), en el que se define al mismo como el punto de convergencia entre la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social (p. 4).

³ El escenario temporal de desarrollo se inició en 2016, y, por lo tanto, su periodo de aplicación se extenderá hasta el año 2030, tal y como se constata en el apartado 21 de la Agenda 2030 (p. 7).

tividad institucional de los próximos años e impactará en la configuración del trabajo, se han producido otras actuaciones regionales que han pretendido abordar el problema de la calidad del empleo desde otras dimensiones. A título de ejemplo, la precariedad en el empleo ha sido una temática recurrente en el ámbito de la Unión Europea, concentrando las medidas y actuaciones sobre formas de trabajo que no cumplen las normas y leyes nacionales, internacionales y de la Unión Europea, o que no ofrecen recursos suficientes para una vida digna o una protección social adecuada, tal y cómo se ha definido en el apartado I.3 de la resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario⁴. Y de forma más cercana al paradigma del trabajo decente, la resolución del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión de 17 de noviembre de 2017 «Pilar europeo de derechos sociales» también ha asumido los mismos valores que sustentan el desarrollo sostenible, esto es, igualdad de oportunidades, condiciones de trabajo justas y protección e inclusión social. Mediante un total de 20 principios, se asume como objetivo la apuesta por el crecimiento sostenible, que se concreta en una serie de principios y derechos esenciales para el buen y justo funcionamiento de los mercados laborales. Ello incluye, por ejemplo, la igualdad de género (principio 2), la igualdad de oportunidades (principio 3) o el empleo seguro y adaptable (principio 5), entre otras cuestiones, a fin de materializar el trabajo decente. Por lo tanto, la apuesta por el trabajo decente como forma de crecimiento sostenible e igualitaria es una tendencia de carácter global, que gana fuerza con el paso de los años, y está destinada a integrarse en la configuración futura de las relaciones laborales.

Profundizando en el diseño y características del paradigma del trabajo decente predicado por la Agenda 2030, llama la atención la importancia que se otorga al hecho de que aquel debe ser necesariamente inclusivo. Esta circunstancia evidencia una voluntad institucional de lograr el pleno empleo a través de la incorporación de las personas con discapacidad, entre otros colectivos⁵, y ello supone indirectamente una apuesta por el cumplimiento efectivo del marco jurídico que tutela las distintas formas de discriminación en el empleo. De hecho, la incorporación de esta característica no es meramente formal, sino que se inserta dentro del propio título del objetivo de desarrollo sostenible número 8, e incluso, forma parte de la meta 8.5 de la Agenda 2030⁶. Es, por lo tanto, una prioridad de actuación institucional, coherente con otros

⁴ Ref.: 2016/2221 (INI).

⁵ Las referencias de la Agenda 2030 se centran, además, en las mujeres y en los jóvenes, tal y como puede advertirse en la meta 8.5 e incluso a lo largo del texto.

⁶ El apartado quinto del ODS 8 señala «De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor».

instrumentos legales de fomento de la integración de las personas con discapacidad dictados en los últimos años, cuyo mayor y más actual exponente es la Convención Internacional de las Personas con Discapacidad (CIDPD).

Y ante este escenario, las sociedades cooperativas de trabajo asociado presentan distintas características que las sitúan como mecanismos idóneos de aplicación del trabajo decente en el empleo de las personas con discapacidad. En este sentido, las sociedades cooperativas aportan un marco de referencia basado en la propiedad conjunta, la solidaridad, la democracia y una serie de valores éticos⁷, que ofrecen una forma de autoempleo no precaria, basada en la aportación personal de todos sus miembros al proyecto empresarial, sin que tales características generen una desventaja económica. Y en un contexto como el actual, en el que coexisten la aparición de economías de plataformas⁸, o la descentralización masiva de estructuras productivas⁹, que presentan una clara tendencia a precarizar el empleo y a excluir la incorporación de personas con discapacidad, las sociedades cooperativas de trabajo asociado son estructuras óptimas, ya no sólo para generar empleo¹⁰, sino para implementar el paradigma del trabajo decente.

Así pues, esta contribución tiene el propósito de examinar el concepto de trabajo decente, su encaje en las cooperativas de trabajo asociado y la implementación de una de sus características (inclusividad de las personas con discapacidad) en el actual marco legal, a saber, la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas (Ley 27/1999)¹¹. Las hipótesis, pues, de las que parte este trabajo son: a) las sociedades cooperativas de trabajo asociado constituyen una herramienta jurídica ideal para implementar el trabajo decente en el marco del empleo de las personas con discapacidad; b) el actual marco jurídico estatal que regula las sociedades cooperativas de trabajo asociado no aprovecha las oportunidades que ofrecen instrumentos legales de protección de la discapacidad en el empleo ordinario previstos en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (RDL 1/2013)¹², y por lo tanto, no se halla adaptado a la CIDPD. A nivel metodológico, este estudio parte de una aproximación hermenéutica de los objetivos y metas de la Agenda 2030 y de la CIDPD, con relación al marco jurídico español actual de las sociedades cooperativas de trabajo asociado

⁷ Destacan, entre otros, la participación responsable y democrática, tal y como ha señalado VERGÉZ SÁNCHEZ, 1973.

⁸ ARRIETA IDIAKEZ, 2019: 233-250; ALFONSO SÁNCHEZ, 2016: 231-258.

⁹ MONEREO PÉREZ, 2014: 14-27.

¹⁰ HIERRO HIERRO, 2003:1459-1478; GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, 2001: 281-300.

¹¹ BOE de 17 de julio de 1999, núm. 170.

¹² BOE de 3 de diciembre de 2013, núm. 289.

(Ley 27/1999) y el empleo de las personas con discapacidad (RDL 1/2013). Se excluye, en consecuencia, un examen autonómico de la cuestión, dada la dispersión normativa existente en la actualidad. Estas fuentes de carácter jurídico serán complementadas con una revisión bibliográfica y doctrinal sobre el régimen jurídico de las cooperativas de trabajo asociado y el empleo de las personas con discapacidad.

La estructura del artículo parte de la definición de trabajo decente, y persigue conectar el encaje de los mecanismos de empleo ordinario de las personas con discapacidad en las sociedades cooperativas de trabajo asociado. Ello implica, pues, examinar el marco jurídico actual de referencia, tanto de las sociedades cooperativas de trabajo asociado como del empleo ordinario de las personas con discapacidad, y abordar las posibilidades actuales de inclusión de este colectivo en el marco de las citadas sociedades cooperativas. Así, la adaptación de la Ley 27/1999 a la CIDPD será una de las cuestiones centrales objeto de discusión. Para ello, esta contribución parte de los mecanismos de empleo ordinario constatados en los artículos 40 a 42 del RDL 1/2013, y analizará las posibilidades de incorporación de la obligación de realizar ajustes razonables y de la cuota de reserva de puestos de trabajo para las personas con discapacidad a la Ley 27/1999, en aras de proponer una actualización inclusiva, acorde con el paradigma del trabajo decente, que integre, a su vez, las metas y objetivos de la CIDPD.

II. EL MARCO NORMATIVO DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

Las sociedades cooperativas se hallan reguladas en el ordenamiento jurídico español a través del artículo 129 de la Constitución Española (CE)¹³, y su desarrollo legal, que se produjo inicialmente a través de la hoy derogada Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas¹⁴, substituida por la Ley 27/1999.

Desde una perspectiva constitucional, el artículo 129 CE constata el fomento, de las sociedades cooperativas por parte de los poderes públicos mediante una legislación adecuada. Se suman, además, dos mandatos añadidos, referidos a promover formas de participación en la empresa y establecer medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción. En líneas generales, y sin ánimo de entrar en las distintas discusiones jurídicas

¹³ BOE de 29 de diciembre de 1978, núm. 311.

¹⁴ BOE de 8 de abril de 1987, núm. 84.

que ha suscitado la redacción del artículo 129 CE¹⁵, nos encontramos ante un reconocimiento del valor añadido de las sociedades cooperativas como instrumento para fomentar la integración ciudadana en la actividad económica¹⁶. De hecho, el uso del tiempo futuro del verbo «fomentar» permite identificar una voluntad de protección con vocación de permanencia en el tiempo, que se concreta no sólo en el momento de la creación de las cooperativas, sino incluso en la protección legal del desarrollo de su actividad.

La pluralidad de objetivos plasmados en el marco del citado precepto permite afirmar la existencia de un vínculo, en sede constitucional, entre sociedades cooperativas y empleo, anterior a las primeras referencias sobre el paradigma del trabajo digno. Concretamente, la mención a la expresión «formas de participación en la empresa» en el marco del artículo 129.2 CE ha conducido a distintos sectores de la doctrina a sostener que las sociedades cooperativas representan un mecanismo colectivizado de acceso a los medios de producción¹⁷, y, por lo tanto, que identifica la participación de las personas trabajadoras con la propiedad de la empresa. Sin embargo, el texto constitucional presenta conexiones entre empleo y sociedades cooperativas incluso en aspectos que, a primera vista, podrían pasar desapercibidos. Así, por ejemplo, los artículos 35, 38 y 40 CE son referencias obligadas en la interpretación del artículo 129 CE, ya sea por su relación con la configuración del Estado Social al amparo del artículo 1 CE¹⁸, o por el impulso que las sociedades cooperativas pueden ofrecer en la materialización efectiva del derecho al trabajo y el pleno empleo¹⁹.

¹⁵ De entre las distintas problemáticas, dos han destacado por encima del resto. En primer lugar, la interpretación de la expresión «(...) mediante una legislación adecuada (...)», que generó un debate a propósito de a qué organismo correspondía efectuar el desarrollo de las sociedades cooperativas. En otras palabras, cómo debía efectuarse el reparto de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas. Y en este sentido, el Tribunal Constitucional se pronunció en la STC (Pleno) núm. 72/1983 de 29 de julio, indicando que las Comunidades Autónomas pueden regular la configuración jurídica de las cooperativas, siempre que la actividad societaria se desarrolle en el territorio autonómico. En segundo lugar, la constatación, en exclusiva, de las sociedades cooperativas en el marco del artículo 129.2 CE ha planteado un debate ciertamente interesante a propósito de la preferencia constitucional de fomento de las sociedades cooperativas respecto a otras sociedades y los límites de este mandato en situaciones, por ejemplo, en las que una norma prioriza una forma de sociedad distinta a las cooperativas. Sobre esta cuestión, el Tribunal Constitucional ha tenido oportunidad de señalar que la preferencia por sociedades cooperativas frente a otro tipo de sociedades se admite de forma expresa por el artículo 129.2 CE, y no produce una diferencia de trato que merezca la calificación de discriminatoria, toda vez que se basa en un fundamento constitucional expreso, tal y como se constata en las STC (Pleno) núm. 77/1985 de 27 de junio y núm. 103/1989 de 8 de junio.

¹⁶ VIDA SORIA y PRADOS DE REYES, 1998: 88-119.

¹⁷ NOGUEIRA GUASTAVINO, 2018; DÍAZ DE LA ROSA, 2010: 311-324.

¹⁸ ROJO TORRECILLA y CAMAS RODA, 2003: 1467-1503.

¹⁹ DÍAZ DE LA ROSA, 2010: 311-324; ARROYO SÁNCHEZ, 2003: 69-78.

Con relación al desarrollo del marco legal de las sociedades cooperativas de trabajo asociado, la norma de referencia en la actualidad es la Ley 27/1999. En particular, los artículos 80 a 87 de la Ley 27/1999 son los encargados de regular su conceptualización y el régimen jurídico aplicable. La definición de este tipo de sociedades cooperativas parte de un elemento central, a saber, proporcionar puestos de trabajo a sus socios a través del desarrollo de actividades económicas empresariales. Por lo tanto, la creación y mantenimiento de empleo estable es el objetivo principal²⁰, y pese a que el artículo 80.1 de la Ley 27/1999 señala que la relación entre la sociedad cooperativa y las personas socias es societaria, no son pocas las referencias, tanto legales como judiciales, que apuntan a una progresiva expansión o acercamiento a la prestación de servicios laboral. Buena muestra de ello se aprecia en la propia Ley 27/1999, que regula los derechos, obligaciones y límites de la relación jurídica entre socio/a trabajador/a y cooperativa de tal manera que, cuestiones como el derecho a obtener percepciones periódicas de carácter no salarial a cuenta de los excedentes (artículo 80.4); la prohibición de trabajos nocturnos a menores de 18 años (artículo 80.6), la situación de prueba a las personas recién incorporadas (artículo 81); la configuración de la jornada, descansos semanales, fiestas, vacaciones (artículo 83); el régimen de suspensiones y excedencias (artículo 84) o hasta el régimen disciplinario aplicable (artículo 82), son ciertamente reguladas. Y en este sentido, debe destacarse que los distintos aspectos seleccionados por la norma permiten afirmar que nos encontramos ante un marco jurídico que procura ofrecer protección y libertad, que ha sido calificado por la doctrina como una *voluntas legislatoris* intervencionista fuertemente debilitada²¹, materializada a través de la previsión de algunas normas de carácter legal de derecho mínimo necesario y no disponibles por los estatutos, el reglamento de régimen interno o la Asamblea General²².

Pese a los esfuerzos legislativos por equilibrar las garantías de las personas socias y libertades de las sociedades cooperativas de trabajo asociado, el Tribunal Supremo ha mostrado, como ya se ha apuntado, un claro acercamiento hacia la vertiente más protectora o tuitiva en las relaciones entre sociedad cooperativa y personas socias trabajadoras. El argumento principal para defender esta progresiva expansión del Derecho del Trabajo a las sociedades

²⁰ RODRÍGUEZ SANTOS, 2018; ESPÍN SÁEZ, 2009; ROJO TORRECILLA y CAMAS RODA, 2003: 1467-1503.

²¹ CABEZA PEREIRO 2014: 88-104; VALDÉS DAL-RE, 2010: 67-78.

²² Así, por ejemplo, la duración del periodo de prueba cuando así se prevea (artículo 81 de la Ley 27/1999) y las situaciones de suspensiones y excedencias (artículo 84 de la Ley 27/1999) contrastan con el régimen disciplinario aplicable (artículo 82 de la Ley 27/1999) o la obligatoria aplicación de las normas sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales (artículo 80.5 de la Ley 27/1999)

cooperativas de trabajo asociado, pese a la calificación *ex lege* del vínculo como societario, se produce como consecuencia de la existencia de una prestación de trabajo sujeta al ámbito de organización y dirección de la sociedad cooperativa²³. La tesis del Tribunal Supremo parte de la peculiar condición jurídica de la persona socia-trabajadora, que justifica la estimación del carácter mixto de su estatus jurídico, a caballo entre la relación societaria impuesta legalmente y la prestación de una actividad de trabajo bajo la óptica de la jurisdicción social, que ha asumido la competencia para dirimir las cuestiones litigiosas derivadas de la prestación de servicios entre las sociedades laborales o cooperativas de trabajo asociado, y sus socios trabajadores desde la Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas²⁴. Esta tendencia de aproximación en materia de derechos entre personas trabajadoras y socias trabajadoras de sociedades cooperativas de trabajo asociado, tradicionalmente reivindicada por la doctrina²⁵, se ha extendido prácticamente hasta la actualidad²⁶, y no presenta visos de retroceder²⁷.

III. TRABAJO DECENTE, DISCAPACIDAD Y COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

3.1. LA PROTECCIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

La discapacidad es una circunstancia definida en el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el

²³ Véase la STS (4ª) núm. 989/1987 de 19 de mayo, cuya doctrina ha perdurado en el tiempo hasta la actualidad, y cuyo exponente más reciente es el F.D. V.2 de la STS (4ª) de 8 de mayo de 2019 (rec. 42/2018).

²⁴ BOE de 8 de abril de 1987, núm. 84.

²⁵ CABEZA PEREIRO, 2014: 88-104; ESCRIBANO GUTIÉRREZ 2010: 97-124.

²⁶ Véase las STS's (4ª) núm. 549/2018, de 18 de mayo –rec. ud. 3513/2016; de 20 de noviembre de 2018 –rec. ud. 3407/2016; de 19 de diciembre de 2018 –rec. ud. 2233/2017; y 7 de febrero de 2019 –rec. ud. 649/2017, que abordan temáticas tan diversas como la aplicación de la doctrina judicial del levantamiento del velo en situaciones de utilización fraudulenta de sociedades cooperativas de trabajo asociado o el acceso a protección social del Régimen General de la Seguridad Social de las personas socias de sociedades cooperativas de trabajo asociado.

²⁷ Véase la STS (4ª) núm. 347/2019 de 8 de mayo (rec. ud. 42/2018), que reconoce la existencia y ejercicio de derechos de participación colectiva (en particular, libertad sindical – artículo 28 CE) a los socios trabajadores de sociedades cooperativas de trabajo asociado.

Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (RDL 1/2013)²⁸, cuya caracterización es consecuencia de la ratificación por España de la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CIDPD)²⁹. En este sentido, la configuración de la discapacidad se diseña como un concepto dinámico³⁰, que requiere valorar no sólo la propia persona que ostenta la circunstancia sino también la relación entre aquella y su entorno, que pueden sufrir variaciones a lo largo del tiempo. Concretamente, se incluyen aquellas situaciones que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás (artículo 4.1 RDL 1/2013) y aquellas personas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento (artículo 4.2 RDL 1/2013), con expresa asimilación a las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de IP en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por IP para el servicio o inutilidad. No obstante, la asimilación constatada en el apartado 2 del artículo 4 RDL 1/2013 fue calificada como *ultra vires* por la STS (4ª) de 29 de noviembre de 2018 (rec. ud. 3382/2016)³¹.

El carácter dinámico propugnado por la CIDPD tiene implicaciones de interés en la protección de la discapacidad, que obliga a interpretar dicha circunstancia protegida tanto en aquellas situaciones en las que se asocie a una persona como respecto a decisiones que obedezcan a la existencia, incluso hipotética, de una discapacidad. A través de la expresión «por motivo o por razón de discapacidad»³², el legislador ha instrumentado una tutela antidiscriminatoria que se extiende no sólo respecto a personas con discapacidad *ex* artículo 1 CIDPD y artículo 4 RDL 1/2013, sino frente a aquellas decisiones fundamentadas en la discapacidad³³. Se incrementan *de facto* las posibilidades de concluir que un comportamiento es discriminatorio, inclu-

²⁸ BOE de 3 de diciembre de 2013, núm. 289.

²⁹ BOE de 21 de abril de 2008, núm. 96.

³⁰ *Vid.* apartado e) del preámbulo de la CIDPD.

³¹ El Tribunal Supremo consideró que el artículo 4.2 RDL 1/2013 incurre en *ultra vires* por haber rebasado los límites de la delegación normativa otorgada por la Disposición Final segunda de la Ley 26/2011, que se encargó de adaptar el ordenamiento jurídico español a la CIDPD.

³² Véase el artículo 2 de la CIDPD y el artículo 2.c, d y e del RDL 1/2013.

³³ Véase la STJUE (Gran Sala) de 26 de enero de 2021, VL, C-16/19, ECLI: EU:C:2021:64, y con mayor detalle, GUTIÉRREZ COLOMINAS, 2021a: 21-33.

yéndose así nuevas formas de protección, como, por ejemplo, la discriminación por asociación³⁴.

Desde una perspectiva laboral, la protección ofrecida frente a la discriminación por razón de discapacidad se halla en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Dir. 2000/78/CE)³⁵, y en los artículos 35 a 47 del RDL 1/2013. El primero de los dos instrumentos fue una norma previa a la CIDPD, que introdujo por primera vez la protección por motivos de discapacidad en el ámbito de las relaciones laborales. Concretamente, su artículo 1 introduce la lucha contra la discriminación por razón de discapacidad en distintos ámbitos definidos en el artículo 3 Directiva 2000/78/CE³⁶, y plasmó un mecanismo específico de protección para garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, a saber, la obligación de realizar ajustes razonables (artículo 5 Directiva 2000/78/CE). Nos encontramos ante una norma que ha sido considerada como el punto de inicio de una nueva era en la política legislativa europea contra la discriminación por razón de discapacidad, no tanto por ser la primera norma que incluyó la discapacidad como causa de no discriminación, sino porque asume un enfoque que combina una perspectiva basada en el modelo de derechos civiles estadounidense y el modelo clásico europeo de protección social³⁷.

Sin embargo, la Directiva 2000/78/CE presenta un problema fundamental en su regulación, y es la ausencia de un concepto de discapacidad en el empleo. Esta circunstancia ha situado al Tribunal de Justicia de la Unión Europea como el organismo judicial principal encargado de caracterizarla. Y en este sentido, su papel ha sido importantísimo en la implementación

³⁴ A propósito de la discriminación múltiple, véase la STJUE (Gran Sala) de 17 de julio de 2008, *Coleman*, C-303/06, EU:C:2008:415.

³⁵ DOCE de 2 de diciembre de 2000, núm. 303.

³⁶ El artículo 3 Directiva 2000/78/CE incluye: «a) las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional, con inclusión de lo relativo a la promoción; b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje, incluida la experiencia laboral práctica; c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración; d) la afiliación y participación en una organización de trabajadores o de empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas».

³⁷ Así lo han afirmado autores como WADDINGTON 1994: 368; DE BURCA, 2012: 1-22; QUINN, G. y FLYNN, 2012: 24-25. Para un examen sobre las connotaciones del modelo americano, véase el capítulo 3 de GUTIÉRREZ COLOMINAS, 2019a: 115-135.

del denominado modelo social de tratamiento de la discapacidad³⁸, ya que las distintas sentencias que se han dictado sobre esta temática a lo largo de los últimos años apuestan por la expansión del concepto de persona con discapacidad³⁹.

Desde una perspectiva española, conviene precisar que España ha contemplado una protección ciertamente constante y progresiva de las personas con discapacidad en el empleo, inaugurada por la inclusión del artículo 49 de la Constitución Española (CE)⁴⁰, y desarrollada legalmente a través de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI)⁴¹, y la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no

³⁸ Este paradigma de tratamiento de la discapacidad concibe la discapacidad como un fenómeno social, creado y modelado por la sociedad, rechazando así la existencia de limitaciones individuales. Según este modelo, las raíces del problema se hallan en la sociedad, concebida como ente limitante de las posibilidades de las personas, que es incapaz de dar respuesta a las necesidades derivadas de la diversidad humana. De esta forma, la solución que se propone es modificar los entornos limitantes a través de la accesibilidad y el diseño universal, abandonando la idea de normalidad.

³⁹ Concretamente, las sentencias que se han dictado hasta la fecha han sido: STJUE (Gran Sala) de 11 de julio de 2006, Chacón Navas, C-13/05; STJUE (2ª) de 6 de diciembre de 2012, Odar, C-152/11; STJUE (2ª) de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11; STJUE (4ª) de 4 de julio de 2013, Comisión/Italia, C-312/11, ECLI:EU:C:2013:446; STJUE (Gran Sala) de 18 de marzo de 2014, Z, C-363/12; la STJUE (5ª) de 22 de mayo de 2014, Glatzel, C-356/12, ECLI:EU:C:2014:350; STJUE (4ª) de 18 de diciembre de 2014, FOA, C-354/13; STJUE (1ª) de 26 de marzo de 2015, Fenoll, C-316/13; STJUE (3ª) de 1 de diciembre de 2016, Daouidi, C-395/15; STJUE (3ª) de 18 de enero de 2018, Ruíz Conejero, C-270/16; STJUE (2ª) de 9 de marzo de 2017, Milkova, C-406/15; STJUE (1ª) de 11 de septiembre de 2019, Nobel Plàstiques, C-397/18; STJUE (Gran Sala) de 26 de enero de 2021, VL, C-16/19, EU:C:2021:64 y STJUE (2ª) de 15 de julio de 2021, Tartu Vangla, C-795/19.

De todas ellas, la más relevante fue la STJUE (2ª) de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11, que abrió la posibilidad de asimilar una enfermedad curable o incurable a la discapacidad a efectos de aplicación de la Directiva 2000/78/CE, si bien los siguientes pronunciamientos judiciales han expandido la protección a nuevas situaciones como por ejemplo la obesidad [STJUE (5ª) de 22 de mayo de 2014, Glatzel, C-356/12, ECLI:EU:C:2014:350 y STJUE (3ª) de 18 de enero de 2018, Ruíz Conejero, C-270/16]. De forma más actual, también se han abordado temáticas estrechamente vinculadas al concepto de persona con discapacidad, tales como el requisito de larga duración exigido para la existencia de una discapacidad [STJUE (3ª) de 1 de diciembre de 2016, Daouidi, C-395/15, ECLI:EU:C:2016:917], la delimitación de conceptos nacionales cercanos a la discapacidad [STJUE (1ª) de 11 de septiembre de 2019, Nobel Plàstiques, C-397/18, EU:C:2019:703] o la aplicación de la protección por discapacidad a grupos homogéneos que comparten la existencia de una o varias circunstancias protegidas por la Directiva 2000/78/CE [STJUE (Gran Sala) de 26 de enero de 2021, VL, C-16/19, ECLI:EU:C:2021:64].

⁴⁰ BOE de 29 de diciembre de 1978, núm. 311.

⁴¹ BOE de 30 de abril de 1982, núm. 103.

discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU)⁴², ambas refundidas en el RDL 1/2013.

El punto de referencia inicial fue la aprobación del artículo 49 CE, que abrió una nueva etapa histórica, en la que se expandió la igualdad sustancial a las personas con discapacidad y se convirtió en «una imposición específica del principio constitucional de igualdad que se ha venido articulando a través de un catálogo muy amplio y variado de medidas de fomento y estímulo»⁴³, todo ello pese a los problemas de eficacia que presenta como consecuencia de su exclusión del Capítulo II, y por ende, de las garantías del artículo 53 CE. Ante tales dificultades, la LISMI materializó el desarrollo normativo del artículo 49 CE, adoptando una aproximación ciertamente relevante al modelo social de tratamiento de la discapacidad. En este sentido, esta norma plasmó un concepto ciertamente amplio de persona con discapacidad, y distinguió por primera vez entre empleo ordinario y protegido, contemplando medidas específicas y concretando la preferencia de incorporación en el medio ordinario, circunstancia esta última que desapareció en el RDL 1/2013⁴⁴. Sin embargo, el ordenamiento jurídico español demostró una especial sensibilidad por implementar el modelo social de tratamiento de la discapacidad mucho antes de la aprobación de la CIDPD. En efecto, la LIONDAU se encargó de materializar una primera aproximación al modelo social de tratamiento de la discapacidad⁴⁵, otorgando una mayor importancia a la adaptación del entorno como medida para favorecer el ejercicio de los derechos, y al enfoque de tratamiento no asistencial basado en la consideración de la discapacidad como causa de discriminación. Para ello, esta norma incorporó medidas de distinta tipología, tanto de carácter sustantivo (capítulo II) como procesal (capítulo III), entre las que encontramos medidas contra la discriminación y de acción positiva, que se complementaron con un enfoque transversal en los ámbitos más importantes de participación social y ciudadana, que también se aprecia en la CIDPD, como por ejemplo las telecomunicaciones, los transportes, la administración de justicia o el patrimonio cultural. Sin embargo, el mayor avance se produjo en la incorporación de la obligación de realizar ajustes razonables en distintos ámbitos, que van más allá del empleo (artículo 3 en relación con el artículo 7 LIONDAU), circunstancia esta que facilitó la implementación de

⁴² BOE de 3 de diciembre de 2003, núm. 289.

⁴³ RUIZ CASTILLO, 2010: 85.

⁴⁴ ESTEBAN LEGARRETA, 2014: 70-75.

⁴⁵ Según PALACIOS RIZZO, 2009:148 y 156, se trata de la norma paradigmática del modelo social de tratamiento de la discapacidad.

En esta misma línea, véase también CORDERO GORDILLO, 2011: 58; y MARTINEZ-PUJALTE, 2009: 246-249, que añade que la LIONDAU fue la norma de cabecera de todo el Derecho español de la discapacidad.

la CIDPD. El último eslabón normativo entró en vigor en 2013, y procedió a derogar tanto la LISMI y la LIONDAU. El RDL 1/2013 aportó unidad en la dispersión normativa que existió hasta el momento, manteniendo la orientación normalizadora introducida en la LIONDAU, que es acorde con la voluntad de la CIDPD. La vocación transversal y el esquema normativo basado en derechos son dos de sus principales características, destacando la apuesta por la obligación de realizar ajustes razonables como principal medida de lucha contra la discriminación por razón de discapacidad.

Ante este escenario normativo, de implementación progresiva y dicho sea de paso avanzada a la CIDPD, el panorama judicial no ha sido especialmente favorable a ampliar el régimen protector frente a la discriminación por razón de discapacidad en el empleo, a pesar de que España es el país de la Unión Europea que más cuestiones prejudiciales ha formulado sobre la discriminación por razón de discapacidad⁴⁶. Si bien es cierto que han existido pronunciamientos judiciales muy destacables en materia de no discriminación por razón de discapacidad⁴⁷, entre los que destacan, por ejemplo, la reciente STC (1ª) núm. 51/2021 de 15 de marzo⁴⁸, y la STS (4ª) de 22 de febrero de 2018 (rec. ud. 160/2016)⁴⁹, que clarifican la interpretación de la configuración de la obligación de realizar ajustes razonables, lo cierto es que aún existen dificultades para abordar el concepto de persona con discapacidad previsto en el artículo 4 RDL 1/2013, especialmente el previsto en el apartado primero⁵⁰, que no exige reconocimiento administrativo expreso para que opere la protección antidiscriminatoria, ya que el segundo fue declarado *ultra vires* por la STS (4ª) de 29 de noviembre de 2018 (rec. ud. 3382/2016)⁵¹.

⁴⁶ Los órganos judiciales españoles han planteado un total de 4 cuestiones prejudiciales, que derivaron en las siguientes sentencias: STJUE (Gran Sala) de 11 de julio de 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456; STJUE (3ª) de 1 de diciembre de 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917; STJUE (3ª) de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17; STJUE (1ª) de 11 de septiembre de 2019, Nobel Plastiques, C-397/18, EU:C:2019:703.

⁴⁷ Véase la STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 13 de abril de 2021 (rec. 160/2020), las STSJ's del País Vasco (Sala de lo Social) de 19 de diciembre de 2017 y de 29 de septiembre de 2017 (Recs. 2345/17 y 1734/17, respectivamente), entre otras.

⁴⁸ Para un estudio en profundidad sobre esta sentencia, véase ESTEBAN LEGARRETA, 2021.

⁴⁹ Para un estudio en profundidad sobre este pronunciamiento judicial, véase GUTIÉRREZ COLOMINAS, 2018: 525-530 e ITURRI GÁRATE 2018:41-54.

⁵⁰ La cuestión que presenta mayor disparidad de opiniones es la interpretación del concepto «larga duración», abordada en la STJUE (3ª) de 1 de diciembre de 2016, Daouidi, C-395/15, y cuyas líneas interpretativas plantean dudas a propósito de cuánto tiempo debe transcurrir para considerar una situación de incapacidad temporal como discapacidad.

⁵¹ Para un estudio exhaustivo sobre este pronunciamiento judicial, véase CABRA DE LUNA, 2019: 227-239; GARCÍA SABATER, A. (2019): 171-188; GUTIÉRREZ COLOMINAS, 2019b: 119-126; ITURRI GÁRATE, 2019:15-25.

3.2. LOS MECANISMOS DE EMPLEO ORDINARIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Cómo ya se ha apuntado, la norma de referencia respecto al derecho al trabajo de las personas con discapacidad es el RDL 1/2013. El capítulo VI de la citada norma contempla tres tipos de modalidades de empleo, que incluyen: a) empleo ordinario (artículos 40 a 42); b) empleo protegido (artículos 43 a 46); y c) empleo autónomo (artículo 47). Centrándonos en la primera modalidad, que es el objeto de estudio central en el marco de la presente contribución, el legislador ha contemplado tres medidas concretas para garantizar el empleo de las personas con discapacidad.

La primera de ellas se halla en el artículo 40.2 del RDL 1/2013 y consiste en la adaptación del puesto de trabajo en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación. No obstante, la empresa podrá denegar la realización de los ajustes razonables si suponen una carga excesiva, circunstancia esta que exigirá valorar las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, los costes financieros y de otro tipo que impliquen las adaptaciones y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa. Este mecanismo ha sido caracterizado como una obligación empresarial, de naturaleza universal y multinivel⁵², cuya inclusión en el ordenamiento jurídico español procede de la Dir. 2000/78/CE. Concebida como una manifestación del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidad, este deber empresarial es la máxima expresión del modelo social de tratamiento de la discapacidad⁵³, y pretende impedir que exista una diferenciación de trato que limite no sólo el acceso al trabajo, sino también el desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, el progreso profesional y el acceso a formación del trabajador con discapacidad. De esta manera, la obligación de realizar ajustes razonables persigue adaptar el entorno empresarial a fin de que cualquier persona pueda prestar sus servicios, con el objetivo de lograr un mecanismo de integración laboral de las personas con discapacidad que elimine aquellos obstáculos o factores ambientales que impidan o dificulten la participación e inserción de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

⁵² GUTIÉRREZ COLOMINAS, 2019a: 205-208.

⁵³ Este modelo concibe la discapacidad como un fenómeno social, creado y modelado por la sociedad, rechazando así la existencia de limitaciones individuales. Antes, al contrario, las raíces del problema se hallan en la sociedad, concebida como ente limitante de las posibilidades de las personas, que es incapaz de dar respuesta a las necesidades exigidas por la diversidad humana.

En segundo lugar, el artículo 41 RDL 1/2013 prevé el empleo con apoyo como el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, dirigidas a personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral. El objeto de estas medidas es facilitar la adaptación social y laboral en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes, y su regulación reglamentaria se encuentra en el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo (RD 870/2007)⁵⁴.

A primera vista, las similitudes con la obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo son patentes, pero hay distintos aspectos que permite diferenciar ambas instituciones. El texto reglamentario diseña el empleo con apoyo como una medida para la integración en el mercado ordinario de trabajo para personas con discapacidad con especiales dificultades de integración. Tal caracterización incluye solamente dos situaciones *ex* artículo 3.1 del RD 870/2007: a) aquellos trabajadores con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%; y b) personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%. Por lo tanto, el empleo con apoyo ostenta un ámbito subjetivo más reducido, que no incluye, a diferencia de la obligación de realizar ajustes razonables, a cualquier persona con discapacidad sino a aquellas personas que cumplen los requisitos del citado artículo 3.1 del RD 870/2007. Se suma, además, la exigencia de que sean trabajadores inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados o trabajadores con discapacidad contratados por centros especiales de empleo, al amparo del artículo 3.1 del RD 870/2007. Otra diferencia sustancial entre ambos mecanismos la encontramos en la necesaria incorporación o compromiso de contratar en plantilla a preparadores laborales especializados, que cumplan los requisitos exigidos en el artículo 7 del RD 870/2007⁵⁵, y, además, que el empleador disponga de los recursos materiales necesarios que garanticen un desarrollo idóneo del programa de empleo con apoyo. Como puede observarse, el empleo con apoyo se diseña como una pasarela hacia el medio ordinario de trabajo, fomentando la incorporación de personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción que se hallen desempleadas o que presten servicios en un Centro Especial de Empleo. En consecuencia, se trata de un mecanismo de inserción

⁵⁴ BOE de 14 de julio de 2007, núm. 168.

⁵⁵ En particular, se exige que los preparadores estén en posesión de una titulación mínima de formación profesional de grado medio o equivalente y acreditar una experiencia previa de al menos un año en actividades de integración laboral de personas con discapacidad.

al medio ordinario de trabajo, cuyo seguimiento y evaluación corresponde a los Servicios Públicos de empleo⁵⁶, y que exige que la persona, ya sea desempleada o contratada por un Centro Especial de Empleo, ostente especiales dificultades de inserción, definidas en el marco del artículo 3.1 del RD 270/2007 en términos que no se asemejan al concepto de persona con discapacidad plasmado en el artículo 4 RDL 1/2013⁵⁷.

Por último, el artículo 42 del RDL 1/2013 prevé la denominada cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad. Este mecanismo consiste en la obligación de contratar personas con discapacidad en determinadas circunstancias. Concretamente, estarán obligadas a contratar personas con discapacidad en un porcentaje igual o superior al 2 por 100 de su plantilla aquellas empresas públicas y privadas que empleen a un número de cincuenta o más trabajadores. Esta obligación admite situaciones en las que las empresas podrán quedar exentas total o parcialmente de su cumplimiento, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, *ex* artículo 83.2 y 3 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁵⁸, o bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente. El desarrollo reglamentario de esta institución se halla en el 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 discapacidad⁵⁹, y en la Orden de 24 de julio de 2000 por la que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, reguladas por el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero⁶⁰. También es relevante para la interpretación y aplicación de la cuota de reserva el Criterio técnico 98/2016 sobre actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en materia de cuota de reserva de puestos de trabajo

⁵⁶ Véase la Disposición Adicional quinta del RD 270/2007.

⁵⁷ Una lectura en profundidad del artículo 3.1 del RD 270/2007 en relación con el artículo 1 de la CIDPD y 4 RDL 1/2013 pone de relieve la falta de sensibilidad del legislador al modelo social de tratamiento de la discapacidad. En efecto, el concepto de persona con discapacidad con especiales dificultades de inserción previsto en el artículo 3.1 del RD 270/2007 exige, en cualquiera de sus dos acepciones, el reconocimiento del grado de discapacidad por un órgano administrativo, y, por lo tanto, tributario del modelo de tratamiento médico de la discapacidad.

⁵⁸ BOE de 24 de octubre de 2015, núm. 255.

⁵⁹ BOE de 20 de abril de 2005, núm. 94.

⁶⁰ BOE de 9 de agosto de 2000, núm. 190.

para personas con discapacidad (en adelante, Criterio técnico 98/2016), ya que actúa como guía interpretativa respecto a cuestiones aplicativas no definidas por RDL 1/2013.

En líneas generales, la aplicación de esta institución, que ostenta una dilatada trayectoria en el ordenamiento jurídico español tras su recuperación por la Ley 13/1982, de 13 de abril, de integración social de los minusválidos⁶¹, se limita a aquellas empresas que empleen a un número de cincuenta o más trabajadores, y, por lo tanto, existe una conexión directa entre el número de personas con discapacidad a contratar y la plantilla de la empresa. Si bien la determinación y la cuantificación de la obligación son cuestiones relativamente resueltas por la norma, aunque no exentas de problemáticas⁶², la característica que difumina la efectividad de este mecanismo es la desconexión del ámbito subjetivo exigido por la norma con la realidad empresarial española⁶³, que, de hecho, se suma a la posibilidad, técnicamente excepcional⁶⁴, de sustituir el cumplimiento de la obligación por medidas alternativas.

⁶¹ Si bien la cuota de reserva de puestos de trabajo ha existido en el ordenamiento jurídico español desde el Decreto 2531/1970 de 22 de agosto, sobre empleo de trabajadores minusválidos (BOE de 26 de junio de 1975, núm. 152), la aprobación del Real Decreto 1327/1981 de 19 de junio, sobre programa de empleo para trabajadores minusválidos (BOE de 8 de julio de 1981, núm. 162), derogó, de facto, la citada norma. Ello supuso que durante el periodo que transcurrió entre la entrada en vigor del Real Decreto 1327/1981 de 19 de junio, sobre programa de empleo para trabajadores minusválidos y de la Ley 13/1982, de 13 de abril, de integración social de los minusválidos (BOE de 30 de abril de 1982, núm. 103), la reserva de cuota no era exigible en nuestro ordenamiento jurídico.

⁶² Si bien el RDL 1/2013 no se encarga de resolver si la fracción debe computarse como una contratación (redondeo al entero por exceso) o si debe desecharse (redondeo al entero por defecto), el apartado 4.1 del criterio técnico 98/2016 indica que los decimales deben eliminarse, optando por el redondeo al entero por defecto, en virtud de una interpretación finalista de la norma.

En este punto conviene señalar que algunas Comunidades Autónomas han dictado criterios distintos al señalado anteriormente, entre las que se incluye, por ejemplo, Cataluña que establece el redondeo al alza cuando la fracción sea igual o mayor que 0,5 *ex* artículo 3.3 del Decreto 86/2015, de 2 de junio, sobre la aplicación de la cuota de reserva del 2% a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras y de las medidas alternativas de carácter excepcional a su cumplimiento. No obstante, el criterio técnico 98/2016 recuerda que las normas que regulan la cuota de reserva constituyen legislación laboral básica, y, en consecuencia, son competencia exclusiva del estado *ex* artículo 149.1.7º de la Constitución Española.

⁶³ Sobre esta cuestión, véase GUTIÉRREZ COLOMINAS 2020: 41-58.

⁶⁴ Si bien la excepcionalidad puede operar de forma total o parcial, se halla condicionada a la previa acreditación de excepcionalidad y la correspondiente autorización administrativa, lo cierto es que el silencio positivo contemplado por el artículo 1.3 último párrafo 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 supone, en la práctica, la autorización de la gran mayoría de peticiones.

Ante este escenario, se procederá, a continuación, a examinar como encajan dos de los tres mecanismos expuestos en las cooperativas de trabajo asociado. Concretamente, se valorará si son aplicables la obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo y la cuota de reserva de personas con discapacidad en el contexto de las cooperativas de trabajo asociado, así como la pertinencia de adoptar una configuración específica de estas medidas que tenga en cuenta las exigencias de la CIDPD y del paradigma del trabajo decente en el contexto de las sociedades cooperativas de trabajo asociado. La exclusión del empleo con apoyo viene motivada no sólo por razones de espacio, sino también por las exigencias, expuestas anteriormente, por el RD 870/2007, que reducen enormemente el ámbito subjetivo aplicable de este mecanismo y dificultan, en mi opinión, el diseño de propuestas efectivas de implementación en el marco de las sociedades cooperativas de trabajo asociado. De hecho, la efectiva aplicación de la obligación de realizar ajustes razonables permitiría cubrir los aspectos relativos al acceso al empleo, que son especialmente cercanos al empleo con apoyo, sin hallarse condicionado a los numerosos requisitos del RD 870/2007, y al seguimiento y evaluación administrativa por parte del Servicios Público de Empleo.

3.2.1. La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo

La obligación de realizar ajustes razonables es, como ya hemos detallado, uno de los mecanismos previstos en el RDL 1/2013 para garantizar el principio de igualdad de trato en el empleo de las personas con discapacidad. Sin embargo, ¿cuál es su encaje en el marco de las sociedades cooperativas de trabajo asociado? De manera preliminar, cabe avanzar que la Ley 27/1999 no incluye referencia alguna, en general, a la integración laboral de este colectivo⁶⁵, y mucho menos en particular al citado mecanismo. Este hecho ya permitiría afirmar que el legislador no ha procedido, a primera vista, a adaptar la Ley 27/1999 a las exigencias de la CIDPD, y en particular, al modelo social de tratamiento de la discapacidad propugnado por el citado instrumento internacional. No obstante, esta afirmación debe ser matizada, ya que la aplicación de este deber empresarial en el marco de las sociedades cooperativas no en-

⁶⁵ Expresa referencia merece, pese a la desafortunada redacción, el artículo 41.c de la Ley 27/1999, que impide el ejercicio del cargo de consejero o interventor a «(...) los incapaces, de conformidad con la extensión y límites establecidos en la sentencia de incapacitación», precisando que la falta de capacidad de obrar de personas con discapacidad psíquica en el marco de cualquier tipo de sociedad cooperativa «(...) será suplida por sus tutores, con arreglo a lo establecido en las disposiciones legales vigentes, a los que se aplicará el régimen de incompatibilidades, incapacidades y prohibiciones, así como el de responsabilidad, establecidos en esta Ley».

cuentra obstáculo alguno, toda vez que el artículo 3 de la Directiva 2000/78/CE, encargado de delimitar el ámbito de aplicación de la norma europea, precisa la eficacia de sus medidas «(...) a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado». En otras palabras, la obligación de realizar ajustes razonables es plenamente exigible en el marco de las sociedades cooperativas de trabajo asociado, pese a que el legislador no ha incluido ninguna referencia expresa en la Ley 27/1999.

La aplicación de la citada obligación ostenta, no obstante, algunas limitaciones en el seno de las sociedades cooperativas de trabajo asociado. En primer lugar, conviene indicar que las personas con discapacidad que presten servicios como trabajadores contratados podrán solicitar la aplicación de las medidas adecuadas para adaptar su puesto de trabajo. Esta hipótesis no presenta, en mi opinión, controversia alguna, toda vez que la sociedad cooperativa de trabajo asociado opera como ente empleador que designa las funciones profesionales de la persona trabajadora, y, por lo tanto, se ajusta al supuesto más habitual regulado por el artículo 40.2 del RDL 1/2013.

Las dificultades de aplicación de la obligación de realizar ajustes razonables en las sociedades cooperativas de trabajo asociado aparecen con relación a las personas socias. En efecto, tanto el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE como el artículo 40.2 RDL 1/2013 sitúan a los empleadores como sujetos principales que deben llevar a cabo las medidas necesarias, pero la naturaleza societaria del vínculo entre sociedad cooperativa de trabajo asociado y persona socia aparece *prima facie* como un obstáculo para su exigencia. Tal discusión obliga, pues, a preguntarse si la relación entre persona socia y sociedad cooperativa de trabajo asociado podría asimilarse a una relación laboral a efectos de aplicar los mecanismos de garantía del principio de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. Ante esta hipótesis, existen, en mi opinión, argumentos para defender la aplicación de la obligación objeto de examen a las personas socias. En primer lugar, el ámbito subjetivo de los ajustes razonables se delimita por la Directiva 2000/78/CE y por el RDL 1/2013 sólo respecto del sujeto obligado a llevarlos a cabo, esto es, los *empleadores*. Ahora bien, el uso del citado término pone el acento en quién debe asumir la obligación, pero en ningún caso respecto al vínculo jurídico que pueda existir entre la persona empleadora y la persona con discapacidad. Una clara muestra de ello es que el ámbito material de la obligación abarca incluso mecanismos de acceso al empleo, que son situaciones en las que ni tan siquiera existe aún una relación laboral entre ambos sujetos. No obstante, también es cierto que el espíritu de la norma parte de la potencial existencia, bien actual bien a futuro, de un vínculo laboral, pues las connotaciones de laboralidad inherentes al uso del término «empleador» son evidentes. Y es en este punto en el que cabe esgrimir un segundo argumento de interés, que es la progresiva

aproximación de la interpretación, por parte del Tribunal Supremo, de la relación entre sociedad cooperativa de trabajo asociado y personas socias hacia las prestaciones de servicios laborales. Tal y como se ha detallado en el apartado 2 de esta contribución, la sala cuarta del Alto Tribunal ha propugnado una progresiva expansión del Derecho del Trabajo a las sociedades cooperativas de trabajo asociado, fruto de la existencia de una prestación de trabajo sujeta al ámbito de organización y dirección de la sociedad cooperativa⁶⁶. Tal hecho refuerza la necesaria aplicación de mecanismos de tutela del empleo en las sociedades cooperativas de trabajo asociado hacia colectivos más desfavorecidos o con menos oportunidades, como son las personas con discapacidad, visión esta complementaria con la tesis expansiva de aplicación del artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE reivindicada por el TJUE⁶⁷, y legítima, además, la aplicación del paradigma del trabajo decente a las sociedades cooperativas de trabajo asociado⁶⁸. En esta misma dirección, y como último argumento, no cabe omitir la constitución de sociedades cooperativas como instrumento para fomentar el autoempleo de las personas con discapacidad. El artículo 47 RDL 1/2013 se encarga de efectuar un mandato a los poderes públicos para que adopten políticas de fomento del trabajo autónomo de personas con discapacidad, con expresa mención a la utilización de entidades de la economía social, entre las que se incluyen las sociedades cooperativas de trabajo asociado *ex* artículo 5.1 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social⁶⁹. Las ventajas que presenta el autoempleo en el marco de las sociedades coo-

⁶⁶ Véase la cita 23 de esta contribución.

⁶⁷ El primer pronunciamiento judicial que inauguró esta tendencia es la STJUE (2ª) de 11 de abril de 2016, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11 y C-337/11, EU:C:2013:222, que se mostró a favor de una interpretación expansiva basándose para ello en que la *voluntas legislatoris* no pretendió establecer limitaciones en cuanto a la inclusión de medidas concretas (apartado 54), primando como objetivo el fomento del empleo de las personas con discapacidad, en consonancia con el artículo 2.4 de la CIDPD (apartado 53).

A partir de dicha sentencia, el TJUE ha abogado por expandir el concepto de persona con discapacidad, al amparo de la definición de persona con discapacidad que ofrece el artículo 1 de la CIDPD, incluyendo por ejemplo la obesidad [STJUE (4ª) de 18 de diciembre de 2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463], temáticas estrechamente vinculadas al concepto de persona con discapacidad, tales como el requisito de larga duración exigido para la existencia de una discapacidad [STJUE (3ª) de 1 de diciembre de 2016, Daouidi, C-395/15, ECLI:EU:C:2016:917], la posible discriminación indirecta por la especial incidencia a trabajadores con discapacidad en el marco de la extinción del contrato de trabajo debida a ausencias, aún justificadas, del puesto de trabajo [STJUE (3ª) de 18 de enero de 2018, Ruíz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17] o el alcance de la prohibición de discriminación por razón de discapacidad y cómo se concreta su aplicación cuando una decisión empresarial tiene efectos respecto a dos grupos de personas que comparten la existencia de una discapacidad [STJUE (Gran Sala) de 26 de enero de 2021, VL, C-16/19, ECLI: EU:C:2021:64].

⁶⁸ GUTIÉRREZ COLOMINAS, D. (2021b):1-21.

⁶⁹ BOE de 30 de marzo de 2011, núm. 76.

perativas de trabajo asociado con relación al trabajo decente de las personas con discapacidad son de especial interés. El escenario de equilibrio de poder económico⁷⁰, y en particular, la separación del conflicto perpetuo que supone la contraposición de intereses entre empresa y personas trabajadoras, al desarrollarse la prestación de servicios bajo un régimen de propiedad compartida, son dos de las características que apuntan a este tipo de sociedades cooperativas como un instrumento ideal para favorecer el trabajo decente de las personas con discapacidad, ya que el interés por maximizar el beneficio económico empresarial no es un factor que se sobreponga respecto a las condiciones de trabajo. En suma, la obligación de realizar ajustes razonables podría ser requerida a la sociedad cooperativa para permitir la integración de personas socias con discapacidad en su seno.

Con relación al contenido y configuración normativa del citado deber empresarial, se aprecia que la regulación del artículo 40.2 RDL 1/2013 es insuficiente para garantizar una aplicación efectiva de los ajustes razonables en el marco de las sociedades cooperativas de trabajo decente. El diseño actual de la configuración requiere con urgencia un desarrollo reglamentario, que contemple la realidad de las sociedades cooperativas de trabajo asociado y permita, por ejemplo, que los estatutos y el reglamento de régimen interno puedan detallar cómo se interpreta el requisito de la razonabilidad del ajuste o las circunstancias particulares para apreciar la carga desproporcionada. En este sentido, la regulación actual ostenta un planteamiento general que no contribuye al cumplimiento del pleno empleo predicado por el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8.5, y, por lo tanto, aleja a este mecanismo del paradigma del trabajo decente. La adaptación de la configuración normativa del artículo 40.2 RDL 1/2013 a distintas realidades debería ser una prioridad para potenciar la eficacia inclusiva, y ello implicaría conectar la regulación de aspectos centrales de la obligación de realizar ajustes razonables a las características y peculiaridades propias, en este caso, de las sociedades cooperativas de trabajo asociado. De forma más concreta, sería recomendable que la Ley 27/1999 incorporase un artículo específico dentro del régimen jurídico de las sociedades cooperativas de trabajo asociado (artículos 80 a 87), que contemplase no sólo la posibilidad de solicitar ajustes razonables a las personas con discapacidad trabajadoras y a las personas con discapacidad socias, e incluso a aquellas que quieran acceder a la condición de socia, sino cómo debe valorarse, en el seno de las sociedades cooperativas de trabajo asociado, aspectos cruciales del citado deber empresarial. Así, por ejemplo, una cuestión que sería relevante regular es qué puede constituir un ajuste en las sociedades cooperativas de trabajo asociado, con especial énfasis en el acceso a la condición

⁷⁰ GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, 2001: 281-300.

de socio, introduciendo por ejemplo la necesaria modificación del texto de los Estatutos para que la discapacidad no afecte negativamente al acceso o la adaptación de la actividad cooperativizada. A tales referencias puede sumarse una regulación específica sobre la apreciación y valoración de la razonabilidad de los ajustes y la carga excesiva en las sociedades cooperativas de trabajo asociado, reguladas con carácter general en el artículo 66.2 y 40.2 RDL 10/2013, respectivamente, y cuyas variables podrían ser ampliadas⁷¹.

3.2.2. La cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad

De forma similar a la obligación de realizar ajustes razonables, la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad se halla regulada en el RDL 1/2013 con carácter general, sin contar con una regulación específica para sociedades cooperativas de trabajo asociado. En efecto, la Ley 27/1999 no contempla ninguna referencia a este mecanismo de integración laboral de las personas con discapacidad. Si bien su aplicación no encuentra obstáculo desde la perspectiva de personas trabajadoras de sociedades cooperativas de trabajo asociado, siempre que cumplan con los requisitos subjetivos de exigencia previstos en el artículo 42.1 RDL 1/2013, una visión basada en su exigencia en el marco de las personas socias plantea dificultades técnicas.

La discusión, cómo habrá podido intuirse, es similar a la que se ha abordado en el marco de la obligación de realizar ajustes razonables: la posible consideración de las personas socias como personas trabajadoras, y, por lo tanto, la posibilidad de exigir la reserva de cuota de puestos de trabajo en el marco de las personas socias de las cooperativas de trabajo asociado. En mi opinión, su aplicación a las personas socias de las sociedades cooperativas no es posible, pero sí deseable. El ámbito subjetivo de exigencia de la cuota de reserva se circunscribe a todas las empresas públicas y privadas que ostenten una plantilla determinada, al amparo del artículo 42 RDL 1/2013. En este sentido, el apartado 2.1 del Criterio técnico 98/2016 indica de forma explícita que están afectadas por la obligación todas las empresas privadas, «cualquiera que sea su forma jurídica». Ahora bien, la aplicación de la cuota de reserva está restringida a que el régimen de contratación aplicable sea el

⁷¹ Gutiérrez Colominas 2019a: 231-233, que indica la posibilidad de sumar a las circunstancias actuales el impacto de realizar el ajuste respecto a la existencia de disposiciones de adaptación en la negociación colectiva; que el empleador se halle obligado al cumplimiento de la reserva de cuota de puestos de trabajo para personas con discapacidad y cómo ha cumplido con esta obligación en los últimos años; o la posibilidad de que el coste de la realización del ajuste pueda ser desgravado en el pago de impuestos del empleador.

laboral ordinario⁷². Y esta precisión, en conexión con el artículo 80.1 *in fine* Ley 27/1999, que califica la relación personas socias-cooperativas de trabajo asociado como societaria, impediría la exigencia de la cuota de reserva respecto a las personas socias en las sociedades cooperativas de trabajo asociado. En este punto, sería conveniente expandir el ámbito de exigencia a las personas socias, toda vez que, como ya se ha apuntado en este estudio, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha mostrado un claro acercamiento a la laboralidad de la relación como consecuencia de la existencia de una prestación de trabajo sujeta al ámbito de organización y dirección de la sociedad cooperativa⁷³. Esta aproximación, claramente alineada con la visión inclusiva del paradigma del trabajo decente, requeriría modificar el artículo 80.1 Ley 27/1999.

Clarificada la no exigencia de la cuota de reserva respecto a las personas socias, la aplicación de esta institución en el marco de las sociedades cooperativas de trabajo asociado plantea algunas peculiaridades que conviene apuntar. Tal y como se ha indicado anteriormente, la exigencia de esta institución pivota sobre un número determinado de personas trabajadoras, y una cuestión de interés en el marco de las sociedades cooperativas de trabajo asociado es si las personas socias computan a tales efectos. En este sentido, las consultas de la Dirección General de Trabajo de 22 de septiembre de 2011 y de 3 de marzo de 2014 se encargaron de señalar que las reglas de cómputo de plantillas para dar cumplimiento a esta medida sólo incluirán a personas trabajadoras con relación laboral por cuenta ajena, excluyendo explícitamente a personas socias de sociedades cooperativas de trabajo asociado. Esta exclusión en el cómputo tiene un gran impacto en la aplicación de la cuota de reserva en las sociedades cooperativas, ya que neutraliza prácticamente su aplicación en aquellas sociedades en las que el número de personas contratadas es muy reducido. Y, de hecho, también condiciona la aplicación del porcentaje, a saber, el 2 %, que será calculado sobre las personas que mantienen una relación laboral por cuenta ajena con la sociedad cooperativa de trabajo asociado, excluyendo así la aplicación de la cuota en los puestos de socio, todo ello como consecuencia de la expresión «la plantilla total de la empresa correspondiente» (artículo 42 RDL 1/2013) y la relación societaria de aquellos al amparo del artículo 80.1 Ley 27/1999. Como último punto sobre este aspecto, llama la atención la falta de protagonismo de los estatutos y el reglamento de régimen interno (artículo 11 Ley 27/1999) de las sociedades cooperativas de trabajo asociado respecto a la aplicación de la cuota de reserva. El potencial que ostentan estos dos instrumentos específicos de las

⁷² Véase el apartado 2.1 del Criterio técnico 98/2016, p. 7.

⁷³ Véase la cita 23 de esta contribución.

sociedades cooperativas sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad es muy elevado, ya que permitirían introducir mejoras del régimen legal, como por ejemplo la posibilidad de incrementar el porcentaje exigido por la norma, todo ello teniendo en cuenta las circunstancias de la sociedad cooperativa de trabajo asociado en concreto. Sin embargo, el citado artículo 11 Ley 27/1999, que se encarga de señalar el contenido de los estatutos y la posibilidad de desarrollarlo a través del reglamento de régimen interno, no contiene referencia alguna a esta posibilidad.

Con relación a la exención del cumplimiento de la cuota de reserva y su sustitución por medidas alternativas, el marco regulador actual no contempla precisión alguna adaptada a las sociedades cooperativas de trabajo asociado. En efecto, el artículo 42 RDL 1/2013, el RD 364/2005 y el criterio 98/2016 configuran la posibilidad excepcional de aplicar otro tipo de medidas, con carácter alternativo a la contratación, que se concretan, en particular, en desembolsar determinados importes económicos en concepto de actuaciones orientadas al fomento del empleo de las personas con discapacidad. Ahora bien, ninguno de estos instrumentos jurídicos incluye referencias que acomoden tales medidas al contexto de las sociedades cooperativas de trabajo asociado. Si bien el contenido de las medidas previsto en el artículo 2 del RD 364/2005 no requiere una adaptación específica, sí que sería de interés, por ejemplo, modificar la redacción del artículo 42.1 segundo párrafo RDL 1/2013, que omite entre los instrumentos para de eximir del cumplimiento de la cuota a los estatutos y/o el reglamento de régimen interno de las sociedades cooperativas.

Como puede observarse, la actual configuración de la cuota de reserva no se aproxima al paradigma del trabajo decente, pues dista mucho de acercarse al objetivo de lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para las personas con discapacidad. En este sentido, la introducción de una regulación específica de este mecanismo para el fomento del empleo de las personas con discapacidad en el marco de la Ley 27/1999 es especialmente necesaria, situando los estatutos y el reglamento de régimen interno como instrumentos fundamentales para ofrecer la flexibilidad en la regulación que caracteriza el régimen jurídico de las sociedades cooperativas de trabajo asociado⁷⁴. Y todo ello se suma a la falta de adaptación de esta medida de acción positiva a la CIDPD⁷⁵, cuestión esta que pone de manifiesto, más si cabe, la necesidad de actualizar la Ley 27/1999 en clave inclusiva.

⁷⁴ GUTIÉRREZ COLOMINAS, 2021b: 7 *in fine*-8.

⁷⁵ Para un examen en detalle sobre esta cuestión, véase GUTIÉRREZ COLOMINAS, 2020: 41-58.

IV. CONCLUSIONES

La implementación del paradigma del trabajo decente aparece como una oportunidad para renovar los mecanismos de empleo de las personas con discapacidad en el marco de las sociedades cooperativas de trabajo asociado, y es, además, una oportunidad magnífica para introducir mejoras de empleabilidad basadas en la CIDPD. La reivindicación de la lucha contra la desigualdad, propia del trabajo decente, exige abordar la cuestión desde la creación de empleo, la garantía de los derechos laborales y el diálogo social, y encaja con la voluntad, ya prevista constitucionalmente *ex* 40 CE, de lograr el pleno empleo y la integración laboral efectiva de las personas con discapacidad. Y ante este escenario, las sociedades cooperativas de trabajo asociado presentan distintas características que las sitúan como mecanismos idóneos de aplicación del trabajo decente en el empleo de las personas con discapacidad. La participación directa de las personas trabajadoras en la gestión de la propiedad de la sociedad cooperativa de trabajo asociado, basada en valores como la solidaridad o la democracia, ofrece una forma de autoempleo no precaria, ideal para el empleo de las personas con discapacidad, que se suma a la posibilidad de aplicar los mecanismos de empleo de este colectivo en el contexto de este tipo de sociedades.

Sin embargo, el marco actual regulador de las sociedades cooperativas de trabajo asociado (Ley 27/1999) requiere llevar a cabo cambios de un cierto calado. En primer lugar, se aprecia una clara omisión respecto a la integración laboral de las personas con discapacidad, ya sea como socias o como trabajadores/as. Si bien los mecanismos de integración laboral se hallan en el RDL 1/2013, sería recomendable incluir referencias relativas al empleo de este colectivo en la Ley 27/1999, que contribuirían a reforzar la implementación de la CIDPD en el ordenamiento jurídico español. En este punto, la introducción de nuevos preceptos en la citada norma exigiría la mención y configuración específica de los mecanismos principales de inserción laboral de las personas con discapacidad, a saber, la obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo (artículo 40.2 RDL 1/2013) y la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad (artículo 42 RDL 1/2013). Ello implicaría la acomodación del régimen jurídico de los citados mecanismos al contexto de las sociedades cooperativas de trabajo asociado.

Con relación a la introducción de la obligación de realizar ajustes razonables, que es plenamente exigible en las sociedades cooperativas de trabajo asociado a tenor del artículo 3 de la Directiva 2000/78/CE, sería conveniente clarificar si las personas socias pueden solicitarla. La naturaleza societaria del vínculo prevista en el artículo 80.1 de la Ley 27/1999 puede resultar un obstáculo formal, pero la formulación de la obligación, que pone el acento

en la persona obligada a realizar los ajustes (empleadora) y permite su aplicación como mecanismo de acceso al empleo, y la progresiva aproximación de la interpretación, por parte del Tribunal Supremo, de la relación entre sociedad cooperativa de trabajo asociado y personas socias hacia las prestaciones de servicios laborales, permitirían, en mi opinión, su exigencia a la sociedad cooperativa para permitir la integración de personas socias con discapacidad en su seno. Existen, además, otros aspectos que deberían ser introducidos en el marco de la Ley 27/1999 para lograr una correcta implementación de este mecanismo de inserción laboral de las personas con discapacidad. Así, por ejemplo, la posibilidad de que los estatutos y el reglamento de régimen interno puedan detallar cómo se interpreta el requisito de la razonabilidad del ajuste o las circunstancias particulares para apreciar la carga desproporcionada; qué puede constituir un ajuste en las sociedades cooperativas de trabajo asociado, con especial énfasis en el acceso a la condición de socio y la posible necesidad de modificación del texto de los Estatutos para que la discapacidad no afecte negativamente; o una regulación específica sobre la apreciación y valoración de la razonabilidad de los ajustes y la carga excesiva en las sociedades cooperativas de trabajo asociado, ampliando en tales casos, las variables a tener en cuenta, son algunas cuestiones que permitirían implementar el paradigma del trabajo digno y, a su vez, aproximar la Ley 27/1999 a la CIDPD.

Respecto a la cuota de reserva de puestos de trabajo, si bien su exigencia no es posible a las personas socias, toda vez que se reserva a las personas inordinadas en el régimen de contratación laboral ordinario (apartado 2.1 del Criterio técnico 98/2016) y formalmente las personas socias ostentan un vínculo de naturaleza societaria (artículo 80.1 *in fine* Ley 27/1999), sería deseable adaptar su configuración para poder reservar puestos de socio/a implementando los apoyos necesarios. Esta idea es clave a efectos de lograr una visión inclusiva del paradigma del trabajo decente, especialmente reforzada a la luz de la jurisprudencia del Tribunal Supremo, que ha mostrado un claro acercamiento a la laboralidad de la relación como consecuencia de la existencia de una prestación de trabajo sujeta al ámbito de organización y dirección de la sociedad cooperativa. Pese a la dificultad y conveniencia de esta propuesta, existen, sin embargo, otras cuestiones que también podrían reforzar la eficacia de la cuota de reserva en las sociedades cooperativas de trabajo asociado. Algunos ejemplos de modificaciones normativas de interés podrían ser incluir a las personas socias para que computen en el número mínimo de personas trabajadoras para incrementar la exigencia de esta medida, posibilidad actualmente vedada por las consultas de la Dirección General de Trabajo de 22 de septiembre de 2011 y de 3 de marzo de 2014; otorgar un mayor protagonismo a los estatutos y el reglamento de régimen interno, que podrían regular, por ejemplo, la posibilidad de incrementar el porcentaje exigido por la norma

teniendo en cuenta las circunstancias de la sociedad cooperativa de trabajo asociado en concreto; o adaptar la exención del cumplimiento de la cuota de reserva y su sustitución por medidas alternativas al contexto de las sociedades cooperativas de trabajo asociado.

V. BIBLIOGRAFÍA

- ALFONSO SÁNCHEZ, R. (2016): «Economía colaborativa: un nuevo mercado para la economía social». *CIRIEC - España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 88.
- ARRIETA IDIAKEZ, F.J. (2019): «Las cooperativas digitales como cauce para el trabajo digital en el contexto de la economía colaborativa». *Revista de Derecho Social*, núm. 85.
- ARROYO SÁNCHEZ, P. (2003): «La Constitución Española y las Cooperativas de Trabajo Asociado». *CIRIEC - España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, vol. 47.
- CABEZA PEREIRO, J. (2014): «Cooperativismo, sindicalismo y participación de los trabajadores de la economía social». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 37.
- CABRA DE LUNA, M.A. (2019): «Asimilación de las situaciones legales de Seguridad Social de incapacidad permanente al reconocimiento de la discapacidad: sentencias 993/2018 y 992/2018 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y su efecto». *Anales de derecho y discapacidad*, núm. 4.
- CORDERO GORDILLO, V. (2011): *Igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- DE BURCA, G. (2012): «The Trajectories of European and American Antidiscrimination Law». *American Journal of Comparative Law*, vol. 60, núm. 1.
- DÍAZ DE LA ROSA, A. (2010): «Reflexiones a propósito del artículo 129. 2 de la Constitución Española». *Anuario da facultade de dereito da universidade da Coruña*, núm. 14.
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. (2010): «Cooperativas de trabajo asociado y derechos laborales colectivos de los socios-cooperativistas». *Revista de Derecho Social*, núm. 49.
- ESPÍN SÁEZ, M. (2009): *El socio trabajador. Criterios para sistematizar la realidad del autoempleo colectivo*. Madrid: CES.
- ESTEBAN LEGARRETA, R. (2014): «Puntos clave en perspectiva laboral del nuevo texto refundido de ley de derechos de las personas con discapacidad». *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 127.
- ESTEBAN LEGARRETA, R. (2021): «Discapacidad psíquica “menor”, medidas disciplinarias en el marco de una relación de empleo, discriminación y ajustes.

- Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional de 15 de marzo de 2021 (STC 51/2021)». *Iuslabor*, núm. 2.
- GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. (2001): «La sociedad cooperativa como fin y no como instrumento». En *La Sociedad Cooperativa: Un análisis de sus características societarias y empresariales* (MOYANO FUENTES, J., Dir.). Jaén: Universidad de Jaén.
- GARCÍA SABATER, A. (2019): «El Tribunal Supremo vuelve a establecer la necesaria distinción entre discapacidad e incapacidad permanente laboral». *Civitas: Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 221.
- GUTIÉRREZ COLOMINAS, D. (2018): «La discriminación por discapacidad en las extinciones por ineptitud sobrevenida. Comentario a la STS de 22 de febrero de 2018 (Rec 160/2016)». *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 5.
- GUTIÉRREZ COLOMINAS, D. (2019a): *La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: una perspectiva desde el Derecho comparado y el Derecho español*. Albacete: Bomarzo.
- GUTIÉRREZ COLOMINAS, D. (2019b): «¿Es automática la asimilación entre la pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y la existencia de una discapacidad igual o superior al 33%?: Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 992/2018, de 29 de noviembre». *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 436.
- GUTIÉRREZ COLOMINAS, D. (2020): «La regulación española de la cuota de empleo de personas con discapacidad y medidas alternativas: reflexiones y propuestas de mejora a propósito de su compatibilidad con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad». *Documentación laboral*, núm., 120.
- GUTIÉRREZ COLOMINAS, D. (2021a): «¿Es aplicable el principio de igualdad de trato a distintos grupos claramente diferenciados que comparten una circunstancia protegida ex Directiva 2000/78/CE?: Comentario a la STJUE de 26 de enero de 2021, VL, c-16/19, ECLI: EU:C:2021:64». *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm. 219.
- GUTIÉRREZ COLOMINAS, D. (2021b): «Trabajo decente y sociedades cooperativas de trabajo asociado: Propuestas de implementación en la Ley 27/1999». *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, vol. 139.
- HIERRO HIERRO, F.J. (2003): «Las relaciones laborales en las cooperativas de trabajo asociado». *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, núm. 5.
- ITURRI GÁRATE, J.C. (2018): «Despido por ineptitud sobrevenida. Discapacidad. Medidas de ajuste razonable.: Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de febrero de 2018 (recurso 160/2016)». *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm. 188.
- ITURRI GÁRATE, J.C. (2019): «Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de noviembre de 2018 (recurso 3382/2016): “Nadie es normal, la normalidad

- es un valor estadístico». *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Jueces y Jueces para la Democracia*, núm. 196.
- MARTÍNEZ PUJALTE ET AL. (2009): «Los principios básicos del nuevo Derecho español de la discapacidad a la luz de la LIONDAU». En *Hacia un derecho de la discapacidad: estudios en homenaje al profesor Rafael de Lorenzo* (PÉREZ BUENO, L.C., Dir.). Navarra: Aranzadi.
- MONEREO PÉREZ, J.L. (2014): «La configuración técnica de la relación laboral del socio trabajador de cooperativas de trabajo asociado». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 37.
- NOGUEIRA GUASTAVINO, M. (2018): «Artículo 129: La participación de los interesados en la Seguridad Social y en la empresa». En *Comentario a la Constitución Española: 40 Aniversario 1978-2018: Libro-Homenaje a Luis López Guerra* (PÉREZ TREMPES, P. y SAIZ ARNAIZ, A., Dirs.), Valencia: Tirant Lo Blanch.
- PALACIOS RIZZO, A. (2009): «La progresiva recepción del modelo social de la discapacidad en la legislación española». *Hacia un derecho de la discapacidad: estudios en homenaje al profesor Rafael de Lorenzo* (PÉREZ BUENO, L.C., Dir.), Navarra: Aranzadi.
- QUINN, G. y FLYNN, E. (2012): «Transatlantic Borrowings: The Past and Future of EU Non-Discrimination Law and Policy on the Ground of Disability». *The American Journal of Comparative Law*, vol. 60, núm. 1.
- RODRÍGUEZ SANTOS, E. (2018): «El régimen retributivo de las personas socias en las sociedades cooperativas de trabajo: una revisión crítica de los modelos normativos». *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, vol. 144.
- ROJO TORRECILLA, E. y CAMAS RODA, F. (2003): «Comentario del artículo 129.2 de la Constitución Española de 1978 y su desarrollo (con especial atención a la participación en la empresa)». *El Modelo Social en la Constitución Española de 1978* (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir.). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- RUIZ CASTILLO M.M. (2010): *Igualdad y no discriminación: la proyección sobre el tratamiento laboral de la discapacidad*. Albacete: Bomarzo.
- VALDÉS DAL-RE F. (2010): «La cooperativa de trabajo asociado: una mirada desde las legislaciones estatal y autonómica». *Relaciones Laborales*, vol. 2.
- VERGÉZ SÁNCHEZ M. (1973): *El derecho de las cooperativas y su reforma*. Madrid: Civitas.
- VIDA SORIA, J. y PRADOS DE REYES F.J. (1998): «Artículo 129: Principios constitucionales sobre la participación social: aplicación y desarrollo». En *Comentarios a la Constitución Española de 1978 (Tomo X)* (ALZAGA, O., Dir.), Madrid: EDESA.
- WADDINGTON L. (1994): «Legislating to Employ People with Disabilities: the European and American Way». *Maastricht Journal*, vol. 367, núm. 1.