

# Incentivos al empleo, por cuenta propia y ajena, a través de entidades de economía social

## Measures to promote entrepreneurship and employment through Social Economy Entities

FRANCISCA MARÍA FERRANDO GARCÍA

PROFESORA T.U. DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

UNIVERSIDAD DE MURCIA

### Resumen

El art. 129.2 CE encomienda a los poderes públicos el fomento, mediante una legislación adecuada, de las cooperativas y demás modalidades asociativas. A tal fin, y en el convencimiento de que las entidades de Economía Social constituyen una clave para activar el desarrollo económico de su entorno, así como para la creación de empleo estable y de calidad, los legisladores nacional y autonómicos vienen fomentando la incorporación tanto de socios trabajadores y de trabajo, como de trabajadores por cuenta ajena a estas entidades, por medio de incentivos tales como las subvenciones, las bonificaciones y reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, la capitalización de la prestación contributiva por desempleo y de la prestación por cese de actividad, entre otros.

Este estudio analiza dichas medidas, reguladas fundamentalmente por la Ley 5/2011, de Economía Social y la Ley 20/2007, del Estatuto del Trabajo Autónomo (reformadas ambas por la Ley 31/2015, para el fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social), poniendo especial énfasis en los colectivos priorizados por ellas.

### Palabras clave

Promoción del empleo y del emprendimiento, incentivos en las cotizaciones de Seguridad Social, capitalización de las prestaciones por desempleo, entidades de Economía Social, cooperativas de trabajo asociado, emprendimiento colectivo.

### Abstract

Art. 129.2 of Spanish Constitution entrusts public powers promoting, by means of appropriate legislation, cooperative societies and other forms of association. To this end, in the understanding that Social Economy entities are a key to energize their environment economic development and to create stable and quality jobs, state and regional legislators have been supporting the incorporation of worker-members and employees in these entities, through grants, benefits in Social Security contributions, capitalization of contributory unemployment benefit and capitalization of economic allowance for cessation of activity of self-employed persons, among other measures.

This study analyzes the main groups of such measures, envisaged by Act 5/2011 on Social Economy and Act 20/2007 on Autonomous Work Statute (as amended by Act 31/2015 for promoting autonomous work and Social Economy), placing special emphasis on those collective prioritized by them.

### Keywords

Promotion of employment and self-employment, benefits in contributions to Social Security, capitalization of unemployment benefits, Social economy entities, Associated Workers Cooperatives, collective entrepreneurship.

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. El fomento del empleo en el ámbito de la Economía Social como política activa de empleo

Es de sobra conocido el impacto negativo que la coyuntura de crisis que atraviesa España desde el año 2008, ha tenido en el empleo, llevando a una tasa de paro que superó, en el año 2013, el 25% de la población activa<sup>1</sup>. Aunque los datos han mejorado desde entonces<sup>2</sup>, la situación no deja de ser gravísima, y reclama el máximo esfuerzo en el diseño e implementación de políticas públicas de empleo suficientes y eficaces.

En el diseño de las políticas activas de empleo los poderes públicos han previsto diversos programas y medidas encaminadas a mejorar las posibilidades de inserción de los desempleados en el mercado de trabajo –ya sea por cuenta propia o ajena–, a adaptar la formación y cualificación para el empleo de los trabajadores y a fomentar el espíritu empresarial. En efecto, el art. 36.1 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo<sup>3</sup>, define las políticas activas como “el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas, y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social”. En definitiva, se trata de medidas destinadas a fomentar, crear y mantener tanto el empleo por cuenta ajena como el autoempleo, a través de diversos cauces, entre los que la norma cita de forma explícita las entidades de Economía Social.

Por regla general, el estímulo directo del empleo y el emprendimiento se articula mediante incentivos, que pueden actuar como refuerzo negativo, en cuanto suponen que la Administración deja de recaudar una determinada cantidad que en otro caso el empresario hubiera debido abonar en concepto de cuotas a la Seguridad Social (bonificaciones, reducciones y exenciones de las cuotas de Seguridad Social) y/o impuestos (deducciones y exenciones fiscales), o como refuerzo positivo, en el caso de concesión de subvenciones y préstamos. Como habrá ocasión de comprobar, el ámbito de la Economía Social no constituye una excepción en esta materia, antes bien el legislador ha recurrido de forma genérica y específica a todas estas medidas a fin de fomentar tanto la incorporación de socios como el trabajo por cuenta ajena en el marco de estas entidades.

### 1.2. El papel de las Entidades de Economía Social en la creación de empleo y autoempleo

La especial consideración que en este conjunto de programas se atribuye a las entidades de Economía Social obedece a la percepción, por parte de los poderes públicos, de

---

<sup>1</sup> Concretamente, el 25,7%, según la Encuesta de Población Activa para 2013.

<sup>2</sup> En el tercer trimestre de 2015, la tasa de paro registrada fue del 21,18%.

<sup>3</sup> En adelante, LE. Dicho precepto reproduce la definición contenida en el art. 23.1 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

los beneficios que esta fórmula asociativa conlleva, tanto en el ámbito de su gestión interna, como respecto del medio social y económico que les rodea<sup>4</sup>.

En efecto, las referidas entidades representan un modelo de emprendimiento colectivo basado en valores como la democracia, la solidaridad y la cohesión social, que impregnan la gestión de la empresa, primando a la persona sobre el capital<sup>5</sup>. De otro lado, las entidades de Economía Social contribuyen al desarrollo económico y social de su entorno, y constituyen una fórmula idónea para la canalización de la fuerza productiva, bien mediante la incorporación de socios trabajadores, bien mediante la creación de empleo por cuenta ajena en su seno<sup>6</sup>. Los valores anteriormente citados, recogidos en el art. 4 Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, como principios orientadores de la actuación de estas entidades, se traducen, además, en las características del empleo que se genera en su seno, un empleo estable y de calidad, como se deduce del hecho de que, durante la crisis, “la destrucción de empleo en estas empresas haya sido casi cinco puntos inferior al del resto de las fórmulas societarias” y de que “el 75 % de los contratos que se encuentran en vigor en las cooperativas y en las sociedades laborales son de carácter indefinido”<sup>7</sup>.

Todo ello determina que desde diversas instancias internacionales se haya valorado positivamente este enfoque diferente de la actividad empresarial, invitando a los gobiernos a apoyar su labor. Cabe destacar en este sentido, la Recomendación 193/2002 de la OIT, sobre la promoción de las cooperativas, así como la Resolución 2008/2250 (INI) del Parlamento Europeo, de 19 de febrero de 2009.

Ya, en el ámbito nacional, el art. 129.2 de la Constitución Española, encomienda a los poderes públicos el fomento “mediante una legislación adecuada, (de) las sociedades cooperativas y demás modalidades asociativas”. En su desarrollo se han aprobado diversas normas, como la precitada Ley de Economía Social (en adelante, LES), la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, el RD 219/2001, de 2 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Consejo para el Fomento de la Economía Social, y la anteriormente aludida Ley de Empleo, cuyo art. 23.1 incluye expresamente entre las políticas activas de empleo, las medidas destinadas al fomento de la economía social. Más recientemente, la Ley 31/2015, de 9 septiembre, ha adoptado medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la economía social, en los términos que se expondrán a lo largo de este estudio.

---

<sup>4</sup> Subcomisión para el Fomento de la Economía Social, 2011. Informe para el fomento de la Economía Social, Congreso de los Diputados, BOCG, 2 junio 2011, Serie D. Num. 581, 154/000015; CEPES, “El impacto socioeconómico de las entidades de Economía Social”, 2013. Publicado en [http://www.cepes.es/publicacion\\_cepes=96](http://www.cepes.es/publicacion_cepes=96) [vi: 13 junio 2015].

<sup>5</sup> GARCÍA, J.I., “Cooperativas de trabajo asociado, sociedades laborales y fomento del cooperativismo”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 37, 2014, págs. 28-54.

<sup>6</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F. y SELMA PENALVA, A., “Economía Social, autoempleo e integración laboral”, en GÓMEZ MANRESA, M.F. y PARDO, M.M. (Dirs.), *Economía Social y Derecho: Problemas jurídicos actuales de las empresas de Economía Social*, Comares, Granada, 2013, pág. 257; DÍAZ, M. y MARCUELLO, C., “Impacto económico de las cooperativas. La generación de empleo en las sociedades cooperativas y su relación con el PIB”, *Revista de Economía pública, social y cooperativa*, CIRIEC-España, 67, 2010, págs. 23-44.

<sup>7</sup> HIDALGO, E., “Autónomos y emprendedores, palanca de cambio para la salida de la crisis”, *Cuadernos de Economía Social*, núm. 1, 2013, pág. 7.

Este entendimiento del papel de las cooperativas y demás modalidades asociativas laborales como pieza clave para la dinamización del tejido empresarial y la creación de empleo de calidad, ha llevado a los legisladores estatal y autonómicos a impulsar su constitución y mantenimiento, mediante la aprobación de diversos programas de subvenciones, así como mediante la concesión –en el ámbito estatal– de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social. Al estudio de esta normativa promocional del empleo y el autoempleo en la economía social se dedican los epígrafes siguientes.

## **2. AYUDAS AL EMPRENDIMIENTO Y AL AUTOEMPLO A TRAVÉS DE ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL**

### **2.1. Consideraciones previas sobre la política de fomento del trabajo autónomo**

Aun cuando una buena parte de las políticas activas de empleo se centran en la contratación por cuenta ajena, el interés por las políticas de fomento del trabajo autónomo, antecedente de las modernas de fomento y promoción del emprendimiento, ha crecido notablemente. En esta fórmula de actividad se ve una herramienta para transformar el modelo productivo y el germen de futuras contrataciones<sup>8</sup>.

Como se sabe, las primeras referencias al fomento del autoempleo se pueden situar en el Consejo Europeo Extraordinario sobre empleo celebrado en Luxemburgo en 1997 su momento inicial. Desde entonces, el fomento del espíritu de empresa aparece en los textos políticos europeos y nacionales como uno de los pilares de la política de empleo. En España, el fomento del empleo autónomo, adquiere especial relieve con la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo<sup>9</sup>.

Pues bien, art. 27.1 LETA encomienda a los poderes públicos, “en el ámbito de sus respectivas competencias”, la adopción de “políticas de fomento del trabajo autónomo dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia”. En similares términos se expresa el art. 8 LE con relación al fomento y difusión de la economía social. En ambas normas se enuncia entre los objetivos de las políticas de promoción del trabajo autónomo (art. 27.2 LETA) y de promoción de la economía social (art. 8.2 LES), respectivamente, la remoción de los obstáculos que impidan el inicio y desarrollo de la actividad económica autónoma y de las entidades de la economía social, así como el apoyo a las diversas iniciativas de trabajo autónomo y de economía social. Por su parte, el aptdo. c), del art. 27.2 LETA, se refiere expresamente al establecimiento de “exenciones, reducciones o bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social”, en cuya aplicación los trabajadores incluidos en el RETA se vienen aplicando diversos beneficios en las cuotas a la Seguridad Social.

En los últimos dos años, el legislador español ha intensificado sus esfuerzos por remover los obstáculos que coartan la iniciativa emprendedora o la privan de eficacia, con el objeto de crear un entorno que promueva la cultura emprendedora. En esta línea de actuación

---

<sup>8</sup> LUJÁN, J., “Fomento y promoción del trabajo autónomo”, en Luján, J. (Dir.), *El Estatuto del Trabajador Autónomo: Análisis de la Ley 20/2007, de 11 julio*, Laborum, Murcia, 2007, págs. 227-290.

<sup>9</sup> En adelante, LETA. Dicha norma ha sido recientemente modificada por la Ley 31/2015, en lo que atañe al fomento y promoción del trabajo autónomo (arts. 27 a 39).

se incardinan diversas normas como la Ley 11/2013, de 26 de julio de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación del empleo, que desarrolla la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, y la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. Dichas normas contemplan, entre otras medidas, reducciones y bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, así como reformas en el régimen de la capitalización de la prestación por desempleo, aplicables a los emprendedores, término indeterminado que, según la norma de que se trate, puede venir referido a las empresas (con determinados límites numéricos), a los trabajadores autónomos e, incluso, a los socios trabajadores de entidades de Economía Social<sup>10</sup>.

En lo que concierne específicamente a estas últimas, la Orden TAS/3501/2005, de 7 de noviembre, contempla subvenciones destinadas exclusivamente a incentivar el fomento del empleo y la incorporación a las entidades de Economía Social. Respecto de los incentivos en las cuotas de Seguridad Social, se centran en las sociedades laborales y en las cooperativas de trabajo asociado, cuya razón de ser es, precisamente, “servir de instrumentos de potenciación del autoempleo”<sup>11</sup>.

En efecto, el art. 80.1 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, establece que las cooperativas de trabajo asociado “*tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros*”. Conviene advertir que la cooperativa puede optar por el encuadramiento de sus socios de trabajo como trabajadores autónomos en el Régimen Especial de la Seguridad Social que corresponda o, como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, en el Régimen General o en alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social, según proceda, de acuerdo con su actividad (art. 14 LGSS<sup>12</sup>). El sentido de la opción condicionará, como habrá ocasión de comprobar, el programa de fomento del empleo al que tendrán acceso los socios, bien el destinado a autónomos emprendedores o bien el previsto para los trabajadores por cuenta ajena. Esta situación constituye una lógica consecuencia de la difícil ubicación de este vínculo en el ámbito del ordenamiento jurídico, que representa, a tenor de la doctrina, “una de las zonas grises del mercado de trabajo de más difícil deslinde”<sup>13</sup>.

A diferencia de los cooperativistas, los socios-trabajadores de sociedades laborales son considerados trabajadores por cuenta ajena y, como tales, se hallan integrados en el

---

<sup>10</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V. y FERNÁNDEZ ORRICO, F.J., “Emprendedores y reformas laborales”, *Revista Doctrinal Aranzadi*, 8/2013.

<sup>11</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F. y SELMA PENALVA, A., “Economía Social, autoempleo e integración laboral”, cit., pág. 256.

<sup>12</sup> Texto Refundido aprobado por RD Leg. 8/2015, de 30 de octubre.

<sup>13</sup> MONEREO PÉREZ, J.L., y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A., “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, 2014, pág. 17. Como afirman estos autores, “los socios trabajadores *stricto sensu* no están ligados a la sociedad por un contrato de trabajo, sino a través de un vínculo de naturaleza eminentemente societaria, aunque por constituir una figura compleja y mixta se les conceda un tratamiento jurídico-laboral: se trata de personas relacionadas por un negocio jurídico societario, pero, estando además obligadas a realizar una prestación laboral dependiente apenas diferenciable de la que lleva a cabo el asalariado en sentido estricto, si no es por la nota de ajeneidad difusa en el ámbito cooperativo”.

Régimen General de la Seguridad Social [art. 136.2.d) LGSS]<sup>14</sup>, a pesar de su condición de socios de la sociedad. Ahora bien, para salvaguardar la propia naturaleza laboral de la sociedad, se establecen ciertas limitaciones respecto del capital social, que debe estar en su mayoría en manos de socios trabajadores, si bien cada uno de ellos no puede poseer acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social<sup>15</sup> (arts. 1 y 5 Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas).

Lo que interesa ahora destacar es que, en virtud de la inclusión en el RGSS, ya sea opcional en el caso de los socios de trabajo de las cooperativas, ya necesaria cuando se trata de los socios trabajadores de las sociedades laborales, el legislador ha querido extenderles determinadas medidas de fomento del empleo previstas *a priori* para la contratación de trabajadores por cuenta ajena, como es el caso del Programa de Fomento de Empleo previsto en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (art. 1.3).

El panorama de incentivos es, pues, complejo y refleja la naturaleza híbrida de la relación de trabajo de los socios trabajadores y socios de trabajo de esas entidades. De ahí que el objeto principal de este trabajo sea clarificar el conjunto de medidas de fomento del empleo (subvenciones e incentivos en materia de Seguridad Social) de las que pueden beneficiarse las entidades de Economía Social como destinatarias específicas, así como exponer, a grandes rasgos, las líneas maestras de los programas de fomento tanto del emprendimiento o autoempleo, como del empleo por cuenta ajena, en la medida en que el legislador ha extendido su aplicación a estas entidades.

## **2.2. Subvenciones específicas al emprendimiento a través de entidades de Economía social**

### **2.2.1. Subvenciones por la incorporación de socios trabajadores o socios de trabajo a cooperativas y sociedades laborales**

La Orden TAS/3501/2005, de 7 de noviembre, establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en las

---

<sup>14</sup> Salvo que “su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que convivan alcance, al menos, el 50 por ciento, salvo que acrediten que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares”, en cuyo caso se hallan incluidos en el RETA [art. 305.2.e) LGSS]. En análogo sentido se expresa la Disp. Final 1ª de la Ley 44/2015, que si bien no contiene novedades sustantivas en esta materia, supone una reordenación de la regulación contenida en el art. 21 de la precedente Ley 4/1997, y “la inclusión de toda la normativa del encuadramiento de los socios de las sociedades laborales dentro de la normativa específica del sistema de la Seguridad Social (...), incrementándose de esta forma la seguridad jurídica en la interpretación y aplicación del ordenamiento de la Seguridad Social” [PANIZO ROBLES, J.A., “La Seguridad Social de los socios de las Sociedades Laborales y Participadas (Con ocasión de la Ley 44/2015, de 14 de octubre)”, *CEF-Laboral Social*, octubre 2015, pág.3.

<sup>15</sup> Ello, salvo que “(1)La sociedad laboral se constituya inicialmente por dos socios trabajadores con contrato por tiempo indefinido, en la que tanto el capital social como los derechos de voto estarán distribuidos al cincuenta por ciento, con la obligación de que en el plazo máximo de 36 meses se ajusten al límite establecido en este apartado”, o “(s)e trate de socios que sean entidades públicas, de participación mayoritariamente pública, entidades no lucrativas o de la economía social, en cuyo caso la participación podrá superar dicho límite, sin alcanzar el cincuenta por ciento del capital social” [art. 1.2.b) Ley 44/2015].

cooperativas y sociedades laborales<sup>16</sup>. Estas ayudas persiguen fomentar: a) la incorporación de desempleados como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales; b) la realización de inversiones en inmovilizado material o inmaterial que contribuyan a la creación, consolidación o mejora de la competitividad de cooperativas y sociedades laborales; c) la asistencia técnica; así como d) actividades de formación, difusión y fomento de la economía social.

Las líneas que siguen analizan únicamente el programa de ayudas directamente dirigidas al fomento del empleo en entidades de Economía Social<sup>17</sup>. No obstante, el resto de programas también constituyen, siquiera indirectamente, mecanismos de fomento del empleo, en la medida en que la creación de puestos de trabajo se incluye entre los criterios de baremación utilizados para la concesión de las subvenciones.

El art. 3.1 Orden TAS/3501/2005 limita las ayudas a los supuestos de incorporación de personas incluidas en alguno de los colectivos siguientes: (a) desempleados menores de 25 años que no hayan tenido antes un primer empleo fijo; (b) desempleados mayores de 45 años; (c) desempleados de larga duración que hayan estado sin trabajo e inscritos en la oficina de empleo durante al menos 12 de los anteriores 16 meses o durante 6 meses de los anteriores 8 meses si fueran menores de 25 años; (d) desempleados a quienes se haya reconocido el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, para su incorporación como socios a la sociedad cooperativa o sociedad laboral que solicita la subvención, siempre que el periodo de prestación por desempleo que tengan reconocido no sea inferior a 360 días si tienen 25 años o más, y a 180 días si son menores de 25 años; (e) mujeres desempleadas que se incorporen como socias trabajadoras o de trabajo en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto, adopción o acogimiento; (f) desempleados discapacitados, con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100; (g) desempleados en situación de exclusión social pertenecientes a alguno de los colectivos contemplados en el Programa de Fomento del Empleo vigente en el momento de la incorporación como socio; (h) trabajadores vinculados a la empresa por contrato de trabajo de carácter temporal no superior a 24 meses, con una vigencia mínima de seis meses a la fecha de solicitud de la subvención.

Salvo el último supuesto enunciado, en el resto de los casos los trabajadores han de ser desempleados inscritos en la oficina de empleo. Por otra parte, con carácter previo a la incorporación como socio, el trabajador debe estar dado de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social. Ahora bien, estas ayudas no alcanzan a los supuestos de incorporación de socios trabajadores o de trabajo que hubieran ostentado tal condición en la misma empresa en los dos años anteriores a su incorporación como socios.

---

<sup>16</sup> Dichas entidades pueden beneficiarse, asimismo, de las subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y de otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal, cuyas bases reguladoras se hayan contenidas en la Orden ESS/1338/2013, de 11 de julio, modificada por Orden ESS/419/2015, de 26 de febrero.

<sup>17</sup> Pueden beneficiarse de las ayudas las empresas de Economía Social, es decir, las cooperativas y sociedades laborales, legalmente constituidas, que estén al corriente de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social, y no hayan sido sancionadas mediante resolución firme con la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones (art. 4 Orden TAS/3501/2005). Sin embargo, quedan excluidas de estas subvenciones las entidades dedicadas a las actividades enunciadas en el art. 4.3 de la precitada Orden (producción, primera transformación o comercialización al por mayor de los productos que figuran en el anexo I del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, y exportación).

Adicionalmente, y puesto que la finalidad de la norma es fomentar la creación de empleo, se exige que la incorporación del trabajador suponga un incremento efectivo del empleo respecto de la media de los 12 meses anteriores a la fecha de incorporación de los nuevos socios por los que se percibe la ayuda<sup>18</sup>.

La cuantía de la subvención viene establecida en el art. 5.1 de la Orden TAS/3501/2005, en función del colectivo de que se trate. Cuando el trabajador se incorpore a tiempo parcial, la cuantía de la subvención que corresponda al colectivo se calculará en proporcionalmente a la duración de su jornada:

a) La cuantía de esta subvención será de 5.500 euros por cada persona perteneciente a los colectivos de los aptdos. a), b), c), d) y h), del art. 3.1, que se incorpore a jornada completa, como socio trabajador o de trabajo, en una cooperativa o sociedad laboral. Si la persona incorporada pertenece a cualquiera de estos cinco colectivos y es mujer, la cuantía de la subvención será de 7.000 euros.

b) Cuando la persona incorporada sea una mujer desempleada que se incorpora como socia trabajadora o de trabajo a jornada completa en los 24 meses siguientes a la fecha del parto, adopción o acogimiento la cuantía de la subvención será de 7.000 euros.

c) En el caso de personas con discapacidad, la cuantía de la ayuda será de 10.000 euros y en el de los desempleados en situación de exclusión social de 8.000 euros, siempre que ambos casos la incorporación sea a jornada completa.

Las ayudas se hallan cofinanciadas por el Fondo Social Europeo y el FEDER, pero el grado de implicación de las CC.AA. es dispar, lo que determina que si bien los objetivos y medidas adoptadas han de coincidir, la cuantía de las subvenciones puede variar de unas a otras<sup>19</sup>, en la medida que pueden contemplar subvenciones adicionales con cargo a sus propios presupuestos, compatibles con las previstas en el precitado art. 5 de la Orden TAS/3501/2005 (art. 12).

Según dispone el art. 12 Orden TAS/3501/2005, las subvenciones por incorporación de socios trabajadores o socios de trabajo son incompatibles con otras ayudas o subvenciones que puedan concederse con igual finalidad. Ahora bien, según se ha señalado, esta limitación no operará cuando se trate de ayudas concedidas por las CC.AA., destinadas a complementar estas subvenciones hasta el importe máximo autorizado en su normativa para el mismo tipo de ayuda. También quedan exceptuadas de esta incompatibilidad las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social por incorporación de desempleados como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas o sociedades laborales (previstas en la Ley 43/2006), siempre que se respeten los límites establecidos en la normativa que regule dicha bonificación.

Como es habitual en los programas de fomento del empleo, las cooperativas y sociedades laborales beneficiarias de estas subvenciones deben mantener, al menos durante

---

<sup>18</sup> A efectos del cálculo del incremento del empleo se tendrá en cuenta el número de socios trabajadores o de trabajo y el número de trabajadores con contrato indefinido.

<sup>19</sup> FAJARDO GARCÍA, G., “El fomento de la ‘Economía Social’ en la legislación española”, *REVESCO*, núm. 107, 2012, pág. 94.

tres años, como socio trabajador o de trabajo, a la persona o personas por cuya incorporación se concede la ayuda. Cuando la persona cause baja, deberán sustituirla por otra persona y por el período que reste hasta completar los tres años, o reintegrar las cantidades percibidas, con sus intereses de demora, desde que el incorporado dejó de tener la condición de socio trabajador o de trabajo de la entidad, estando obligadas a comunicar la baja al MESS en el plazo de un mes a contar desde aquél en que se haya producido la misma.

Cuando la ayuda se haya concedido por la incorporación de una persona perteneciente a un colectivo determinado, la sustitución deberá realizarse por otra persona perteneciente a alguno de los colectivos que puedan ser beneficiarios de estas subvenciones por importe igual o superior al de aquel que ha causado baja. Esta sustitución deberá realizarse en el plazo máximo de seis meses desde la fecha en que causó baja la persona por cuya incorporación se concedió la ayuda y deberá comunicarse al MESS en el plazo de un mes desde que se lleve a efecto dicha sustitución (art. 10 Orden TAS/3501/2005).

### **2.2.2. Exclusión de las subvenciones previstas en la Orden TAS/1622/2007**

Con relación a las subvenciones al emprendimiento, es preciso por último traer a colación la Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, que regula la concesión de subvenciones para la promoción del empleo autónomo, entre los demandantes de empleo. El art. 3 de la norma contempla la concesión de subvenciones con diverso objeto y cuantía. Concretamente, el art. 3.1 de la norma prevé las siguientes subvenciones: (a) para el establecimiento como trabajador autónomo (por un importe máximo de 10.000 euros); (b) subvención financiera, que consiste en reducir los intereses del préstamo para a financiar las inversiones para la creación y puesta en marcha de la empresa (cuya cuantía también se limita a 10.000 euros); (c) subvención para asistencia técnica, cuyo objeto es la financiación parcial de la contratación, durante el proceso de puesta en marcha de la empresa, de los servicios externos necesarios para mejorar el desarrollo de la actividad empresarial, así como para la realización de estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis u otros de naturaleza análoga; (d) subvención para la formación del trabajador autónomo, durante la puesta en marcha de la empresa.

A simple vista se observa que las cuantías máximas previstas para estas subvenciones son más generosas que las específicas contempladas en la Orden TAS/3501/2005 para la incorporación de socios trabajadores o de trabajo a entidades de Economía Social. No obstante, la norma excluye expresamente de su ámbito de aplicación a los socios de sociedades mercantiles, cooperativas y sociedades laborales y los autónomos colaboradores (art. 2 Orden TAS/1622/2007), quienes, por tanto, cuentan únicamente con el respaldo de las subvenciones menos cuantiosas señaladas en la precitada Orden TAS/3501/2005.

### **2.3. Reducciones y bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social**

Hasta fechas recientes, los incentivos para el emprendimiento consistentes en una menor cotización a la Seguridad Social se hallaban dispersos en diversas normas. Seguramente, para dar mayor visibilidad a las medidas y favorecer una visión de conjunto, la Ley 31/2015 ha unificado en un único cuerpo legal, la Ley de Economía Social, los incentivos al emprendimiento colectivo a través de entidades de Economía Social, ampliando en algunos casos su ámbito subjetivo y su cuantía. Del mismo modo, para completar formalmente el estatuto del trabajo autónomo, la Ley 31/2015 ha llevado a la LETA la

regulación de los incentivos al emprendimiento mediante la constitución como trabajadores autónomos o sociedades mercantiles, a los que es preciso hacer mención puesto que también pueden alcanzar a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, de forma que el esfuerzo unificador de la norma ha sido en vano en lo que concierne a estos trabajadores<sup>20</sup>.

En el conjunto de incentivos contemplados por la LETA, cobran especial protagonismo las reducciones en las cotizaciones de la Seguridad Social que, como bien recuerda el art. 31.5 LETA, serán soportadas por el presupuesto de ingresos de la Seguridad Social, a diferencia de las bonificaciones, financiadas con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, solución que resulta más coherente tratándose de políticas activas de empleo. En consecuencia, el coste de estas importantes reducciones en la cotización de los trabajadores autónomos repercutirá en la financiación del conjunto del sistema, “que habrá de asumir, como menores ingresos, buena parte del coste de los mayores incentivos previstos”<sup>21</sup>.

Con carácter previo al análisis particularizado de los incentivos en las cotizaciones de Seguridad Social, conviene recordar que los colectivos priorizados por dichas medidas deberían ser, de conformidad con el art. 30.1 LE, aquellas personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, entre los que se cita “especialmente”, a jóvenes, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o en situación de exclusión social e inmigrantes. El mismo espíritu restrictivo inspira el art. 25.3 LETA, cuando se refiere a la posibilidad de que determinados colectivos de trabajadores autónomos se beneficien de reducciones o bonificaciones, en función de sus características personales o de las características profesionales de la actividad ejercida.

Sin embargo, como habrá ocasión de comprobar, el legislador ha extendido paulatinamente el ámbito subjetivo de los incentivos –v.gr. mediante la inclusión de los trabajadores con 30 años o más–, generalizando las ayudas hasta el punto de descentrar el punto de mira de las políticas activas de empleo y, con ello, mermar su eficacia<sup>22</sup>.

---

<sup>20</sup> La Ley 31/2015 buscaba dar cumplimiento al art. 121 Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, que encomendó al Gobierno la “reordenación normativa de los incentivos al autoempleo en el ámbito de empleo y Seguridad Social, en el título V de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, y en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, según corresponda”. La unificación de la normativa en materia de incentivos en las cotizaciones a la Seguridad Social, se funda en los principios de racionalización y seguridad jurídica, de ahí que la Disp. Adic. 2ª LETA establezca expresamente que “todas aquellas medidas de fomento del autoempleo consistentes en reducciones y bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social,” se regularán a través de dicha ley.

<sup>21</sup> Dictamen 7/2015, de 13 de mayo, sobre el Anteproyecto de Ley por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la economía social.

<sup>22</sup> En este sentido, el precitado Dictamen 7/2015 advierte sobre la “excesiva generalización de colectivos susceptibles de acogerse a bonificaciones que anula la eficacia de estas últimas” (aptdo.3, pág. 12), afirmando la existencia de “consenso respecto a la limitación en la eficacia de estas medidas sobre la generación de empleo cuando estas ayudas se universalizan” (pág. 13). En la misma línea, el estudio *Reflexiones y propuestas para la reforma de las políticas activas de empleo en España* señala, entre otras condiciones de eficiencia de las políticas activas de empleo, la identificación precisa de los grupos de población destinatarios, que permita priorizar y especializar las actuaciones en cada Comunidad Autónoma, ajustando los recursos disponibles a las necesidades y vulnerabilidades (ROCHA SÁNCHEZ, F., *Reflexiones y propuestas para la reforma de las políticas activas de empleo en España, Estudios de la Fundación*, Fundación 1º Mayo, núm. 42, 2010, pág. 31).

### 2.3.1. Trabajadores con edad igual o superior a 30 años

#### a) Incentivos específicos a la incorporación a entidades de Economía Social

Con relación a las cooperativas y sociedades laborales, el art. 9.1.a) LES establece una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 66,67 euros/mes (800 euros/año) durante tres años, aplicable a los desempleados mayores de 30 años (o de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento) que se incorporen estas entidades como socios trabajadores o de trabajo. En el caso de las cooperativas, se requiere que estas hayan optado por un Régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, en los términos de la Disp. Adicional 4ª LGSS<sup>23</sup>.

b) Trabajadores que causen alta inicial en el RETA o que no hayan estado en alta en los cinco años inmediatamente anteriores

La Ley 14/2013, de 27 de diciembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, introdujo mediante la Disp. Adicional 35ª bis LGSS/1994 un programa de reducciones en las cuotas a la Seguridad Social aplicable a los autónomos con edad igual o superior a 30, que causarían alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores a contar desde la fecha de efectos de alta, en el RETA. La Ley 31/2015 ha incorporado esta disposición al apartado 1º del nuevo art. 31 LETA con las modificaciones a que se hará oportuna referencia.

En primer lugar, la Ley 31/2015 extiende expresamente el ámbito de aplicación de estos incentivos “a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que estén encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos” (art. 31.3 LETA).

El art. 31.1 LETA contempla un primer período de 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, en el que los autónomos podrán beneficiarse de una reducción de la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, a la cuantía fija (conocida como “tarifa plana”) de 50 euros mensuales<sup>24</sup>, siempre que opten por cotizar por la base mínima que les corresponda<sup>25</sup>. Alternativamente, si optan por cotizar por una base de cotización superior a la mínima, podrán aplicarse una reducción de la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, equivalente al 80 % de la cuota resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento.

A continuación de dicho período de 6 meses, y con independencia de la base de cotización elegida, los autónomos pueden beneficiarse de las siguientes reducciones y

<sup>23</sup> El citado precepto se corresponde con el art. 14 del Texto Refundido aprobado por RD Leg. 8/2015.

<sup>24</sup> Las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado podrán actualizar esta cuantía, según la Disp. Final 4ª LETA, introducida por la Ley 31/2015.

<sup>25</sup> La tarifa plana fue introducida por el Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, únicamente para los autónomos menores de 30 años, y extendida a los mayores de dicha edad por la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

bonificaciones sobre la cuota de contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de hasta 12 meses, hasta completar un periodo máximo de 18 meses tras la fecha de efectos del alta, según la siguiente escala descendente, a medida que transcurre el tiempo desde el alta: (a) una reducción equivalente al 50 % de la cuota durante los 6 meses inmediatamente siguientes al período inicial anteriormente mencionado; (b) una reducción equivalente al 30 % de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra a); (c) una bonificación equivalente al 30 % de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra b).

### **2.3.2. Incentivos al emprendimiento juvenil**

En el año 2013, la tasa de desempleo de los jóvenes menores de 25 años, había alcanzado en España el 54,9%, según la Encuesta de Población Activa, frente al 23% de la UE-27, según datos de Eurostat. Aunque en el tercer trimestre de 2015 dicha tasa ha descendido al 46,58%, las cifras continúan siendo alarmantes, y requieren un estudio cuidadoso de características y posibles soluciones.

Como se advierte en la Exposición de Motivos de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, las dificultades que encuentran los jóvenes no se limitan al acceso a un puesto de trabajo. Además, se observa una “marcada polarización del mercado de trabajo, donde unos jóvenes abandonan sus estudios con escasa cualificación y otros, altamente cualificados, están subempleados; el escaso peso relativo de la formación profesional de grado medio y la baja empleabilidad de los jóvenes, especialmente en lo relativo al conocimiento de idiomas extranjeros; la alta temporalidad y contratación parcial no deseada; la dificultad de acceso al mercado laboral de los grupos en riesgo de exclusión social; y la necesidad de mejorar el nivel de autoempleo e iniciativa empresarial entre los jóvenes”.

En otro orden de consideraciones, no cabe ignorar que el paro juvenil tiene otras consecuencias perniciosas para la sociedad, como son la infrautilización de los recursos humanos en el momento de su mayor potencial productivo, y el desaprovechamiento de la inversión pública realizada en su formación.

A la vista de estas circunstancias, además de las políticas activas de empleo vertebradas en los programas y medidas de fomento del empleo, desde instancias europeas y nacionales se ha concluido la necesidad de implementar acciones específicas para fomentar el empleo y el autoempleo de los jóvenes. Así, de conformidad con la Estrategia Europa 2020, la Decisión 2010/707/UE del Consejo, de 21 de octubre de 2010, establece las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, entre las que interesa ahora la Orientación nº 7, que recoge entre sus objetivos prioritarios la ampliación al 75 % de la tasa de empleo, mediante una mayor participación de los jóvenes, entre otros colectivos. En lo que concierne a las políticas financiables desde la UE, el art. 3.1 del Reglamento 1081/2006, relativo al Fondo Social Europeo, establece las prioridades que serán apoyadas por el mismo, entre las que figuran, “facilitar el acceso al empleo y la inserción duradera en el mercado de trabajo de las personas inactivas y de las que buscan trabajo, evitar el desempleo, en particular, el desempleo de larga duración y el desempleo de los jóvenes...”.

En coherencia con las directrices comunitarias, el art. 2.d) LE concreta los objetivos de nuestra política de empleo, aludiendo expresamente a la integración laboral de aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, entre los que cita a los jóvenes. Asimismo, la Estrategia Española de Empleo 2012-2014 (epígrafe 5.7) incluye a los jóvenes como colectivo destinatario de las políticas públicas de fomento del autoempleo y creación de empresas, junto a los mayores de 45 años, las mujeres y las personas con discapacidad.

Sin duda lo anteriormente expuesto justifica la aprobación de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, a la que se han adherido las empresas de Economía Social, a través de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES), toda vez que “la Economía Social se configura como un excelente instrumento para generar proyectos de emprendimiento en los jóvenes”<sup>26</sup>. En desarrollo de esta Estrategia<sup>27</sup>, se han adoptado medidas específicamente encaminadas a facilitar el emprendimiento juvenil, en unos casos referidas exclusivamente a la incorporación de jóvenes en determinadas entidades de Economía Social, en otros, aplicables a los trabajadores autónomos con carácter general.

#### a) Incorporación de jóvenes a entidades de Economía Social

El art. 9.1.a) LES contempla una bonificación en las cuotas empresariales de la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 137,5 euros/mes (1.650 euros/año) durante el primer año, y de 66,67 euros/mes (800 euros/año) durante los dos años restantes, de la que podrán beneficiarse las cooperativas y sociedades laborales que incorporen trabajadores desempleados como socios trabajadores o de trabajo, y que sean menores de 30 años, o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento<sup>28</sup>. En el caso de cooperativas, se requiere además que hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

b) Alta como autónomos de trabajadores menores de 30 años y trabajadoras menores de 35 años

Otra de las medidas de apoyo al emprendimiento juvenil, anteriormente regulada en la Disp. Adicional 35ª LGSS/1994<sup>29</sup>, e incorporada en el nuevo art. 31.2 LETA en virtud de la Ley 31/2015, consiste en la aplicación de ciertas reducciones y bonificaciones a la Seguridad Social a los jóvenes trabajadores por cuenta propia, que el apartado 3 extiende expresamente

<sup>26</sup> PEDREÑO FRUTOS, J.A., “El emprendimiento en la Economía Social: perspectivas de futuro y líneas de actuación”, *Cuadernos de Economía Social*, núm. 1, 2013, págs. 1-4.

<sup>27</sup> Objeto de interesantes estudios doctrinales; por todos, véase GONZÁLEZ-POSADA, E., “Políticas activas de fomento del empleo juvenil en España”, *Documentación Laboral*, 98, 2013, págs. 75-97.

<sup>28</sup> Según la redacción dada por la Ley 31/2015, que viene a incorporar a la LES la bonificación prevista hasta entonces por el art. 14.1.a) Ley 11/2013. El art. 9.1.a) LES recoge una mejora en las bonificaciones contempladas por la Ley 11/2013, cuya cuantía era uniforme, de 66,67 euros/mes (800 euros/año) durante los tres años de bonificación. Asimismo, se incorpora la ampliación del límite de edad respecto de las personas con discapacidad, previsto en la Disp. Adic. 9ª Ley 11/2013.

<sup>29</sup> Sustancialmente mejorada por la Ley 11/2015, hasta el punto de constituir, según la doctrina, “la estrella de los beneficios en los trabajadores autónomos que deciden iniciar por vez primera una actividad (FERNÁNDEZ ORRICO, F.J., “Medidas laborales y de Seguridad Social de apoyo a los emprendedores”, en RODRÍGUEZ ARANA, M.A. y F.J. FERNÁNDEZ ORRICO, F.J., *Ley de Emprendedores: Aspectos fiscales, laborales, mercantiles y administrativos*, Lex Nova – Thomson Reuters, Valladolid, 2013, pág. 116).

a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado encuadrados en el RETA, razón por la que resulta obligado su análisis en este estudio.

Los beneficios se limitan ahora al trabajador que cause alta inicial en el RETA o que no haya estado en alta en los cinco años inmediatamente anteriores, pues se han suprimido los incentivos para los supuestos de iniciativa empresarial por parte de los jóvenes emprendedores que hubieran estado de alta en los 5 años inmediatamente anteriores, que anteriormente contemplaba la derogada Disp. Adicional 35.1 LGSS/1994<sup>30</sup>.

Pues bien, en los supuestos de alta inicial o de trabajadores que no hubieran estado de alta en los 5 años anteriores, los trabajadores por cuenta propia menores de 30 años, o de 35 años si se trata de mujeres, podrán aplicarse, además de las reducciones y bonificaciones previstas en el art. 31.1 LETA para quienes superen dicha edad, una bonificación adicional equivalente al 30 %, sobre la cuota por contingencias comunes, en los 12 meses siguientes a la finalización del periodo de bonificación previsto en el apartado 1º, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal. En consecuencia, para los jóvenes emprendedores la duración máxima de las reducciones y bonificaciones será de 30 meses.

Este programa de beneficios establece una escala descendente del importe de las reducciones y bonificaciones, quizá partiendo de la presunción de que, con el paso del tiempo, el emprendedor obtiene ingresos suficientes para atender sus contribuciones a la Seguridad Social<sup>31</sup>, lo que no siempre es así, ni desde luego se corresponde necesariamente con la cronología prevista por el legislador.

En la nueva regulación ha desaparecido la prohibición de que los beneficiarios empleen a trabajadores por cuenta ajena; por el contrario, se permite expresamente dicha contratación (art. 31.4 LETA). Esta modificación resulta más coherente con las políticas activas de empleo, en las que se enmarcan los incentivos al emprendimiento como germen de futuras contrataciones, respondiendo a las críticas que dicha traba a la contratación de trabajadores asalariados había suscitado en la doctrina<sup>32</sup>.

---

<sup>30</sup> Los trabajadores por cuenta propia menores de 30 años de edad, o menores de 35 años en el caso de mujeres, incorporados al RETA a partir de la entrada en vigor de la LETA (15 de octubre de 2007), se podían beneficiar de una reducción de la cuota por contingencias comunes correspondiente en función de la base de cotización elegida y del tipo de cotización aplicable, según el ámbito de protección por el que se hubiera optado, durante los 15 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, que la Ley 11/2013 elevó del 25% al 30 % de la cuota resultante de aplicar sobre la base mínima de cotización aplicable el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, y de una bonificación, en los 15 meses siguientes a la finalización del período de reducción, de igual cuantía que ésta. En consecuencia, el beneficio llegaba a los 30 meses de duración.

<sup>31</sup> FERNÁNDEZ ORRICO, F.J., “Medidas laborales y de Seguridad Social de apoyo a los emprendedores”, cit., pág. 120.

<sup>32</sup> En este sentido, CASAS BAAMONDE, Mª. E., “El Derecho del Trabajo y el empleo asalariado en los márgenes: de nuevo el emprendimiento y el autoempleo”, *Relaciones Laborales*, núm. 11, 2013, tomo 1, págs. 139-140 (LA LEY 8223/2013, págs. 2 y 3); CHARRO BAENA, P., “Las nuevas fórmulas de contratación laboral que fomentan el emprendimiento de los jóvenes, a examen”, AAVV., *La protección por desempleo en España*, Laborum, Murcia, 2015, pág. 104.

### **2.3.3. Incentivos al trabajo autónomo de personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que se establezcan como trabajadores por cuenta propia**

El art. 32 LETA establece el programa de bonificaciones y reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social aplicables a las personas con discapacidad igual o superior al 33 por ciento, que se establezcan como trabajadores autónomos o como socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado<sup>33</sup> (pero no como socios de trabajo de las sociedades laborales). El precepto, introducido por la Ley 31/2015, contiene importantes novedades respecto de la normativa anterior, entre las que cabe destacar la ampliación de los incentivos a las víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que inicien una actividad por cuenta propia.

Por otra parte, se ha suprimido el programa específico de incentivos al emprendimiento de personas discapacitadas menores de 30 años, contenido en la Disp. Adicional 11ª Ley 45/2002, de 12 de diciembre (según la redacción dada por el art. 30 Ley 14/2013, de 27 de septiembre), si bien ello no constituye un retroceso en la protección de las personas discapacitadas pues los derechos que tenían reconocidos los menores de 30 años se han extendido a los mayores de dicha edad.

De esta forma, los beneficios en la cotización de estos trabajadores autónomos alcanzan un período de cinco años, que se estructura en dos etapas:

a) Una primera, que comprende los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, en la que los trabajadores podrán beneficiarse, alternativamente, en función de que coticen o no por la base mínima que les corresponda, de una cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, reducida a la cuantía de 50 euros mensuales<sup>34</sup>, o de una reducción en dicha cuota equivalente al 80 % del resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente.

b) Con posterioridad al período inicial de 12 meses, y con independencia de la base de cotización elegida, estos autónomos podrán aplicarse una bonificación sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar el 50 % del resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de hasta 48 meses, hasta completar un período máximo de 5 años desde la fecha de efectos del alta.

Análogamente a lo previsto para el resto de trabajadores autónomos, la Ley 31/2015 ha suprimido el requisito de acceso a los beneficios en la cotización, que impedía a los trabajadores por cuenta propia con discapacidad (menores de 30 años) que emplearan a trabajadores por cuenta ajena. Antes bien, el art. 32.3 LETA dispone que las reducciones y bonificaciones resultarán de aplicación “aun cuando los beneficiarios de esta medida, una vez iniciada su actividad, empleen a trabajadores por cuenta ajena”.

<sup>33</sup> A quienes, según el art. 32.3 LETA, se extiende lo dispuesto en el art. 32.1 de la misma norma.

<sup>34</sup> Cuantía susceptible de actualización por las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado (Disp. Final 4ª LETA, introducida por la Ley 31/2015).

### **2.3.4. Bonificación aplicable a trabajadores autónomos en Ceuta y Melilla**

Tanto el art. 36 LETA, como la Disp. Adicional 23ª. 2 LGSS, establecen el derecho de los trabajadores autónomos encuadrados en el RETA dedicados a actividades encuadradas en los sectores de agricultura, pesca y acuicultura; industria (excepto energía y agua); comercio, turismo, hostelería y resto de servicios, excepto el transporte aéreo; construcción de edificios, actividades financieras y de seguros y actividades inmobiliarias, que residan y ejerzan su actividad en Ceuta y Melilla, a beneficiarse de una bonificación del 50 % de la cuota por contingencias comunes. Dicha bonificación trae su causa del aptdo. 2º de la Disp. Adicional 30ª LGSS/1994, cuya norma de desarrollo, la Orden TAS/471/2004, de 20 de febrero, estableció expresamente la aplicación de esta bonificación a los socios de cooperativas de trabajo asociado.

### **2.4. Aplicación a los socios trabajadores de los incentivos previstos con carácter general para la contratación de trabajadores por cuenta ajena**

Sin perjuicio de las medidas destinadas específicamente a la incorporación de socios a las cooperativas y sociedades laborales, la Disp. Adicional 12ª Ley 27/1999, de Cooperativas establece que será asimismo de aplicación “a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado y a los socios de trabajo de las otras clases de cooperativas todas las normas e incentivos sobre trabajadores por cuenta ajena que tengan por objeto la consolidación y creación de empleos estables, tanto las relativas a la Seguridad Social como a las modalidades de contratación”. La fórmula omnicomprendiva utilizada por la disposición (“todas las normas e incentivos”) es clara y engloba cualesquiera programas de fomento del empleo por cuenta ajena, claro está bajo las condiciones que en ellos se establezcan, por ejemplo, respecto del número de trabajadores de la empresa. Como ha señalado la doctrina, la consideración del trabajo asociado como destinatario de medidas de fomento del empleo, supone “una nueva manifestación del proceso de extensión de medidas laborales a relaciones que jurídicamente no son tales”<sup>35</sup>, salvo por la mera asimilación a efectos de Seguridad Social.

De forma análoga, la Disp. Adicional 4ª Ley 44/2015, bajo la rúbrica “Medidas de fomento para la constitución de sociedades laborales y la creación de empleo”, establece la aplicación a los socios trabajadores de las sociedades laborales de todos los beneficios que, en el ámbito de empleo y de la seguridad social, y en desarrollo de la Ley 5/2011, de Economía Social, tengan por objeto impulsar la realización de actuaciones de promoción, difusión y formación de la economía social.

Sin duda, el estudio exhaustivo de los programas de fomento del empleo por cuenta ajena que resultan de aplicación a los socios trabajadores y de trabajo de estas entidades rebasaría los límites de este trabajo, por lo que, de forma meramente ilustrativa se apuntan de forma resumida los principales incentivos a la contratación por cuenta ajena previstos por el legislador español, en la medida en que sean aplicables a las entidades de Economía Social.

---

<sup>35</sup> LÓPEZ GANDÍA, J., *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, pág. 134.

### 2.4.1. Aplicación del Programa de Fomento del Empleo aprobado por la Ley 43/2006

El art. 1.3 de la Ley 43/2006, incluye expresamente entre los beneficiarios de las bonificaciones establecidas en el Programa de Fomento del Empleo, a las sociedades laborales y cooperativas a las que se incorporen a desempleados en las Oficinas de empleo, como demandantes de empleo<sup>36</sup>, como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena. Por el contrario, si la cooperativa optó por incluir a sus trabajadores en el RETA, procede la aplicación de las medidas de apoyo al emprendimiento contenidas en la LETA, anteriormente analizadas.

No es este el lugar para efectuar un análisis detallado del citado Programa de Fomento del Empleo, pero interesa destacar que las sociedades laborales y cooperativas podrán acceder a las bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social que establece, para la contratación indefinida de determinados colectivos de trabajadores, a saber: personas con discapacidad<sup>37</sup> –estableciendo la cuantía de las bonificaciones en función del sexo, grado de discapacidad y edad de la persona (art. 2.2)<sup>38</sup>, y de la contratación por centros especiales de empleo (art. 2.3)<sup>39</sup>–, víctimas de violencia de género (art. 2.4) y del terrorismo (art. 2.4 bis) y personas en situación de exclusión social (art. 2.5). Las bonificaciones alcanzan también a la contratación o incorporación a tiempo parcial, si bien en tal supuesto la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso, un porcentaje igual al de la jornada pactada, al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100 % de la cuantía prevista (art. 2.6).

En igualdad de condiciones que el resto de empresas, las sociedades laborales y cooperativas podrán ser beneficiarias de bonificaciones en caso de transformación de contratos temporales en contratos o vínculos societarios indefinidos, en los supuestos incluidos en este Programa de Fomento del Empleo (art. 1.3), es decir, en caso de transformación de contratos formativos o para el fomento del empleo de personas con

---

<sup>36</sup> Salvo cuando se trate de víctimas de violencia de género, víctimas de violencia doméstica o víctimas del terrorismo (art. 2.4 y 2.4. bis).

<sup>37</sup> Con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, o la específicamente establecida en cada caso. El art. 2.2.5) de la Ley considera también a estos efectos, “los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad”.

<sup>38</sup> Con carácter general, se establece “una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, de su equivalente diario por trabajador contratado, de 375 euros/mes (4500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato” (art. 2.2.1). Ahora bien, la cuantía se incrementa a 425 euros/mes (5100 euros/año) “si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes: a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100. b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100” (art. 2.2.2). Además, “si el trabajador con discapacidad tiene en el momento de la contratación 45 o más años o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los números anteriores, se incrementará, respectivamente, en 100 euros/mes (1200 euros/año) o en 70,83 euros/mes (850 euros/año), sin que los incrementos establecidos en este número sean compatibles entre sí” (art. 2.2.3).

<sup>39</sup> El citado precepto establece bonificaciones del 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentados de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.

discapacidad (art. 2 aptdos. 2.1 y 3)<sup>40</sup> y de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración y de su transformación en indefinido (art. 2.6)<sup>41</sup>.

Aunque de forma excepcional, la Ley 43/2006 también prevé bonificaciones a la contratación temporal de personas con discapacidad –respecto de las cuales la norma distingue los supuestos de contratación temporal de fomento del empleo (art. 2.2.4)<sup>42</sup> y contratación por un centro especial de empleo (art. 2.3)<sup>43</sup>–, así como de víctimas de violencia de género y doméstica (art. 2.4), de víctimas del terrorismo (art. 2.4.bis)<sup>44</sup> y personas en situación de exclusión social (art. 2.5)<sup>45</sup>, cuya cuantía se verá reducida en proporción a la jornada en caso de trabajo a tiempo parcial (art. 2.6), durante toda la vigencia del contrato.

#### **2.4.2. Aplicación de incentivos coyunturales en la cotización de los trabajadores por cuenta ajena**

Existen, en fin, otras normas que prevén la extensión de ciertos incentivos coyunturales en la cotización de los trabajadores por cuenta ajena, a los socios trabajadores o de trabajo de cooperativas y a los socios trabajadores de sociedades laborales. Así, sin ánimo exhaustivo, cabe citar el art. único 5 bis RD-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas de fomento del empleo y la contratación indefinida<sup>46</sup>, relativo a la tarifa plana de 100 euros<sup>47</sup> en las cuotas por contingencias comunes durante 12 meses, además de una reducción del 50 % durante otros 12 meses, aplicable a los supuestos de incorporación, entre el 25 de febrero de

---

<sup>40</sup> La bonificación en caso de transformación de estos contratos es igual a la prevista para la contratación indefinida inicial.

<sup>41</sup> El art. 7.2 Ley 3/2012 introdujo las bonificaciones a la transformación de los contratos temporales en prácticas, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en contratos indefinidos, así como en vínculos societarios indefinidos con Sociedades laborales o cooperativas (siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena), a las que se incorporen los trabajadores como socios trabajadores o de trabajo. La bonificación, que con carácter general asciende a 500 euros/año, durante tres años, se incrementa hasta los 700 euros/año, en el caso de las mujeres (art. 7.1).

<sup>42</sup> Con carácter general, en el contrato temporal de fomento del empleo (regulado conforme a la Disp. Adic. 1ª de la propia Ley 43/2006), la bonificación ascenderá a 291,66 euros/mes (3500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato. No obstante, la bonificación varía en función del grado de discapacidad, así como de la edad y el sexo de la persona discapacitada. En efecto, “la bonificación será de 341,66 euros/mes (4.100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes: i) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100. ii) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100. Por otra parte, “si el trabajador tiene en el momento de la contratación 45 o más años, o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los párrafos anteriores, se incrementará, en ambos supuestos, en 50 euros/mes (600 euros/año), siendo tales incrementos compatibles entre sí”.

<sup>43</sup> Se prevén las mismas bonificaciones que en el caso de la contratación indefinida.

<sup>44</sup> Tanto para la contratación temporal de víctimas de violencia de género y doméstica (art. 2.4 Ley 43/2006), como de víctimas del terrorismo (art. 2.4. bis Ley 43/2006), la bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social asciende a 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

<sup>45</sup> De conformidad con el art. 2.5 Ley 43/2006, la contratación temporal de estas personas dará derecho a una bonificación de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

<sup>46</sup> Introducido por el art. 120 Ley 18/2014.

<sup>47</sup> La cuantía será de 75 euros o 50 euros en los contratos a tiempo parcial en función de la jornada de trabajo que se pacte, debiendo ser al menos, entre un 75 y un 50 por cien de la jornada habitual de un trabajador a tiempo completo comparable.

2014 y el 31 de marzo de 2015, con carácter indefinido en las precitadas entidades, cuya plantilla tuviera menos de 10 miembros<sup>48</sup>.

En sustitución de esta medida, el art. 8.8 de la Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social<sup>49</sup>, ha previsto una exención de 500 euros<sup>50</sup> en la base de cotización por contingencias comunes de las personas que se incorporen con carácter indefinido, entre el 1 de marzo de 2015 y el 31 de agosto de 2016, como socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, siempre que hayan optado por un régimen de la Seguridad Social propio de los trabajadores por cuenta ajena, o como socios trabajadores de las sociedades laborales. Con carácter general, el incentivo tiene una duración de 24 meses, ahora bien cuando la cooperativa o la sociedad laboral tenga menos de 10 miembros, podrá aplicarse una exención de 250 euros (o la cuantía proporcionalmente reducida que corresponda en los supuestos de contratación a tiempo parcial) durante otros 12 meses.

### **2.5. Bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social para los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad**

El fomento del emprendimiento colectivo se logra no solamente mediante la aplicación de beneficios en caso de incorporación a entidades de economía social, sino también apoyando a los socios frente a vicisitudes personales que pueden afectar y condicionar gravemente la continuidad de su actividad. Con este fin, el art. 11 LES ha introducido bonificaciones en la cotización para los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad, siempre y cuando dichos trabajadores sean sustituidos mediante contratos de interinidad bonificados celebrados con desempleados, al amparo del RD-Ley 11/1998, de 4 de septiembre.

Durante el período en que coincidan el contrato de interinidad y el descanso del socio, se aplica una bonificación cuya cuantía se halla en función del régimen de Seguridad Social en el que se encuadre el socio, de manera que: a) Cuando se halle incluido en un régimen de Seguridad Social para trabajadores por cuenta ajena, tendrá derecho a una bonificación del 100 % en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, por contingencias comunes y profesionales, incluidas las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta. b) Cuando esté encuadrado en un régimen de la Seguridad Social propio de

---

<sup>48</sup> La efectividad de la tarifa plana en la contratación ha sido cuestionada por la doctrina, toda vez que implica la bonificación generalizada “aplicable a cualquier trabajador, independientemente de su historial de empleo, su cualificación o su salario, por lo que es previsible que su efecto peso muerto o inercia sea muy elevado” (CUETO IGLESIAS, B., y SUÁREZ CANO, P., “El papel de las políticas activas: una perspectiva desde las Comunidades Autónomas”, *Ekonomiaz*, núm. 87, 2015, págs. 303 y 306).

<sup>49</sup> Que trae causa del homónimo RD-ley 1/2015, de 27 de febrero.

<sup>50</sup> La norma habla de “mínimo exento de cotización”. Si la relación es a tiempo parcial, por una jornada equivalente al menos al 50 por ciento de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, la exención se aplicará proporcionalmente.

trabajadores autónomos, se beneficiará de una bonificación del 100 % de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio en el citado régimen.

## **2.6. Capitalización de la prestación por desempleo para la incorporación en cooperativas y sociedades Laborales**

La Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, “Hacia una recuperación generadora de empleo”, de 18 de abril de 2012, recoge la necesidad de promover y apoyar el trabajo por cuenta propia, las empresas sociales y las empresas de nueva creación, recomendado a este fin los sistemas de conversión de las prestaciones de desempleo en subvenciones para la creación de empresas, orientados a *“los grupos con mayor potencial (como los trabajadores desempleados con capacidades profesionales, las mujeres o los jóvenes)”*.

En esta línea venía ya trabajando el legislador español mediante sucesivas reformas que, desde la Ley 31/1984, de 2 de agosto, a la Ley 31/2015, han incidido en la regulación del pago de la prestación por desempleo, a fin de permitir su capitalización para financiar determinados costes derivados de la integración en entidades de Economía Social. Dicha capitalización se justifica en la necesidad de fomentar la vuelta a la actividad laboral por las personas desempleadas, de ahí que el art. 296.3 LGSS condicione la posibilidad de abono de la prestación de nivel contributivo por una sola vez, o de aplicar dicha prestación a la financiación de la cotización del trabajador, a lo previsto en tal sentido por *“algún programa de fomento del empleo”*.

La capitalización de la prestación por desempleo contributiva se halla en la actualidad regulada en el art. 34 LETA para los trabajadores autónomos, y en el art. 10 LES, respecto de las cooperativas y sociedades laborales. Dichos preceptos vienen a sustituir a la Disp. Transitoria 4ª de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, que queda derogada (Disp. Derogatoria Única. 3 Ley 31/2015). No así el RD 1044/1985, de 19 de junio, que continúa siendo de aplicación en cuanto no se oponga a la regulación contenida en los mencionados artículos.

Como condición de acceso a la capitalización de la prestación, se establece que la solicitud sea de fecha anterior a la fecha de incorporación a la cooperativa o sociedad laboral. Y “si el trabajador hubiera impugnado el cese de la relación laboral origen de la prestación por desempleo, la solicitud deberá ser posterior a la resolución del procedimiento correspondiente” (Regla 3ª art. 10.1 LES). Análoga condición se exige en el art. 34.1. Regla 3ª LETA, de forma que la solicitud de liquidación anticipada de la prestación por desempleo debe formularse antes del inicio de la actividad como trabajador autónomo o como socio de la entidad mercantil, obligando al trabajador a una dilación innecesaria en los trámites necesarios para la puesta en marcha de la actividad, pudiendo incluso suponer una pérdida de oportunidades de negocio que ralentiza su consolidación.

Sin embargo, otra solución es posible, como demuestra el art. 8 del Decreto Legislativo italiano n. 22, de 4 marzo 2015<sup>51</sup>, donde se prevé el abono anticipado de la prestación por desempleo tanto al trabajador que inicia su actividad tras la cesación de la relación laboral, como al que intenta desarrollar a tiempo completo una actividad autónoma ya iniciada en régimen de pluriactividad, vigente el contrato de trabajo por cuenta ajena cuya cesación ha dado lugar a la prestación por desempleo. En suma, y a diferencia de lo que ocurre en Derecho español, no se requiere que el inicio de la actividad sea posterior a la situación de desempleo, ni tan siquiera a la solicitud de la prestación<sup>52</sup>.

Es preciso recordar que una jurisprudencia flexible viene admitiendo la solicitud de capitalización en momento posterior a la formalización del alta en el RETA, siempre y cuando sea posterior a la situación legal de desempleo, a fin de facilitar que el trabajador inicie cuanto antes los trámites para salir de la situación de desempleo<sup>53</sup>. Con todo, el tenor del art. 10 LES parece cerrar el paso a esta interpretación judicial, en cuanto insiste en el hecho de que el inicio de la actividad sea “en todo caso” anterior a la fecha de la incorporación en la entidad<sup>54</sup>.

El art. 10 LES contempla dos modalidades de abono de la prestación: de un lado, el pago mensual del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo, para subvencionar la cotización del trabajador a la Seguridad Social en el RETA, y, de otro, la liquidación anticipada de la prestación en pago único. Ambas modalidades se dirigen a fomentar la incorporación del desempleado como socio trabajador o de trabajo en cooperativas o en sociedades laborales en funcionamiento o de nueva creación.

La Regla 1ª del art. 10.1 LES, establece la posibilidad de que entidad gestora abone el valor actual del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo a los beneficiarios de prestaciones cuando pretendan incorporarse, de forma estable, como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas o en sociedades laborales, aunque hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades, o constituir las.

---

<sup>51</sup> Decreto Legislativo n. 22, de 4 marzo 2015, *Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori social in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n.183.*

<sup>52</sup> Por el contrario, el beneficiario de la prestación por desempleo dispone de un plazo de 30 días desde el inicio de la actividad para solicitar la capitalización (art. 8.3 d.legs. n. 22/2015). Tampoco, en el caso de incorporación a una cooperativa, la necesidad de destinar la cuantía de la prestación a la suscripción del capital social determina que la capitalización de la prestación por desempleo deba ser solicitada con carácter previo a la incorporación a la cooperativa, pues en tal supuesto el trabajador dispone de un plazo de 30 días desde la suscripción de la cuota de capital para solicitar la capitalización (art. 8.3 d.legs. n. 22/2015).

<sup>53</sup> Por todas, véanse las SSTS de 7 noviembre 2005 (RJ 2006, 1690), 11 julio 2006 (RJ 2006, 8338) y 15 octubre 2009 (RJ 2009, 5732). En aplicación de esta jurisprudencia, pueden consultarse, entre otras, las SSTSJ Galicia, de 23 abril 2010 (AS 2010, 2065) y 22 octubre 2012 (AS 2012, 445), TSJ Andalucía, Sevilla, de 13 mayo 2010 (AS 2010, 1661), STSJ Canarias, de 18 septiembre 2014 (JUR 2015, 13593). Sobre la cuestión, véanse, DE VAL TENA, A., “Capitalización de la prestación por desempleo”, en AAVV., *La protección por desempleo en España*, Laborum, Murcia, 2015, págs. 472 y 473; FERRANDO GARCÍA, F., GARCÍA ROMERO, B., y LÓPEZ ANIORTE, M.C., “Reflexiones sobre la aplicación en España de la Estrategia Europea de Empleo”, en CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ PROL, F., (coords.), *Políticas de Empleo*. Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters-Aranzadi, 2013, págs. 409-427.

<sup>54</sup> En este sentido, véase Cavas Martínez, F., “Incentivos laborales al autoempleo colectivo (I): Incentivos a la constitución de empresas de economía social”, en AAVV., (FARIAS BATLLE, M., y FERRANDO GARCÍA, F., Dirs.), *Fomento del emprendimiento y Economía Social*, Aranzadi, 2015, en prensa.

La norma no establece límites en cuanto al porcentaje de la prestación que se puede capitalizar, de forma que el pago puede alcanzar el 100 por 100 del importe de la prestación causada<sup>55</sup>. Sin embargo, en esta modalidad de abono de la prestación, la capitalización tiene carácter finalista, puesto que se condiciona a la financiación de determinados gastos. En efecto, cuando se trate de la incorporación del desempleado como socio trabajador o de trabajo en cooperativas o en sociedades laborales, la liquidación anticipada de la prestación por desempleo tendrá como finalidad la financiación de la aportación al capital, incluyendo la cuota de ingreso, en el caso de las cooperativas, o la adquisición de acciones o participaciones del capital social en una sociedad laboral en lo necesario para acceder a la condición de socio. Asimismo, la Ley 31/2015 ha introducido la posibilidad de que se destine la prestación “a los gastos de constitución y puesta en funcionamiento de una entidad, así como al pago de las tasas y el precio de servicios específicos de asesoramiento, formación e información relacionados con la actividad a emprender” (art. 10.1. Regla 1ª LES).

La cuantía de la prestación devengada que, en su caso, exceda de los gastos financiados con cargo al pago único de la prestación, se podrá aplicar al abono mensual de las cotizaciones (art. 10.1. Regla 1ª LES).

La Regla 2ª del art. 10.1 LES se refiere a esta otra modalidad de capitalización de la prestación por desempleo de nivel contributivo, consistente en el abono mensual por parte de la entidad gestora del importe de la prestación para subvencionar la cotización del trabajador a la Seguridad Social.

La cuantía de la subvención mensual, calculada en días completos de prestación, será fija y corresponderá al importe de la aportación íntegra del trabajador a la Seguridad Social en el momento del inicio de la actividad sin considerar futuras modificaciones, salvo cuando el importe de la subvención quede por debajo de la aportación del trabajador que corresponda a la base mínima de cotización vigente para cada régimen de Seguridad Social, en cuyo caso, se abonará ésta última.

### **2.7. Capitalización de la prestación por cese de actividad para la incorporación en cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales**

El art. 12 LES, introducido por la Ley 31/2015<sup>56</sup>, establece lo que cabría denominar incentivo al “reemprendimiento” o a una segunda oportunidad<sup>57</sup>, por cuanto permite a los titulares del derecho a la prestación por cese de actividad, percibir el valor actual del importe de la prestación de una sola vez, con el objeto de realizar una actividad profesional como

---

<sup>55</sup> Tras la reforma introducida por la Ley 31/2015, el art. 34 LETA tampoco establece ya límites a la capitalización de la prestación para quienes deseen constituirse como autónomos o como socios de una entidad mercantil, de forma que, con independencia de su edad, y sin exigencia un porcentaje determinado de discapacidad, podrán solicitar la liquidación anticipada del 100 por 100 de la prestación por desempleo devengada, como ya se venía aplicando en los supuestos de incorporación a cooperativas y sociedades laborales.

<sup>56</sup> Anteriormente regulada en la Disp. Adic. 4ª RD 1541/2011, de 31 de octubre [derogada por la propia Ley 31/2015], por el que se desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto [derogada por el RD Leg. 8/2015, de 30 de octubre (Disp. Derog. Única.18)].

<sup>57</sup> ROLDÁN MARTÍNEZ, A., “La protección por desempleo como palanca hacia el emprendimiento”, en AAVV., *La protección por desempleo en España*, Laborum, Murcia, 2015, pág. 564.

socios trabajadores de una cooperativa de trabajo asociado o sociedad laboral<sup>58</sup>. Este derecho se ha regulado de forma mimética respecto de la capitalización de la prestación por desempleo, en lo que concierne a los fines a los que se puede aplicar el importe de la prestación por cese de actividad capitalizada, a saber, aportaciones al capital y cuota de ingreso en cooperativas, adquisición de acciones o participaciones del capital social en sociedades laborales, cargas tributarias derivadas del inicio de la actividad, gastos de constitución y puesta en funcionamiento y, con el límite del 15 % de la prestación, pago de servicios específicos de asesoramiento, formación e información relacionados con la actividad a emprender (art. 12.5 LES). Asimismo, se podrá destinar el importe de la prestación a cubrir los costes de cotización a la Seguridad Social (art. 12.6 LES).

Esta institución ha reclamado la atención doctrinal, pues ciertamente, su regulación adolece de lagunas y aspectos susceptibles de crítica, siendo uno de ellos el riguroso requisito de acceso consistente en que el beneficiario tenga pendiente de percibir, al menos, 6 mensualidades de prestación, que se traduce en que al menos debió cotizar por esta contingencia durante treinta y seis meses (art. 338.1 LGSS). Esta circunstancia, unida a la escasa cuantía de la prestación, debido a que los autónomos a menudo cotizan por la base mínima de cotización, ha determinado que la modalidad de pago único de la prestación por cese de actividad sea solicitada en raras ocasiones por los beneficiarios<sup>59</sup>.

En fin, la necesidad de que la cooperativa a la que el trabajador quiere incorporarse sea distinta de aquella en la que, en su caso, cesó su actividad causando el derecho a la prestación capitalizada, se deduce por coherencia con el art. 335.3 LGSS según el cual, si el socio trabajador reingresa en la misma sociedad cooperativa en el plazo de un año, a contar desde el momento en que se extinguió la prestación, deberá reintegrar la prestación percibida.

### **3. BREVE REFERENCIA A LAS AYUDAS A LA CONTRATACIÓN POR CUENTA AJENA EN ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL**

Para finalizar este estudio, conviene recordar que la capacidad generadora de empleo de las entidades de Economía social no se agota única y exclusivamente en la creación de empleo para sus socios. Estas entidades constituyen asimismo el germen de futuras oportunidades de empleo para los trabajadores por cuenta ajena que dichas entidades contraten, dado que no existe impedimento legal para que las cooperativas y sociedades laborales actúen como empresario<sup>60</sup>.

Es más, existen entidades de Economía Social que se constituyen precisamente para procurar el empleo de determinados colectivos desfavorecidos, lo que justifica la previsión

---

<sup>58</sup> Medida también prevista en el art. 39 LETA respecto de quienes deseen iniciar una nueva actividad como trabajadores autónomos o realizar una aportación al capital social de una sociedad mercantil de nueva constitución o constituida en el plazo máximo de 12 meses anteriores.

<sup>59</sup> TALÉNS VISCONTI, E., “La capitalización de la prestación por cese de actividad: problemas prácticos”, en AAVV., *La protección por desempleo en España*, Laborum, Murcia, 2015, ppág. 534.

<sup>60</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F. y SELMA PENALVA, A., “Economía Social, autoempleo e integración laboral”, cit., págs. 249-279.

de medidas específicas para fomentar su labor. Se trata de las empresas de inserción, los centros especiales de empleo y los enclaves laborales<sup>61</sup>:

a) Respecto de las empresas de inserción, el art. 16 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, contempla un conjunto de medidas de promoción consistente en bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social, subvenciones y ayudas a la inversión fija afecta a la realización de su objeto social. Concretamente, el aptdo. 3.a) del citado precepto contempla bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social, en los contratos de trabajo de las personas en situación de exclusión social incluidas en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante toda la vigencia del contrato, o durante tres años en caso de contratación indefinida.

Estas bonificaciones son incompatibles con las previstas en el art. 9.1.b) LES, introducido por la Ley 31/2015, que establece bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social aplicables a las empresas de inserción en los referidos supuestos de contratos de trabajo suscritos con personas en situación de exclusión, de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante toda la vigencia del contrato, o durante tres años en caso de contratación indefinida (que más que incompatible con el art. 16 Ley 44/2007, es reiterativo), o bien de 137,50 euros/mes (1.650 euros/año) durante toda la vigencia del contrato o durante tres años, en caso de contratación indefinida, para el caso de menores de 30 años, o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

b) El art. 42 Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social del minusválido (LISMI) configura los centros especiales de empleo como instrumento para la integración laboral de los minusválidos, mediante el desempeño de un empleo remunerado, y la prestación de servicios de ajuste personal y social. En atención a la función social que desarrollan, el art. 43 LISMI ordena a la Administración el establecimiento de compensaciones económicas que ayuden a la viabilidad de los centros especiales de empleo, que se han instrumentado a través de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 16 de octubre de 1998.

Dicha norma, objeto de sucesivas modificaciones, contempla un catálogo de ayudas destinadas, tanto a la creación de empleo estable, como al mantenimiento del empleo: En la primera categoría se incluyen las ayudas a la asistencia técnica, a la inversión en activos fijos y a la subvención parcial de intereses de préstamos, en las condiciones y cuantías máximas establecidas por la norma [art. 4.A) Orden]. En la segunda categoría, se prevé la bonificación del 100 % de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, por contingencias

---

<sup>61</sup> Para que las mismas puedan beneficiarse al máximo de las diversas ayudas destinadas a fomentar su actuación, el art. 5.4 LES reconoce a las empresas de inserción y los centros especiales de empleo como entidades prestadoras de Servicios de Interés Económico General. Asimismo, abre la posibilidad de extender este carácter a otras entidades dedicadas a la inserción laboral de colectivos en riesgo de exclusión, conforme a los requisitos que se establezcan reglamentariamente. En términos de la E.M. de la Ley 31/2005 que introduce esta medida, “(s)e trata, de una declaración respaldada por la propia Comisión Europea, que considera la inclusión social y laboral como un Servicio de Interés Económico General, y estas entidades son las que centran precisamente su actividad en los colectivos más desfavorecidos y en torno al concepto del empleo protegido”. Las consecuencias prácticas de este reconocimiento son evidentes, pues “las subvenciones concedidas a estas entidades estén sometidas ahora al Reglamento 360/2012 de la Comisión, de 25 de abril de 2012, y (pueden) alcanzar los 500.000 € en un período de tres años cuando hasta la fecha el máximo era de 200.000 € en el mismo periodo de tiempo”.

comunes y profesionales, así como de las cuotas de recaudación conjunta, la subvención del coste salarial correspondiente a los puestos de trabajo ocupados por los trabajadores con discapacidad (50 % del salario base del trabajador, con el límite del 50 % del SMI vigente en el año de referencia), y una serie de subvenciones para la eliminación de barreras arquitectónicas y la adaptación de puestos de trabajo, el saneamiento financiero, asistencia técnica, etc.

c) Como se sabe, el enclave laboral aparece definido en el art. 1.2 RD 290/2004, de 20 de febrero como “*el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora*”.

El art. 12 RD 290/2004 establece incentivos a la contratación indefinida de trabajadores del enclave (y por tanto, del centro especial de empleo) por la empresa colaboradora, de alcance y cuantía variable en función de las circunstancias de las personas contratadas, que consisten en subvenciones por cada contrato indefinido celebrado, bonificaciones del 100 % de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, por contingencias comunes y profesionales, así como de las cuotas de recaudación conjunta, durante toda la vigencia del contrato, y la subvención para la adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos, señalada anteriormente<sup>62</sup>.

Dejando a un lado las ayudas específicas a las empresas de inserción, centros especiales de empleo y enclaves laborales, las entidades de Economía Social pueden beneficiarse, como cualquier otra empresa, de las medidas de fomento a la contratación de trabajadores por cuenta ajena, previstas con carácter general: desde el Programa de Fomento del Empleo contenido en la Ley 43/2006 anteriormente aludido, hasta el polémico contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores (favorecido con un período de prueba de un año de duración), previsto en la Ley 3/2012, además de los incentivos a la contratación de jóvenes (contratación a tiempo parcial con vinculación formativa, primer empleo joven, etc.), introducidos por la Ley 11/2013<sup>63</sup>. El estudio de dichas medidas sería en

---

<sup>62</sup> Conviene tener presente que la Ley 31/2015 ha introducido una extensión de las bonificaciones a la contratación de trabajadores provenientes de empresas de inserción y centros especiales de empleo, estableciendo un nuevo incentivo para el supuesto de contratación de personas por empresas que no tengan la condición de empresas de inserción ni de centros especiales de empleo, cuando dichos trabajadores hayan prestado sus servicios para una empresa de inserción, al amparo de un contrato finalizado dentro de los 12 meses anteriores, y no hayan prestado sus servicios por cuenta ajena para otro empleador con posterioridad al cese en la empresa de inserción. En estos casos, el nuevo párrafo tercero del art. 2.5 Ley 43/2006, dispone que “la bonificación será de 137,50 euros al mes, durante un periodo máximo de 12 meses”.

Según el mismo precepto, “A la finalización de este periodo de 12 meses, serán de aplicación las bonificaciones previstas en los párrafos primero y segundo de este apartado hasta la duración máxima prevista.” Es decir, se aplicarán las bonificaciones previstas para la contratación por empresas ordinarias: 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años, para supuestos de contratación indefinida, o 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante toda la vigencia del contrato, en caso de contratación temporal.

<sup>63</sup> Para un interesante análisis crítico de estas nuevas modalidades contractuales, véase CHARRO BAENA, P., “Las nuevas fórmulas de contratación laboral que fomentan el emprendimiento de los jóvenes, a examen”, cit., págs. 99-108.

este momento demasiado prolijo; de ahí que baste señalar su aplicación a las Entidades de Economía Social que empleen a trabajadores por cuenta ajena.

#### 4. CONCLUSIONES

El conjunto de medidas de fomento del empleo y el emprendimiento de las que se pueden beneficiar las entidades de Economía Social es el resultado de la conjunción de dos circunstancias: En primer lugar, el reconocimiento del doble valor que poseen estas entidades, y en particular las cooperativas de trabajo asociado y las sociedades laborales, como instrumentos de emprendimiento colectivo de los trabajadores generadores de autoempleo, y como germen de futuras contrataciones por cuenta ajena, que además suponen normalmente un empleo estable y de calidad, especialmente atento a la inserción de colectivos con dificultades de inserción laboral. En segundo lugar, la naturaleza difusa o, si se prefiere, híbrida de los vínculos que mantienen las entidades con sus socios trabajadores o de trabajo, e incluso en algunos casos, la posibilidad de opción que el legislador confiere (en el caso de las cooperativas de trabajo asociado) para la inclusión de sus socios trabajadores en el RGSS o en el RETA.

Ello se traduce en la posibilidad de acceso a diversos programas de subvenciones e incentivos en materia de Seguridad Social, que integran un panorama muy complejo como consecuencia de las siguientes decisiones de política legislativa:

a) Establecimiento de programas diseñados específicamente para las entidades de Economía social y, en particular, para las que procuran la inserción laboral de colectivos desfavorecidos, como las empresas de inserción.

b) Extensión de las medidas previstas con carácter general para el fomento del autoempleo o del emprendimiento a los socios trabajadores y de trabajo que se incorporen a las cooperativas (siempre que se opte por su inclusión en el RETA).

c) Extensión de las medidas previstas con carácter general para el fomento del empleo por cuenta ajena a los socios trabajadores que se incorporen a las cooperativas (siempre que se opte por su inclusión en el RGSS, como asimilados a trabajadores por cuenta ajena) y sociedades laborales.

d) Tratamiento de estas entidades como una empresa más a efectos de incentivos a la contratación de trabajadores por cuenta ajena, si bien la contratación de personas con dificultades de inserción en empresas de inserción y en centros especiales de empleo tendrá un tratamiento más beneficioso.

De lo anterior se deduce que el objetivo pretendido con la Ley 31/2015, en lo que concierne a la sistematización en un único cuerpo legal de las medidas de fomento del empleo en y a través de las entidades de Economía Social, no sólo ha resultado fallido, sino que probablemente es de imposible consecución; si bien no hubiera estado de más una remisión en la Ley de Economía Social a las principales normas que contienen programas de fomento del empleo, por cuenta propia o ajena, que resultan de aplicación a estas entidades.