

**UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE CUENCA**

**GRADO DE RELACIONES LABORALES Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS**

***EL FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN LABORAL DEL SECTOR  
CÁRNICO: EL CASO DE LA COOPERATIVA SERVICARNE***



**TFG REALIZADO POR: ÁNGEL MIGUEL LÓPEZ PINAR.**

**DIRIGIDO POR: ÓSCAR CONTRERAS HERNÁNDEZ**

**FECHA: 10 DE JULIO DE 2025, CUENCA.**



## ABREVIATURAS

Alianza Cooperativa Internacional.....	ACI
Código Civil.....	CC
Constitución Española.....	CE
Comunidades Autónomas.....	CCAA
Estatuto de los Trabajadores.....	ET
Empresas de Trabajo Temporal.....	ETTs
Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.....	LETA
Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.....	LETT
Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.....	RETA
Sentencia del Tribunal Constitucional.....	STC
Sentencia del Tribunal Supremo.....	STS
Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.....	STSJ
Tesorería General de la Seguridad Social.....	TGSS
Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.....	TRLGSS
Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social....	TRLISOS
Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente .....	TRADE
Tribunal Superior de Justicia.....	TSJ
Tribunal Constitucional.....	TC
Tribunal Supremo.....	TS
Organización Internacional del Trabajo.....	OIT

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	5
<b>CAPÍTULO I: PRINCIPALES TRABAJADORES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO .....</b>	<b>7</b>
<b>1. CONCEPTUALIZACIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO HASTA LA ACTUALIDAD .....</b>	<b>7</b>
<b>2. TRABAJADOR ASALARIADO.....</b>	<b>9</b>
<b>2.1. CONCEPTO.....</b>	<b>9</b>
<b>2.2. CARACTERES ESENCIALES.....</b>	<b>10</b>
<b>3. TRABAJADOR AUTÓNOMO.....</b>	<b>13</b>
<b>3.1. NOCIÓN JURÍDICA .....</b>	<b>13</b>
<b>3.2. RASGOS CARACTERÍSTICOS .....</b>	<b>14</b>
<b>4. LOS PROBLEMAS DERIVADOS EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL: EL “FALSO AUTÓNOMO” .....</b>	<b>18</b>
<b>CAPÍTULO II. EL FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN LABORAL DENTRO DEL ÁMBITO DE LAS COOPERATIVAS.....</b>	<b>22</b>
<b>1. EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS COOPERATIVAS.....</b>	<b>22</b>
<b>1.1. CONSIDERACIONES PRELIMINARES: ORIGEN Y NOCIÓN DEL TÉRMINO COOPERATIVA .....</b>	<b>22</b>
<b>1.2. LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA COOPERATIVA .....</b>	<b>23</b>
<b>1.3. LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS.....</b>	<b>26</b>
<b>1.4. LAS CLASES DE COOPERATIVAS .....</b>	<b>29</b>
<b>1.5. LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO .....</b>	<b>30</b>
<b>1.5.1. CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA .....</b>	<b>30</b>
<b>1.5.2. RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO.....</b>	<b>31</b>
<b>A. LOS TRABAJADORES ASALARIADOS .....</b>	<b>31</b>

<b>B. LOS SOCIOS TRABAJADORES</b> .....	32
<b>2. EL FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN LABORAL</b> .....	35
<b>2.1. LAS FALSAS COOPERATIVAS</b> .....	35
<b>2.2. LA DESCENTRALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA: EL SUMINISTRO DE MANO DE OBRA</b> .....	37
<b>2.3. LA CESIÓN DE TRABAJADORES DENTRO DEL MARCO DE LAS CTA</b> .....	41
<b>2.4. LAS CONSECUENCIAS DE LA CESIÓN ILÍCITA DE TRABAJADORES EN EL MARCO DEL TRABAJO ASOCIADO</b>	46
<b>CAPÍTULO III: EL CASO DE LA COOPERATIVA SERVICARNE</b> .....	51
<b>1. ANÁLISIS DEL CASO SERVICARNE</b> .....	51
<b>1.1. CONTEXTUALIZACIÓN DE LOS HECHOS</b> .....	51
<b>1.2. ARGUMENTACIÓN OFRECIDA POR EL TRIBUNAL SUPREMO</b> .....	52
<b>2. EN BUSCA DE SOLUCIONES LEGALES: PROPUESTA DE LEGE FERENDA</b> .....	58
<b>2.1. PREÁMBULO/ PROBLEMÁTICA ANALIZADA</b> .....	58
<b>2.2. MOTIVACIÓN DE LAS NUEVAS REGLAS Y OBLIGACIONES PROPUESTAS</b> .....	58
<b>2.3. FORMULACIÓN DEL ART. 43.2 DEL ET</b> .....	60
<b>CONCLUSIONES</b> .....	61
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	64
<b>ANEXO JURISPRUDENCIAL</b> .....	74

## INTRODUCCIÓN

El uso de la figura del “falso autónomo” se ha convertido en uno de los temas más conflictivos en Derecho Laboral desde la aparición del trabajo por cuenta propia en España, dado que muchas empresas se han servido del uso de esta figura, de manera deliberada, con el propósito de utilizarla en fraude de ley para procurarse un beneficio económico en detrimento de los derechos de los trabajadores y las normas que integran el Ordenamiento Jurídico.

La problemática, lejos de limitarse con la constante proliferación de la jurisprudencia, se ha terminado agravando como consecuencia de la aparición de nuevos mecanismos que facilitan la contratación de forma irregular. Muestra de ello se encuentra en la irrupción de las nuevas tecnologías o el uso de las fórmulas societarias, como es el caso de las empresas “pantalla”, ya que estos han replanteado la forma de entender las relaciones laborales, acentuando la problemática como consecuencia de la falta de delimitación de estas figuras en Derecho del Trabajo.

Esta práctica ha estado latente dentro del ámbito de la contratación desde los orígenes de la normativa laboral hasta la actualidad<sup>1</sup>, pues han existido multitud de casos en los que se han desdibujado los límites de la laboralidad para aproximar al trabajador hacia un régimen autónomo en fraude de ley, con la finalidad de distorsionar la realidad y trasladar el régimen de responsabilidad empresarial hacia el propio trabajador. Su grado de repercusión ha sido tan desmedido, que este tipo de actuaciones ha llegado a trasladarse a multitud de sectores, tales como: el de reparto de comida a través de plataformas digitales<sup>2</sup>, la educación, la salud o el cárnico, ámbito que será objeto de posterior estudio.

El presente TFG tiene por objeto el análisis de los posibles fraudes en la contratación dentro del sector cárnico, estudiando si la cesión de trabajadores por parte de una cooperativa y, más concretamente de una cooperativa de trabajo asociado, en adelante CTA, a favor de una empresa principal, que subcontrata parte su ciclo productivo a la propia cooperativa, es lícito o, por contraposición, si adolece de cobertura legal, para legitimar dicha cesión. Para ello, la obra se estructura en tres capítulos, en los que se estudian aquellos aspectos más relevantes que sirven para analizar esta cuestión.

En el *Primer Capítulo*, se realiza una breve síntesis de la tipología de las modalidades de trabajadores que conforman el Derecho Laboral español, comenzando el análisis con el “trabajo asalariado” y los caracteres que debe reunir, en especial las notas de dependencia y subordinación respecto de otra figura, el empleador, a quien debe

---

<sup>1</sup> En este sentido, la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) estimó que la cifra de falsos autónomos en el año 2024 superó las 350.000 personas, representando el 10% de los afiliados al RETA, a mayor abundamiento véase: UPTA, “UPTA calcula que el 10% de los afiliados al RETA son falsos autónomos”, 5 de diciembre de 2024. Disponible en: <https://upta.es/upta-calcula-que-el-10-de-los-afiliados-al-reta-son-falsos-autonomos/> (última consulta el 13 de junio de 2025).

<sup>2</sup> A pesar de que la STS de 25 de septiembre de 2020 parecía haber resuelto su situación (como se analizará más detenidamente) lo cierto es que la Inspección de Trabajo ha abierto una investigación a Glovo por haber incurrido en una posible cesión ilegal de trabajadores, en este sentido *vid.* ROMERA, Javier, “Trabajo investiga ahora a Glovo por la cesión ilegal de sus repartidores a subcontratas externas”, 6 de mayo de 2025. Disponible en: <https://www.eleconomista.es/retail-consumo/noticias/13348626/05/25/trabajo-investiga-ahora-a-glovo-por-la-cesion-ilegal-de-sus-repartidores-a-subcontratas-externas.html> (última consulta 13 de junio de 2025).

prestar sus servicios a cambio de una remuneración periódica. *Sensu contrario*, tenemos el “trabajo autónomo”, cuya esencia descansa en el ámbito de discrecionalidad que posee el trabajador por cuenta propia, esto es la potestad de la que dispone para poder adoptar decisiones que terminen influyendo en la buenaventura de la actividad económica, enfatizando la asunción que asume el propio trabajador de los riesgos como consecuencia de su autonomía organizativa. El *Primer Capítulo* concluye con el estudio de la figura del “falso autónomo” y los efectos que produce la proliferación de esta “clase” de trabajadores dentro del Ordenamiento Jurídico, así como las consecuencias que surten para el trabajador que se encuentra en esta situación.

Una vez realizada una contextualización de los principales trabajadores dentro de la normativa española, cabe tratar la existencia de posibles fraudes en la contratación laboral dentro del ámbito de las cooperativas, para ello, en el *Segundo Capítulo* se realiza un estudio sobre el régimen jurídico de las cooperativas, planteando la doctrina que existe acerca de su naturaleza y los principales principios en el ámbito cooperativo, todo ello para realizar una aproximación más precisa a la noción de cooperativa<sup>3</sup>. Posteriormente, se realiza una sucinta explicación sobre los tipos de cooperativas existentes en España, centrando el análisis en las CTA, sobre las que se realiza un estudio acerca de su régimen jurídico, así como de la naturaleza de la relación entre el socio y la propia cooperativa, ya que dicha cuestión resulta esencial a efectos de dilucidar una posible “cesión ileal de trabajadores”. Después se incorpora un apartado cuyo contenido versa sobre las consecuencias que produce la realización de este tipo de prácticas y su repercusión, tanto para el trabajador, como para el propio empleador.

Finalmente, en el *Tercer Capítulo* se aporta un análisis-dictamen sobre el “caso Servicarne”, tomando como referencia la reciente sentencia dictada por el Tribunal Supremo el 24 de septiembre de 2024. En el estudio de la sentencia se examinan, desde una visión práctica, aquellos elementos que permiten apreciar el fraude en la contratación laboral a través de la fórmula del trabajo asociado. Además, el TFG concluye incorporando una propuesta normativa o de *lege ferenda*, en la que planteo una serie de modificaciones, susceptibles de aplicación al art. 43.2 del Estatuto de los Trabajadores, con el propósito de llevar a cabo una delimitación más precisa de la cesión ilegal de trabajadores para sancionar este tipo de actuaciones en fraude de ley.

---

<sup>3</sup> Según el Informe Estadístico elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social (MTES) el número de Sociedades Cooperativas en febrero de 2025 es de 18.411, para mayor conocimiento véase Gobierno de España, “estadística de entidades de economía social inscritas en la Seguridad Social”, febrero de 2025. Disponible en: [https://www.mites.gob.es/estadisticas/ESI/ESI\\_02\\_2025.pdf](https://www.mites.gob.es/estadisticas/ESI/ESI_02_2025.pdf) (última consulta 13 de junio de 2025).

## CAPÍTULO I: PRINCIPALES TRABAJADORES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO

### 1. CONCEPTUALIZACIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO HASTA LA ACTUALIDAD

Antes de analizar la tipología de los tipos de trabajadores previstos en las normas españolas, estimamos que realizar una sucinta aproximación a la historia del Derecho del Trabajo en relación con las modalidades de trabajo, puede resultar de utilidad para contextualizar este trabajo. Para ello, podemos comenzar situándonos en la época feudal<sup>4</sup>, ya que durante dicha etapa predominaba el sistema gremial como una forma de organizar el trabajo por cuenta libre en torno a talleres. La regulación del trabajo se realizaba mediante las denominadas Ordenanzas gremiales<sup>5</sup>, que se trataban de un conjunto de normas que servían para reglamentar algunos aspectos sustanciales del comercio, tales como: los precios, las cantidades, los salarios, entre otros. Algunas de las más célebres fueron las *Ordenanzas de Menestrales de Castilla* (promulgado por Pedro I en las Cortes de Valladolid en 1351), los *Statutes of Labourers* de Inglaterra (1351) o la *Ordonnance Royal* de Francia (Siglo XIV)<sup>6</sup>.

Esta situación se mantuvo vigente hasta la llegada del liberalismo y las nuevas ideas que trajo consigo (libertad y el rechazo de los privilegios por pertenecer a una determinada clase social). El liberalismo no sólo supuso la transformación de la sociedad, sino de las relaciones laborales, ya que estas pasarían a descansar sobre el sistema capitalista y la propiedad privada de los medios de producción. Sin embargo, el sistema gremial no desaparecería de manera oficial en España hasta el año 1813, cuando las Cortes de Cádiz proclamaron mediante Decreto<sup>7</sup> la libertad de industria y oficio, removiendo las trabas que habían entorpecido el progreso de la industria<sup>8</sup>.

La implantación de un nuevo modelo económico basado en los pilares del capitalismo dio lugar a la aparición de dos clases sociales diferenciadas, a saber: por un lado, la burguesía, quienes eran los dueños de los medios de producción y, por otro, la clase obrera o proletariado, quienes eran los encargados de prestar sus servicios en las fábricas. En este contexto surgió el movimiento obrero como una respuesta a los constantes abusos por parte de los patronos en las condiciones laborales (jornadas laborales superiores a 12 horas, salarios insuficientes para garantizar la supervivencia, trabajo infantil, siniestralidad laboral...). De esta forma se terminaría creando una

---

<sup>4</sup> En periodos históricos anteriores, la forma de organizar el trabajo se asentaba sobre los cimientos de la esclavitud, donde los trabajadores no poseían derechos, pues eran considerados como una mera “propiedad”, dedicando su vida a cumplir los designios de sus amos quienes imponían las condiciones de trabajo unilateralmente.

<sup>5</sup> A mayor abundamiento véase CADÍÑANOS BARDECI, Inocencio, “Ordenanzas municipales y gremiales de España en la documentación del “Archivo Histórico Nacional”, *Cuadernos de historia del derecho*, N.º 24, 2017, págs. 253-410.

<sup>6</sup> PURCALLA BONILLA, Miguel Angel y JORDÀ FERNÁNDEZ, Antoni, *Las relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978*, Dykinson, Madrid, 2007, págs. 27-34.

<sup>7</sup> Decreto CCLXII, de 8 junio de 1813, *Sobre el establecimiento de fábricas y ejercicio de cualquier industria útil*.

<sup>8</sup> PURCALLA BONILLA, Miguel Angel y JORDÀ FERNÁNDEZ, Antoni, *Las relaciones...op. cit.*, págs. 27-34.

conciencia de clase obrera, en la que se inculcaría a los obreros la necesidad de pugnar para mejorar las situaciones que acaecían en las fábricas<sup>9</sup>.

Las constantes demandas impulsadas por el movimiento obrero obligaron a los Estados a adoptar medidas para limitar el abuso patronal respecto de las condiciones laborales, a pesar de ello, los efectos de las mismas no tuvieron una repercusión inmediata, ya que en un principio se podría observar una tendencia reacia de los Estados frente a las peticiones obreras. Sin embargo, en una etapa posterior, el Estado terminó adoptando una postura más simpatizante con la clase trabajadora, reconociendo la situación de precariedad en la que se encontraban, comenzando a regular determinados aspectos que anteriormente habían sido impuesto de manera unilateral por los patronos. De esta manera, se reconoció y aceptó el sindicalismo como un poder social equilibrador que permitía garantizar los derechos colectivos de los trabajadores<sup>10</sup>.

La primera manifestación del afán codificador de las leyes laborales en España tiene lugar durante la Dictadura de Primo de Rivera, ya que en dicho periodo se lleva a cabo la compilación de las leyes laborales existentes en el denominado *Código del Trabajo*<sup>11</sup>. Pero no fue hasta la llegada de la II República y la promulgación de la Constitución de 1931 que se terminaron de asentar las bases para crear un verdadero Derecho del Trabajo de carácter obrero. Durante esta época hubo una excelsa proliferación en materia legislativa, tanto en calidad, como en cantidad, muestra de ello se encuentra la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de diciembre de 1931, ya que en la misma se recogían previsiones normativas relativas a la ajenidad, dependencia, salario, los derechos y deberes laborales, entre otros. La ley del Contrato que la precederá no será aprobada hasta el 26 de enero de 1944, durante la época Franquista, esta mantendrá los principales aspectos de su antecesora, si bien, la nueva normativa tenía como finalidad alinearse con los intereses de la Dictadura, por ello, en materia legislativa se aplicó una depuración ideológica respecto de aquellas ideas contrarias a los ideales del Régimen, de manera que, la función legislativa quedó relegada a un segundo plano en favor de las organizaciones empresariales<sup>12</sup>, adquiriendo la normativa franquista tintes institucionalistas en detrimento de los derechos de los trabajadores<sup>13</sup>.

El final del periodo del Franquismo, supuso la transición a una nueva época que se caracterizaría por ideales inspirados en un régimen democrático, consolidándose el inicio de una nueva época mediante la promulgación de la Constitución Española en 1978. Este periodo pretendía abandonar experiencias pasadas de la Dictadura y diseñar un marco de valores sustentados sobre la igualdad, la libertad, la justicia y el pluralismo

---

<sup>9</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, “El proceso histórico de formación del derecho del trabajo. El conflicto social instalado en las relaciones de trabajo asalariado”, en ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel y PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, *Derecho del trabajo*, Centro de Estudios Ramón Areces, 27ª Edición, Madrid, 2019, págs. 46-52.

<sup>10</sup> Algunas de las primeras normas elaboradas son: la Ley Benot de 26 de julio 1873, *sobre protección del trabajo de los menores*; la Ley de 30 de enero de 1900, *sobre accidentes de trabajo*; la Ley de 13 de marzo de 1900, *sobre condiciones de trabajo de mujeres y menores*, entre otras.

<sup>11</sup> Aprobado mediante el Real Decreto-Ley de 23 de agosto de 1926.

<sup>12</sup> Muestra de ello se puede encontrar en el art. 70 de la Ley 26 de enero de 1944 *de Contrato de Trabajo*, ya que según el citado precepto “*los trabajadores deberán fidelidad a la empresa en que trabajen*”.

<sup>13</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, “El proceso histórico de formación del derecho del trabajo. El conflicto social instalado en las relaciones de trabajo asalariado”,...*op. cit.*, págs. 64-69.

político que darán lugar al denominado Estado Social y democrático de Derecho, tal y como recoge el art. 1.1 de la Magna Carta. Actualmente las normas encargadas de regular las relaciones laborales son el Estatuto de los Trabajadores, en adelante ET y la Ley General de la Seguridad Social fundamentalmente, reservado ciertos aspectos al Código Civil, en adelante CC<sup>14</sup>.

## 2. TRABAJADOR ASALARIADO

### 2.1. CONCEPTO

Para realizar una delimitación del concepto de trabajador por cuenta ajena hay que remitirse al Estatuto de los Trabajadores y, más concretamente, a lo dispuesto en el artículo 1.1, ya que según dicho precepto tendrán dicha consideración *“los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”*.

En la sucinta caracterización que contiene el ET sobre la prestación laboral, el legislador no define de manera precisa el concepto de trabajador, sino que, de manera abstracta, se refiere al mismo como aquella persona que presta sus servicios, de modo que la condición de trabajador debe deducirse como el resultado de una relación entre dos individuos. Por este motivo, la noción de trabajador se encuentra ligada al objeto de dicha relación, es decir, a la prestación de servicios en favor de una tercera persona, que tendrá la condición del empleador. Asimismo, cabe señalar que no toda persona que preste sus servicios gozará de la protección que ofrece el ET, ya que, únicamente, se dispensará cobertura respecto de aquellos trabajadores que presten sus servicios cumpliendo con el resto de los caracteres que invoca el citado precepto<sup>15</sup>.

Por otra parte, es preciso señalar que la delimitación del concepto de trabajador por cuenta ajena no se limita a lo dispuesto en el primer apartado del art.1 del ET, ya que su tercer apartado hace referencia a las relaciones de trabajo excluidas, de manera que este precepto contribuye a determinar el marco sobre el que el legislador español decidió proyectar la noción de trabajador, excluyendo explícitamente a determinados colectivos de trabajadores. En los mismos términos, debe hacerse mención a lo dispuesto en el art. 2 del ET, dado que en dicho precepto quedan recogidas las relaciones laborales especiales<sup>16</sup>, aceptando la diversificación y pluralidad del concepto de trabajador, lo que implica el cuestionamiento de la única frontera de carácter normativo entre las relaciones que se excluyen y las que contempla<sup>17</sup>.

---

<sup>14</sup> MARTÍNEZ FENOLL, José Salvador, *Una aproximación razonable al derecho del trabajo: doctrina y jurisprudencia*, Central De Producción, Madrid, 2020, págs. 67-69.

<sup>15</sup> GONZÁLEZ BIEDMA, Eduardo, “El trabajo por cuenta ajena su tratamiento histórico y su significado”, en QUESADA SEGURA, Rosa (Coord.), *Lecciones de derecho del trabajo*, 1994, págs. 3-19.

<sup>16</sup> En este sentido la Sentencia del Tribunal Constitucional de 5 de octubre de 1984, ECLI ES:TC:1983:79, dispuso que la diferenciación entre las relaciones laborales, respecto de aquellas con la consideración de “especiales”, no suponría una vulneración de los artículos 14, ni 24 de la Constitución Española.

<sup>17</sup> BARRIOS BAUDOR, Guillermo Leandro, “El concepto de persona trabajadora por cuenta ajena: 40 años de configuración legal y jurisprudencial”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, N.º 444, 2020, págs. 27-35.

Asimismo, el contenido del art. 8.1 del ET contempla la “presunción de laboralidad”, erigiéndose como uno de los presupuestos más importantes para dirimir la calificación de aquellas relaciones laborales situadas en las “zonas grises” existentes dentro del Derecho del Trabajo. La presunción de laboralidad permite arrojar luz ante las situaciones de incertidumbre, pues dicha problemática se ha agravado con la proliferación de la tecnología y su incorporación al mercado laboral, creando nuevas relaciones laborales que no están reguladas en el Ordenamiento Jurídico<sup>18</sup>.

Los motivos estriban en la vis atractiva del Derecho del Trabajo, ya que esta permite atraer hacia sí relaciones fronterizas, lo que ha permitido engrosar su campo de aplicación como consecuencia de la laboralización de las denominadas “zonas grises”, cuya naturaleza es difícil calificar como laboral o, en su caso, extralaboral<sup>19</sup>.

Por lo tanto, de ello se desprende que la conceptualización del término no se limita en la verificación de los presupuestos sustantivos condensados en el articulado, sino que, en determinados supuestos limítrofes, debe realizarse una interpretación *ex novo* de los mismos para adaptarse a las situaciones no recogidas en las disposiciones laborales y, de este modo, garantizar una respuesta por parte del Ordenamiento Jurídico<sup>20</sup>.

## 2.2. CARACTERES ESENCIALES

A partir de la definición contenida en el ET se pueden extraer los principales rasgos que caracterizan el concepto de trabajo por cuenta propia, a saber:

En primer lugar, se encuentra la voluntariedad, si bien, dicho carácter debe ser contextualizado, pues una interpretación fútil del término, llevaría a la conclusión de que el trabajo sea concebido como un “trabajo forzoso”, dado que nadie sacrificaría parte de su libertad para desempeñar un puesto de trabajo de manera voluntaria. Por lo tanto, es el propio trabajador, quien, de manera libre y voluntaria, decide suscribir un contrato laboral, en virtud del cual emanan una serie de obligaciones que vinculan al mismo a efectuar la prestación de sus servicios con sujeción a las directrices emitidas por el empleador dentro de su ámbito de organización, debiendo actuar el trabajador con el mayor grado de diligencia y colaboración<sup>21</sup>.

En relación con la formalización del contrato, cabe señalar que rige el principio de voluntariedad, puesto que, de no ser así, se estaría incumpliendo con lo dispuesto en el art. 1256 del CC, ya que según dicho precepto: “*la validez y cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes*”. De ello se infiere, que la validez del contrato y, por ende, de la relación laboral, se encuentra supeditada a la

---

<sup>18</sup> MORENO GENÉ, Josep, “Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto. ¿Y ahora qué?”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, N.º 4, 2022, págs. 178-183.

<sup>19</sup> MARTÍNEZ BARROSO, María de los Reyes, *Régimen Profesional, Prevención de Riesgos y Derechos Colectivos de los Trabajadores Autónomos*, Centro de Estudios Financieros – CEF, 2006, págs. 51 y 52.

<sup>20</sup> REVILLA ESTEVE, Eugenia, “La relación de trabajo subordinado bajo el prisma que ofrece la figura del trabajador en el escenario europeo y comunitario”, *Revista de Estudios de la Justicia*, N.º 5, 2004, págs. 63-66.

<sup>21</sup> CALLAU DALMAU, Pilar, “El principio de voluntariedad como presupuesto sustantivo del trabajo a tiempo parcial”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, N.º 39, 2018, págs. 188-212.

confluencia de voluntades de ambas partes<sup>22</sup>. De modo que, la ausencia de voluntariedad conlleva la exclusión de la relación por cuenta ajena, tal y como reitera el art. 1.3 b) del ET, por este motivo quedan fuera del ámbito de aplicación los trabajos en beneficio de la comunidad, las prestaciones personales en establecimientos penitenciarios<sup>23</sup>, los trabajos temporales de colaboración social<sup>24</sup> y las obligaciones cívicas en aquellos casos de peligro y calamidad pública<sup>25</sup>.

En segundo término, se establece la obligación por parte del empleador de retribuir al trabajador por la prestación de sus servicios, de modo que, en aquellos supuestos en los que no existe una contraprestación por el esfuerzo realizado, no se estará ante una relación laboral, ya que según el apartado d) del art. 1.3 del ET dichos trabajos tendrán la consideración de realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad. En este sentido MONTOYA MELGAR señala que la propia naturaleza liberal y graciable de este tipo de actividades no exige ningún tipo de régimen jurídico específico que establezca una regulación, puesto que el legislador no posee razones necesarias para formalizar este ámbito tipo de relaciones, debido a que se sustentan sobre los cimientos de la generosidad y la ausencia de un fin lucrativo<sup>26</sup>.

Esta clase de actividades se encuentran excluidas de la laboralidad debido a que constantemente surgen movimientos de carácter solidario, lo que ha causado que un gran número de personas preste sus servicios de manera altruista y sin ánimo de lucro, lo que se traduce en la falta de *animus laborandi*, por ello una parte de la doctrina laboralista, entre los que se encuentra RODRÍGUEZ CARDO, ha terminado por excluir al voluntariado como una relación amparada por el ET, ya que no existe un carácter retributivo de la actividad<sup>27</sup>.

El tercero de los caracteres se corresponde con la ajenidad, siendo entendida como aquella apropiación que realiza el empleador respecto de los resultados de la actividad, que previamente ha sido desarrollada el trabajador de manera personal. Por ello, la

---

<sup>22</sup> GÓMEZ POMAR, Fernando, “El arbitrio de parte en la determinación del contenido y elementos del contrato”, *Actualidad jurídica Uría Menéndez*, N.º 49, 2018, págs. 244 y 245.

<sup>23</sup> En este sentido, la Sentencia del Tribunal Constitucional de 20 de mayo de 2002, ECLI:ES:TC:2002:116, dispuso que la prestación personal de los penados no tendrá la consideración de trabajo, ya que se trata de “una prestación personal obligatoria justificable por la especial intensidad con la que opera la relación especial de sujeción del interno de la que se deduce su deber de colaboración en las tareas comunes del centro penitenciario”.

<sup>24</sup> Tendrán la consideración de trabajos temporales de colaboración social aquellos que sean exigidos u ofertados por el Servicio Público de Empleo Estatal en los supuestos en los que se esté percibiendo una prestación por desempleo. Los trabajos serán temporales y deberán servir a una utilidad social o destinarse en beneficio de la comunidad, por ello se exigirán de acuerdo con las aptitudes formativas de la persona desempleada.

<sup>25</sup> SÁNCHEZ IGLESIAS, Ángel Luis, *Situaciones jurídicas fronterizas con la relación laboral*, Thomson Reuters Aranzadi, 1ª Edición, Navarra, 2017, págs. 88-93.

<sup>26</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho y trabajo*, Cívitas, Madrid, 1997, págs. 20 y 21.

<sup>27</sup> RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio, “Los trabajos amistosos, benévolos y de buena vecindad como prestación de servicios no laboral: un repaso a la doctrina judicial reciente”, *Actualidad laboral*, N.º 22, 2007, págs. 2672-2691.

dependencia se traduce en el hecho de que el empleador haga suyos los frutos derivados de la prestación de servicios efectuada por los trabajadores dependientes del mismo<sup>28</sup>.

Si bien, esta no es la única definición que existe sobre el concepto de ajenidad, ya que la doctrina laboralista ha realizado una interpretación más profunda de dicho término. En este sentido, ALARCÓN CARACUEL ha incorporado al concepto de ajenidad la “asunción de los riesgos por parte del trabajador”. Esta nueva conceptualización implica que únicamente existirá riesgo cuando el trabajador aporte el capital necesario para dar comienzo a la actividad económica, como sucede en el trabajador autónomo, ya que en estos supuestos se deberá asumir las pérdidas en aquellos supuestos en los que la actividad devenga infructuosa<sup>29</sup>. Por lo tanto, no se cumplirá el requisito de la ajenidad cuando la persona titular de la actividad empresarial sea la misma que la encargada de prestar el servicio, quedando excluida la identificación de dicho trabajador como asalariado<sup>30</sup>.

Por último, se encuentra la subordinación, siendo el carácter que mejor permite definir las relaciones laborales por cuenta ajena, pues se habla de subordinación en *sensu stricto* cuando un trabajador se encuentra bajo el paraguas organizacional de un empleador, estando habilitado para imponer al propio empleado las formas en las que desarrolle la prestación laboral, careciendo este último de autonomía propia en su ejecución<sup>31</sup>.

En este sentido cabe traer a colación la STS del 14 de mayo de 1990<sup>32</sup>, ya que el Tribunal Supremo se pronunció afirmando que: “*la integración dentro del ámbito de la organización y dirección de la empresa es el carácter vertebral, perfilándose como el requisito más decisivo en la relación laboral*”.

Si bien, la subordinación se erige como un concepto es graduable, lo que implica que se pueda mostrar con distinta intensidad a lo largo de la relación laboral en función de distintos factores que atañen unas veces al trabajador (cualificación, experiencia), otras a la empresa (criterios de organización, sistema de producción) y algunas veces al ámbito o características del lugar donde se presta el trabajo. Piénsese en el control que pueda existir en el teletrabajo, pues, en muchos casos el mismo queda comprendido a la realización de objetivos, dotando a los trabajadores de plena libertad en la adopción de medios para la consecución de los objetivos exigidos por el empleador<sup>33</sup>.

Asimismo, cabe mencionar que el término de subordinación comprende un doble sentido, a saber: por un lado, se encuentra el sentido técnico y, por otro, el jurídico. En lo

---

<sup>28</sup> SELMA PENALVA, Alejandra, “Ámbito de aplicación del Derecho del trabajo”, en CUADROS GARRIDO, María Elisa (Dir.) y SELMA PENALVA, Alejandra (Dir.), *Cuestiones básicas de Derecho del trabajo*, Colex, 2022, págs. 17-21.

<sup>29</sup> ALARCÓN CARACUEL, Manuel Ramón, “La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo”, *Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo*, N.º 28, 1986, págs. 495-544.

<sup>30</sup> Para un mayor conocimiento sobre esta materia véase OJEDA AVILÉS, Antonio, “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato”, *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, N.º 60, 2007, págs. 375-402.

<sup>31</sup> MARTÍN VALVERDE, Antonio y GARCÍA MURCIA, Joaquín, *Derecho del trabajo*, Tecnos, 33ª Edición, Madrid, 2024, págs. 180 y 181.

<sup>32</sup> STS de 14 de mayo de 1990, Roj: STS 3733/1990 - ECLI:ES:TS:1990:3733.

<sup>33</sup> MARTÍN VALVERDE, Antonio y GARCÍA MURCIA, Joaquín, *Derecho del trabajo, ...op. cit.*, págs. 180 y 181.

referente al primero, RIVERO LAMAS asevera que el Estatuto de los Trabajadores contiene una subordinación de carácter técnico que recae sobre el propio trabajador, lo que implica que el empleador realice una actividad de vigilancia de manera constante e inmediata sobre la actividad que desarrolla el trabajador. Mientras que el sentido jurídico, según el propio autor se caracteriza porque se inscribe al trabajador dentro de una organización de trabajo, donde el empresario ejerce el poder de dirección junto con el poder disciplinario y sancionador<sup>34</sup>.

Es necesario mencionar que no resulta imprescindible la concurrencia de ambas facetas de la subordinación para que exista una relación laboral, pues tal y como muestra el art. 13 del ET, en la regulación del trabajo a distancia, y más concretamente en el trabajo a domicilio, no se exige la vigilancia directa por parte del empresario. Y, así lo vino a confirmar la sentencia del Tribunal Constitucional de 9 de marzo de 1984<sup>35</sup>, ya que el TC afirmó que: *“el trabajo a domicilio se caracteriza por las notas propias de la relación laboral ... aunque por la sede en que se desarrolla el mismo o locus operarum...no se precise la vigilancia del empresario”*.

Esta interpretación denota la flexibilización que tanto la doctrina, como la jurisprudencia han realizado del concepto de subordinación, tal es el punto que ambas han rechazado que la dependencia conlleve la presencia física del trabajador en las instalaciones del empleador durante un horario determinado. En este sentido SACO BARRIOS sostiene que la modalidad del teletrabajo no implica la desaparición total de la subordinación, sino más bien un debilitamiento de la misma por el mero hecho de que el trabajador no se encuentre físicamente dentro del centro de trabajo<sup>36</sup>.

Cabe concluir afirmando que la integración dentro del ámbito organización del empleador se configura como uno de los elementos que permiten establecer una distinción entre el contrato laboral respecto de contrato de arrendamientos civil, pues la dependencia respecto de una figura implica actuar dentro del mando jerárquico que limita la autonomía de la voluntad en las formas de prestar el servicio<sup>37</sup>.

### 3. TRABAJADOR AUTÓNOMO

#### 3.1. NOCIÓN JURÍDICA

Una vez delimitado el concepto de trabajador asalariado, cabría contextualizar el término de trabajo autónomo y, para ello, hay que remitirse a la Ley 20/2007, de 11 de julio, del *Estatuto del Trabajo Autónomo*, en adelante LETA, y, más concretamente, a su art. 1, ya que según el mismo tendrán dicha consideración *“aquellas personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título*

---

<sup>34</sup> RIVERO LAMAS, Juan, “La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo”, *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo: X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, 2000, págs. 74-77.

<sup>35</sup> La Sentencia del Tribunal Constitucional de 9 de marzo de 1984, ECLI:ES:TC:1984:34.

<sup>36</sup> SACO BARRIOS, Raúl, “El teletrabajo”, *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, N.º 60, 2007, págs. 325-350.

<sup>37</sup> SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, Cristina, “El concepto de trabajador por cuenta ajena en el Derecho español y comunitario”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, N.º 37, 2002, págs. 37-60.

*lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena*". Si bien, la noción de "trabajo autónomo" que recoge la LETA se encuentra incompleta, ya que dicha concepción se sustenta sobre los principales rasgos que caracterizan el trabajo dependiente, por este motivo, para dotar de mayor plenitud al concepto, hay que acudir al contenido que recoge el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, en adelante RETA<sup>38</sup>, integrando el término en disposiciones normativas de la Seguridad Social con la finalidad de complementarlo<sup>39</sup>. En este sentido el art. 2.1 del RETA define al trabajador autónomo como: "*aquel que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas*".

Por lo tanto, de ambas conceptualizaciones se puede extraer que el trabajador autónomo se trata de una persona física que, de manera habitual, realiza una actividad económica a título lucrativo, no percibiendo ningún tipo remuneración salarial, puesto que sus beneficios radican en los resultados de la actividad que desarrolla, y que, además, no se encuentra sujeto a la potestad de ningún empresario, ya que posee total libertad en la realización de sus funciones<sup>40</sup>.

Asimismo, es preciso mencionar que el apartado a) del art. 2 de la Directiva 2010/41/UE<sup>41</sup> que, aun refiriéndose a esta figura o tipología de trabajador, establece una remisión a los Estados Miembros para que sean los mismos los encargados de establecer los presupuestos sustantivos sobre los que descansa la noción de trabajador autónomo, es decir, deja libertad al legislador nacional para precisar, de conformidad con su ordenamiento interno y circunstancias particulares, la definición precisa de qué se entiende por trabajador a cuenta propia.

Dicho esto, ¿cuáles son los rasgos distintivos que en España caracterizan el trabajo por cuenta propia y que permiten diferenciarlo del trabajo por cuenta ajena? Vamos a verlos.

### **3.2. RASGOS CARACTERÍSTICOS**

En primer lugar, se encuentra la realización de una actividad económica por cuenta propia, a diferencia del trabajo dependiente, en este supuesto el trabajador autónomo hace suyo los frutos de su actividad sin que exista una traslación automática de los mismos a un tercero predeterminado, como sería el empresario en los supuestos del trabajo asalariado. Por ello, los resultados obtenidos de la actividad económica, es decir, los beneficios se encuentran dentro de la esfera patrimonial de la persona que realiza la actividad económica con independencia del destino que pueda decidir para los mismos. Por consiguiente, el trabajador autónomo se erigirá como el dueño de los medios que sean esenciales para el desarrollo de la actividad, lo que implica que será el mismo quien

---

<sup>38</sup> Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, *por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos*.

<sup>39</sup> PEREZ AGULLA, Sira, *Estatuto del trabajo autónomo y su desarrollo a partir del Real Decreto 197/2009*, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 2010, págs. 60-63.

<sup>40</sup> PRIOR GARCÍA, Iker Ramón, "El estatuto del trabajo autónomo: puntos críticos", *Actualidad Laboral*, N.º 18, 2007, págs. 85-88.

<sup>41</sup> Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre *la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma*, por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

realice las inversiones necesarias para dar comienzo a la propia actividad, asumiendo los riesgos en aquellos supuestos en los que su profesión resulte infructuosa<sup>42</sup>.

En segundo término, se sitúa la realización de una actividad de manera libre e independiente, pues si se toma en cuenta el concepto de poder de control y organización contenido en el art. 20 del ET, resulta nítido que, en la persona del trabajador por cuenta propia, no concurre la nota de subordinación, ya que no se encuentra sometido al poder de dirección ejercido por un empresario. De manera que, el trabajador autónomo presta y ofrece libremente sus servicios dentro del mercado, no existiendo ningún tipo de vínculo entre quien los presta y la persona que los recibe, quedando excluida tanto la dependencia jurídica, en lo que respecta al sometimiento de directrices del empleador, como la dependencia técnica, sobre los conocimientos que sean necesarios para el desempeño de la actividad<sup>43</sup>.

Si bien, cabe señalar el hecho de que la actividad no debe ser necesariamente desarrollada por el trabajador autónomo, sino que el mismo se puede servir de colaboradores que le permitan su explotación, quedando limitado su papel a la supervisión y gestión de todas aquellas competencias delegue. Sobre este aspecto es necesario mencionar que el trabajador por cuenta propia es susceptible de ser sustituido por otras personas, que podrán desarrollar las funciones que les sean delegadas, mientras que el trabajador por cuenta ajena no será sustituible, puesto que el propio trabajador suscribe un contrato asumiendo como obligación principal la prestación personal de sus servicios, de ello se infiere el carácter *intuitu personae* y la imposibilidad de delegar sus funciones en favor de otra persona<sup>44</sup>.

El tercer carácter se corresponde con la ausencia de remuneración por la actividad realizada, ya que los beneficios se obtienen procedentes de la puesta a disposición de su fuerza de trabajo directamente en el mercado, puesto que no existe la figura de un empresario que retribuya periódicamente con una remuneración económica. De manera que, sólo se habla de salario en aquellos supuestos en los que existe una relación laboral entre el binomio trabajador y empresario<sup>45</sup>.

El cuarto rasgo se identifica con la finalidad de la actividad económica, cuyo propósito es la transformación de bienes y servicios para obtener bienes y materiales necesarios que garanticen su propia subsistencia. Por este motivo, quedan excluidas aquellas actividades realizadas a título de amistad benevolencia o buena vecindad,

---

<sup>42</sup> MERCADER UGUINA, José y DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, “Ámbito de aplicación subjetivo”, en MONEREO PÉREZ, José Luis (Dir.) y Fernández Avilés, José Antonio (Dir.), *El Estatuto del trabajador autónomo. Comentario a la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo*, Comares, Granada, 2009, págs. 54-56.

<sup>43</sup> VALDÉS DAL-RÉ, Fernando y VALDÉS ALONSO, Alberto, “El trabajador autónomo: transformaciones, marco legal y concepto”, en MONEREO PÉREZ, José Luis (Dir.) y VILA TIerno, Francisco (Dir.), *El trabajo autónomo en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Estudio de su régimen jurídico. Actualizado a la Ley 6/2017, de 24 de octubre de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo*, 2017, págs. 19-26.

<sup>44</sup> DEL REY GUANTER, Salvador, “Algunas características esenciales del proyecto de Estatuto del Trabajador Autónomo”, *Documentación Laboral*, N.º 77, 2006, págs. 9-12.

<sup>45</sup> ALFONSO MELLADO, Carlos Luis y FABREGAT MONFORT, Gemma, “Concepto y régimen profesional del trabajo autónomo”, en ALFONSO MELLADO, Carlos Luis (Dir.), *El trabajador y empresario autónomo*, Tirant lo Blanch, 2018, págs. 19-22.

recogidas en el art. 1.3 apartado d), ya que estas son incompatibles con la actividad económica y el ánimo de lucro inherente a la misma<sup>46</sup>.

Siguiendo con esta perspectiva, no quedarán comprendidas dentro del marco jurídico del trabajo autónomo aquellas actividades que tengan como objetivo único el autoconsumo, en ausencia del ánimo de lucro, puesto que el trabajo por cuenta propia sirve para satisfacer las demandas de la sociedad a través de procesos de intercambio, lo que es incompatible con la apropiación inmediata de los resultados del trabajo por parte de la persona que los genera. Si bien, cabe señalar que no es un requisito *sine qua non* que el trabajador dependa de manera exclusiva de la realización de su actividad para salvaguardar su existencia, debido a que sólo se precisa el desarrollo de una actividad productiva con ánimo de lucro, independientemente de que esta se desarrolle de manera coetánea con otra actividad por cuenta ajena<sup>47</sup>.

Por último, se encuentra la nota de la habitualidad, a diferencia de las anteriores el Ordenamiento Jurídico no contiene una concepción de la misma desde el punto de vista de la ejecución de la prestación, generando un foco de conflicto para el Derecho del Trabajo. La falta de un criterio legal que permita la delimitación de la “habitualidad” ha terminado siendo suplida por la propia jurisprudencia<sup>48</sup>, tomando como punto de referencia “el montante de las percepciones económicas que el trabajador haya percibido”, en detrimento de un criterio temporal, dadas las dificultades probatorias que existen sobre la concreción de las unidades temporales que determinarían la habitualidad. El uso de este criterio viene reforzado por la correlación que hay entre la retribución y el tiempo de trabajo invertido, resultando mucho más fácil el cómputo y verificación del tiempo de dedicación<sup>49</sup>. Asimismo, cabe señalar que la habitualidad no es óbice para que un trabajador por cuenta propia pueda realizar otras actividades de manera simultánea, aunque ha sido la propia jurisprudencia la que ha establecido los requisitos para que se pueda entender cumplida la actividad y, en este sentido, cabe traer a colación la STS de 21 de diciembre de 1987<sup>50</sup>.

En la citada sentencia, el TS sostiene que: “*el trabajo personal y directo debe ser cotidianamente la principal actividad productiva que el trabajador desempeñe y, salvo excepciones, no se compagina con labores secundarias o complementarias de otra principal que constituye el núcleo central de la actividad productiva, con la que el trabajador complementa los ingresos necesarios para sufragar sus atenciones personales o familiares*”. En esta sentencia, se aclara, entre otras cosas, que se cumplirá con el rasgo de la habitualidad cuando el trabajo personal y directo se ejerza de manera cotidiana como la actividad productiva principal, es decir, siendo su principal fuente de ingresos o la que le reporte el mayor número de beneficios, lo que no sucede cuando se realizan otras

---

<sup>46</sup> VALDÉS ALONSO, Alberto, “La regulación del trabajo por cuenta propia o autónomo: el estado de la cuestión”, *CIRIEC - España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, N.º 52, 2005, págs. 149-174.

<sup>47</sup> VALDÉS ALONSO, Alberto, “La regulación del trabajo por cuenta propia o autónomo... *op. cit.*”, págs. 149-174.

<sup>48</sup> STS de 29 de octubre de 1997, Roj: STS 6441/1997 - ECLI:ES:TS:1997:6441.

<sup>49</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, “Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N.º 138, 2017, págs. 93-108.

<sup>50</sup> STS de 21 de diciembre de 1987, Roj: STS 15879/1987 -ECLI:ES:TS:1987:15879.

actividades con carácter secundario que complementan a los ingresos obtenidos con la actividad principal, con la excepción de algunas actividad, principalmente aquellas con carácter puntual y sin vocación de permanencia en el tiempo<sup>51</sup>.

No podemos proseguir el análisis sin realizar una breve alusión al trabajador autónomo económicamente dependiente, o simplemente TRADE<sup>52</sup>, pues el art. 11 de la LETA se refiere a ellos como aquellos que “*realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos*”.

Esta nueva modalidad laboral respondía a una realidad latente en la que los trabajadores ostentaban la condición de autónomos, sin embargo, existía una relación de dependencia respecto de un empleador, percibiendo del mismo el 75% de sus ingresos, lo que implicaba que existía una vinculación entre ambos<sup>53</sup>. Según algunos autores, entre los que se encuentra RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, la inclusión de esta figura dentro de nuestro Ordenamiento viene a dar respuesta a nueva corriente surgida dentro del Derecho del Trabajo, denominada como “flexiseguridad”<sup>54</sup>, cuyo propósito es modernizar la regulación tradicional en cumplimiento de las nuevas estrategias de las Relaciones Laborales, planteadas en el Consejo Extraordinario de Lisboa de marzo de 2000, sobre la contratación laboral en aras a fomentar la competencia económica<sup>55</sup>.

---

<sup>51</sup> GUERRERO VIZUET, Esther, *Aproximación al Ámbito Subjetivo del Trabajador Autónomo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017, págs. 72-77.

<sup>52</sup> En este sentido cabe señalar que España fue el primer país de la Unión Europea que implantó una regulación del régimen jurídico de la figura del TRADE. Sin embargo, dicha corriente fue concebida primigeniamente en Italia, dentro del marco de las relaciones jurídicas propias del Derecho privado, siendo denominado por la doctrina italiana como trabajo *parasubordinati*, o trabajo parasubordinado, en este sentido *vid.* RUEDA RODRÍGUEZ, Alma Elena, “El Trabajo Autónomo: un análisis comparado de Italia y España”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 4, N.º 2, 2016, págs. 332-355.

<sup>53</sup> FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, Sonia, “Apunte sobre el trabajo "parasubordinado" com vía flexibilizadora del derecho de trabajo en Italia”, *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, N.º 2, 2007, págs. 287-295.

<sup>54</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel, “Flexiseguridad: el debate europeo en curso”, *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, N.º 2, 2007, págs. 113-137.

<sup>55</sup> A mayor conocimiento sobre el régimen jurídico de los TRADES véase: ROCHA SÁNCHEZ, Fernando, “El trabajo autónomo económicamente dependiente en España. Diagnóstico y propuestas de actuación”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, N.º 10, 2017, págs. 301-326; VALDÉS ALONSO, Alberto, “La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en la Ley 20/2007: apuntes para un debate”, *REVESCO: Revista de estudios cooperativos*, N.º 96, 2008, págs. 146-148; LÓPEZ FERNÁNDEZ, Rubén, “La irresponsabilidad preventiva del cliente principal del trabajador autónomo económicamente dependiente”, en FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier (Dir.), *Trabajo autónomo: Regulación jurídica y perspectivas. Régimen profesional, modalidades y seguridad social*, Tirant lo Blanch, 2020, págs. 151-161; HERNÁNDEZ NIETO, Juan Antonio, “La desnaturalización del trabajador autónomo: el autónomo dependiente”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, N.º 11, 2010, págs. 177-194 y MARTÍN-PORTUGUÉS, Fulgencio Pagán, “El falso TRADE”, en FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier (Dir.), *Trabajo autónomo: Regulación jurídica y perspectivas. Régimen profesional, modalidades y seguridad social*, 2020, págs. 163-177, entre otros.

#### 4. LOS PROBLEMAS DERIVADOS EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL: EL “FALSO AUTÓNOMO”

Una vez conceptualizados los principales grupos de trabajadores, se deben analizar los problemas derivados de la contratación de los mismos, ya que existen “zonas grises” como consecuencia de la dilución que se produce respecto de las notas de laboralidad que caracterizan a los trabajadores por cuenta ajena respecto de los autónomos dentro del Derecho del Trabajo, máxime si se tienen en cuenta como la implantación de las nuevas tecnologías ha terminado agravando la problemática dentro del mundo laboral, como es el caso del reparto de comida a través de las plataformas digitales<sup>56</sup>.

De modo que, la difuminación de los rasgos distintivos generaría controversias en torno a la calificación jurídica del trabajador, surgiendo la figura que tanto la doctrina como la propia jurisprudencia han denominado como “falso autónomo”, siendo el resultado de aquellas contrataciones realizadas en fraude de ley con el propósito de generar una apariencia de legalidad y procurase un beneficio en detrimento de los derechos del trabajador<sup>57</sup>. Por lo tanto, se podría definir al falso autónomo como aquella persona que, a pesar de exteriorizar el desarrollo de una actividad económica de manera independiente, en realidad, se encuentra sujeto al ámbito organizacional de un empleado, que es la persona que emite las directrices para regular la prestación de sus servicios, careciendo el trabajador de cualquier potestad de carácter organizativo como consecuencia de quedar inserto en el marco del empleador<sup>58</sup>.

Si bien, este tipo de práctica ha generado una gran controversia en España entorno al fenómeno de los “riders” y las plataformas digitales, cabe mencionar que no se trata de una problemática reciente en el mundo laboral, ya que existían supuestos que datan de los años ochenta en los que se utilizaban la figura del falso autónomo, como es el caso de la empresa Radio Mensajeros, S.A.<sup>59</sup>. El caso versaba en torno a una empresa de reparto de mensajería, Radio Mensajeros, S. A, que se dedicaba a los servicios de entrega de paquetes a domicilio por encargo de terceras personas. Para realizar los encargos la empresa se servía del uso de repartidores, que debían utilizar sus propios medios de transporte para efectuar los encargos a cambio de una remuneración por los viajes, llevando una vestimenta perteneciente a la empresa, además de publicidad en sus vehículos. Esta situación fue puesta en conocimiento de los tribunales, cuando la empresa instó la resolución contractual de algunos de sus trabajadores, ya que los mismos interpusieron una demanda alegando el carácter laboral de su relación, sin embargo, la propia empresa adujo la falta de competencia por parte de los órganos de lo social, en favor de los tribunales de lo mercantil, pues la sociedad aseveraba que se trataban de trabajadores autónomos, ya que en sus respectivos contratos existía una cláusula en virtud de la cual “*el mensajero no queda comprometido con la empresa en exclusiva, ya que no*

---

<sup>56</sup> LLAMOSAS TRAPAGA, Aida, *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades*, Dykinson, Madrid, 2015, págs. 23-25.

<sup>57</sup> PAZOS PÉREZ, Alexandre, “El trabajo autónomo y los sistemas reputacionales”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N.º 151, 2020, págs. 123-138.

<sup>58</sup> VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, “El estatuto del trabajador autónomo en la legislación española”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, N.º Extraordinario 3, 2021, págs. 29-45.

<sup>59</sup> En este sentido véase la STS de 26 de febrero de 1987, Roj: STS 10925/1986 - ECLI:ES:TS:1986:10925.

*se encuentra sometido a horario ni dependencia, pudiendo realizar el servicio por sí mismo personalmente, o por medio de otras personas*”<sup>60</sup>.

A pesar de las pretensiones mantenidas por la empresa, el TS terminó fallando a favor de los intereses de los trabajadores, al confirmar el carácter laboral de su relación. La argumentación esgrimida por el Tribunal estriba en torno a las notas que definen el trabajo por cuenta ajena, ya que los trabajadores no asumían los riesgos, ni los beneficios, puesto que percibían una remuneración por las entregas realizadas, sin potestad para fijar la misma. Además, otros aspectos que reforzaron la dependencia y subordinación se encontraban en el hecho de que el trabajador llevaba ropa de la empresa, exteriorizando su pertenecía a la misma, o la posibilidad de que el trabajador fuera penalizado en aquellos supuestos en los que no cumplierse las ordenes emitidas por la empresa de reparto, como era el caso de no efectuar llamadas diarias para recibir directrices de la ejecución de sus servicios. Asimismo, el TS sostuvo que la existencia de determinados aspectos contractuales como “*no está sometido a horario ni dependencia y que puede realizar el servicio por sí mismo personalmente*” se configuraban como elementos cuya finalidad era desfigurar la relación de carácter laboral<sup>61</sup>.

Pero, ¿por qué motivos se utilizan este tipo de fórmulas en la esfera de la contratación laboral y que consecuencias provocan tanto para el empleador como para el propio el trabajador?

En primer lugar y, más importante, se encuentra la atenuación de los rasgos que permiten calificar una relación contractual como laboral, ya que, en muchas ocasiones, los elementos configuradores de la relación por cuenta ajena ocasiones se terminan diluyendo intencionalmente con el objetivo de situar al trabajador más próximo de una tipología autónoma. Esta actuación en fraude de ley se comete para dificultar la revelación de la auténtica naturaleza de la relación contractual ante una eventual resolución judicial en aras a garantizar la no estimación del carácter laboral de la misma<sup>62</sup>. En los últimos años, esta práctica ha sido muy común en el ámbito de las empresas de reparto de comida a través de plataformas digitales, entiéndase *Just Eat* o *Glovo*, entre otras, ya que las mismas se han servido del uso de las propias plataformas como un mecanismo para eliminar la figura del empresario y diluir los principales rasgos definitorios del trabajo asalariado, como son: la dependencia y la subordinación. A pesar de los esfuerzos realizados por parte de estas compañías para intentar desligarse del personal de reparto como parte de su propia plantilla, el pleno del Tribunal Supremo en su sentencia de 25 de septiembre de 2020<sup>63</sup> terminó asentando doctrina sobre los “riders” en España, manifestando la existencia de una presunción de laboralidad respecto al ámbito de plataformas digitales de reparto, lo que produjo su incorporación al ET a través de la Disposición adicional vigesimotercera.

---

<sup>60</sup> *Idem.*

<sup>61</sup> *Ibidem.*

<sup>62</sup> FERNÁNDEZ DOCAMPO, María Belén, “El trabajo autónomo ante las nuevas formas de organización empresarial en el contexto de la economía digital”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N.º 158, 2021, págs. 183-211.

<sup>63</sup> STS de 25 de septiembre de 2020, Roj: STS 2924/2020 - ECLI:ES:TS:2020:2924.

El segundo de los motivos estriba en torno al ahorro de los costes que supone para el empresario el hecho de no tener contratados a estos trabajadores como parte de su plantilla, ya que, si puede contar con la prestación de sus servicios (en fraude de ley), no asumiría las cargas tributarias, ni las cuotas derivadas de la Seguridad Social, que generaría tenerlos como trabajadores asalariados. Todo ello termina suponiendo un menoscabo en los derechos de los trabajadores que se encuentren en esta situación, dado que los mismos deberán soportar el pago de las cuotas dentro del Régimen Especial de la Seguridad Social, figurando como trabajadores autónomos y asumiendo las cotizaciones que deberían ser abonadas por el empresario dentro del Régimen General<sup>64</sup>.

Los problemas que se derivan dentro del ámbito de la Seguridad Social radican sobre la base de cotización mínima, ya que, tradicionalmente, muchos autónomos han optado por cotizar cuantías más próximas a la base mínima de cotización (653,59€)<sup>65</sup>, frente a la base máxima (4.909,50€)<sup>66</sup>. Esto produce que las prestaciones que puedan recibir, sean menores respecto de los trabajadores asalariados, que percibirán la totalidad de la prestación a diferencia de los trabajadores autónomos que coticen por la base mínima, piénsese en los supuestos de Incapacidad Temporal o jubilación. En los mismos términos se encuentran las obligaciones de carácter fiscal y tributario, dado que, será el propio trabajador quien haga frente a los pagos derivados del desarrollo de su actividad, si bien dichas cargas (en los mismos términos que las cuotas derivadas de la SS) deberían ser asumidas por el propio empleador<sup>67</sup>.

Por último, en lo que respecta al ámbito estrictamente laboral, el trabajador que se encuentre de fraude de ley no dispondrá de todas las facultades que el ET otorga a los trabajadores por cuenta ajena, como son: vacaciones retribuidas, permisos retribuidos, la cobertura que ofrecen los Convenios Colectivos, ni la indemnización por despido, entre otras. Además, tampoco estará asistido por la cobertura que proporciona la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debiendo asumir el trabajador autónomo la responsabilidad de velar por su seguridad en detrimento de la figura del empleador<sup>68</sup>.

Asimismo, cabe señalar que la calificación de los trabajadores como autónomos, implica la exclusión automática de la jurisdicción social respecto a los litigios derivados de aquellas controversias con los empresarios, motivo por el cual muchos de sus litigios recaen en tribunales civiles y mercantiles. La principal diferencia de jurisdicciones radica en el coste y los tiempos, pues la vía social se caracteriza por su rapidez e inmediatez,

---

<sup>64</sup> ÁLVAREZ CUESTA, Henar, “La Lucha contra los "falsos autónomos" en la prestación de servicios vía app. El caso "deliveroo"”, *Iuslabor*, N.º 2, 2018, págs. 280-293.

<sup>65</sup> En este sentido el último Informe del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones sobre “*las estadísticas de personas trabajadoras por cuenta propia afiliadas a la seguridad social (autónomos)*” muestran que, en abril del año 2025, 2.179.206 trabajadores autónomos (63,7%) cotizan por una base de cotización entre 1 y 1,5 la base mínima”, mientras que 691.248 trabajadores (20,2%) lo hacen por la base mínima. Información Disponible en: [https://www.mites.gob.es/estadisticas/AUT/AUT\\_04\\_2025.pdf](https://www.mites.gob.es/estadisticas/AUT/AUT_04_2025.pdf) (última consulta 18 de junio de 2025).

<sup>66</sup> Bases de cotización del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos para el año 2025.

<sup>67</sup> MIRAS MARÍN, Norberto, “La detección de falsos autónomos mediante cruce de datos entre administración tributaria y Seguridad Social y las consecuencias fiscales del cambio de calificación de su vínculo laboral”, en MARCOS CARDONA, Marta (Dir.) y SELMA PENALVA, Victoria (Dir.), *Los objetivos de desarrollo sostenible: principales desafíos jurídicos*, 2021, págs. 97-103.

<sup>68</sup> VELA DÍAZ, Raquel, “Protección y transparencia en el Estado Social. El necesario control de los "falsos autónomos" en las empresas”, *Revista Cuadernos Manuel Giménez Abad*, N.º 17, 2019, págs. 115-129.

frente a los arduos procesos que se tramitan en los litigios civiles y mercantiles. Otra ventaja es el coste económico, dado que en la jurisdicción social resulta menos costosa que la civil, pues se precisa una menor intervención de profesionales en el proceso. Además, dentro de la jurisdicción social existe una tendencia por parte de los jueces de garantizar un mayor grado de tutela a favor de los trabajadores, amparado bajo el principio *in dubio pro operario*, como consecuencia del desequilibrio de poder que rige dentro de las relaciones laborales entre trabajador y empleador <sup>69</sup>.

Ante esta situación y los problemas que se derivan respecto a la figura de la contratación de personal en fraude de ley, se debe traer a colación la Recomendación N.º 198 de la OIT en la que se recomienda a los Estados la implantación de una serie de medidas con la finalidad de mitigar contra la figura del falso autónomo. Así, entre las medidas adoptadas por el Estado español cabe resaltar la inclusión de nuevas infracciones en el Régimen de la Seguridad Social a través del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, *para la revaloración de las pensiones y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo*, aprobada con la finalidad de dotar de mayor protección al Régimen Especial en un intento por intentar equiparlo al Régimen General, o el Real Decreto 997/2018 de 3 de agosto, que modifica el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero por el que se aprueba el Reglamento General *sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social*, que tiene como propósito facilitar la labor de inspección, removiendo todos los obstáculos para garantizar la afiliación en el Régimen General de la Seguridad Social de los falsos autónomos <sup>70</sup>.

---

<sup>69</sup> VELA DÍAZ, Raquel, “Protección y transparencia ... *op. cit.*”, págs. 115-129.

<sup>70</sup> GÁLVEZ QUIRÓS, Carlos Javier y DELGADO VELA, María del Carmen, “La problemática de los falsos autónomos”, *Revista Iberoamericana de Economía, Gestión y Recursos Humanos Osuna Journals*, N.º 2, págs. 75-111.

## CAPÍTULO II. EL FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN LABORAL DENTRO DEL ÁMBITO DE LAS COOPERATIVAS

### 1. EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS COOPERATIVAS

#### 1.1. CONSIDERACIONES PRELIMINARES: ORIGEN Y NOCIÓN DEL TÉRMINO COOPERATIVA

El denominado cooperativismo moderno surge durante la Revolución Industrial en el siglo XIX, dentro de un contexto social y económico marcado por los efectos del capitalismo sobre la población, ya que la desigualdad entre las clases sociales se terminó agravando como consecuencia de las paupérrimas condiciones laborales impuestas por los patronos. Ante esta situación, en una de las ciudades emblemas de la Revolución, como fue Manchester, el proletariado comenzó a asociarse de manera solidaria en torno a 1844 para proporcionar a sus integrantes alimentos de primera necesidad a precios asequibles, este fenómeno fue conocido como *Rochdale Equitable Pioneers Society*, surgiendo de esta forma las primeras cooperativas de consumo<sup>71</sup>.

Una vez analizados los orígenes del movimiento cooperativista<sup>72</sup>, cabría aportar una definición del concepto de cooperativa, sin embargo, dicha tarea resulta de gran complejidad, dado que, existen multitud de nociones sobre dicho término que han sido desarrolladas a lo largo del tiempo<sup>73</sup>. A pesar de ello, en 1995, la Alianza Cooperativa Internacional, en adelante ACI<sup>74</sup>, realizó un esfuerzo en la *Declaración sobre Identidad Cooperativa* para establecer un concepto que sirviera como núcleo para articular futuras definiciones encuadrables en los respectivos Ordenamientos Jurídicos de los países<sup>75</sup>. Según la propia *Declaración* una cooperativa se corresponde con “una asociación autónoma de personas que se unen voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta democráticamente gestionada”<sup>76</sup>.

---

<sup>71</sup> HERNÁNDEZ CÁCERES, Daniel, “Origen y desarrollo del principio cooperativo de interés por la comunidad”, *REVESCO: Revista de estudios cooperativos*, N.º 139, 2021, págs. 21-30.

<sup>72</sup> Si quiere ahondarse más en los orígenes del movimiento cooperativista véase MORALES GUTIÉRREZ, Alfonso Carlos, “La democracia industrial en España: orígenes y desarrollo de las empresas de trabajo asociado en el Siglo XX”, *CIRIEC - España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, N.º 44, 2003, págs. 137-174.

<sup>73</sup> GUILARTE BARINAGA, Elizabeth y CHÁVEZ MAZA, Luis Augusto, “Actualidad de la cooperativa y su identidad. Análisis teórico y práctico”, *Cooperativismo y Desarrollo: COODES*, Vol. 11, N.º 1, 2023, págs. 1-19.

<sup>74</sup> La Alianza Cooperativa Internacional se fundó en Londres el 19 de agosto de 1895 con el propósito de facilitar, defender y difundir los principios cooperativos con la finalidad de desarrollar el comercio internacional y el crecimiento de las cooperativas en el mismo.

<sup>75</sup> ACI, “Documento de referencia acerca de la Declaración de la ACI sobre Identidad Cooperativa”, *Revista de Idelcoop*, Año 1996, Volumen 23, N.º 97, págs. 1-14. Disponible en: <https://www.idelcoop.org.ar/sites/www.idelcoop.org.ar/files/revista/articulos/pdf/96021704.pdf> (última consulta 15 de junio de 2025).

<sup>76</sup> Esta definición se ha integrado en el “Apéndice A” de los Estatutos de la ACI, aprobados en la Asamblea General de Bruselas de 28 de junio de 2023. Disponibles en: [https://ica.coop/sites/default/files/2023-11/ICA%20AISBL\\_Estatutos\\_Adoptados%2028%2006%202023\\_SPANISH%20Final.pdf](https://ica.coop/sites/default/files/2023-11/ICA%20AISBL_Estatutos_Adoptados%2028%2006%202023_SPANISH%20Final.pdf) (última consulta 15 de junio de 2025).

Mientras que, para encontrar una definición dentro de la legislación española, habrá que remitirse a la Ley de Cooperativas<sup>77</sup>, en adelante LC, y, más concretamente, a su artículo primero, ya que según dicho precepto tendrá la consideración de cooperativa: “*aquella sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático, conforme a los principios formulados por la Alianza Cooperativa Internacional, en los términos resultantes de la presente Ley*”. De esta definición legal se puede inferir que el legislador español tuvo en cuenta la noción recogida por la ACI, pues ambas concepciones se sustentan sobre el principio de la libre asociación con la finalidad de lograr la consecución de un fin de manera conjunta, lo que ha posibilitado la creación de un gran número de clases de cooperativas en función de los intereses y fines pretendidos.

Si bien, cabe realizar una apreciación sobre las competencias legislativas en materia de cooperativas, ya que la misma no se encuentra atribuida expresamente a las Comunidades Autónomas en el art. 148.1 de la CE, ni tampoco está recogida entre las competencias exclusivas pertenecientes al Estado del art. 149.1 de la CE. A pesar de ello, las propias CC. AA han terminado asumiendo la competencia exclusiva en materia de cooperativas en base a lo dispuesto en el art. 149.3 de la CE, ya que según el citado precepto: “*las materias no atribuidas expresamente al Estado por esta Constitución podrán corresponder a las Comunidades Autónomas, en virtud de sus respectivos Estatutos*”<sup>78</sup>. Mientras que la normativa estatal de cooperativas ha visto relegada su aplicación en defecto de normativa autónoma o en aquellos supuestos en los que una cooperativa desarrolle su actividad en el territorio de varias CC. AA, excepto cuando una de ellas se desarrolle con carácter principal, o, bien, cuando una cooperativa realice de manera principal su actividad en las ciudades de Ceuta y Melilla<sup>79</sup>.

## 1.2. LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA COOPERATIVA

La naturaleza de las cooperativas es una cuestión que no ha estado exenta de controversia por parte de la doctrina, pues la problemática ha estribado en dirimir si las mismas actúan con ánimo de lucro, siendo calificadas como sociedades, o si se encuentran desprovistas del afán lucrativo, en cuyo caso se configuran como asociaciones<sup>80</sup>. Dentro de la doctrina española han surgido tres posiciones que versan sobre la naturaleza de las cooperativas, entre las que se encuentran: en primer lugar, que la cooperativa se trata de

---

<sup>77</sup> Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

<sup>78</sup> PÉREZ VILLALOBOS, María Concepción, “Cooperativas y economía social”, en BALAGUER CALLEJÓN, Francisco (Dir.), *Reformas estatutarias y distribución de competencias*, 2007, Instituto Andaluz de Administración Pública, Sevilla, 2007, págs. 451-468.

<sup>79</sup> PÉREZ VILLALOBOS, María Concepción, “Cooperativas y economía social...*op. cit.*”, págs. 451-468.

<sup>80</sup> En este sentido cabe señalar que el concepto de asociación queda recogido por el art. 35.1 del CC, siendo identificadas como aquellas “*corporaciones, asociaciones y fundaciones de interés público*”, mientras que, el término de sociedad queda condensado en el apartado segundo del citado precepto cuando se refiere a las mismas como “*asociaciones de interés particular, sean civiles, mercantiles o industriales, a las que la ley conceda personalidad propia*”.

una asociación, en segundo término, que la cooperativa sea una sociedad específica y, por último, que sea una sociedad de carácter mercantil<sup>81</sup>.

La concepción tradicional plantea que la cooperativa se corresponde con una modalidad de asociación, dado que carece de ánimo de lucro, pues se sustenta sobre un carácter esencialmente mutualista, puesto que su origen obedece al interés de los socios fundadores y no a fines meramente lucrativos, por lo tanto, no puede ser calificada como una sociedad. Esta línea de pensamiento se encuentra plasmada en el Código de Comercio<sup>82</sup>, dado que, en su exposición de motivos se recoge que las cooperativas no se reputarán como mercantiles, ya que las mismas surgen desprovistas del afán de lucro. De modo que, sólo adquirirán dicha condición cuando, de sus respectivos estatutos o del ejercicio habitual de sus actos, resulte que la cooperativa se constituyó con la finalidad de obtener un interés económico<sup>83</sup>.

La segunda de las posiciones defiende el hecho de que la cooperativa, a pesar de no tener ánimo de lucro, debe ser considerada como una sociedad *sui generis* sin poseer un carácter mercantil. El razonamiento para considerar a la cooperativa como una sociedad se fundamenta en la idea de que “*el ánimo de lucro no es consustancial a las sociedades*”, de manera que el carácter mutualista-no lucrativo no sea óbice para que sean calificadas como un tipo de societario específico sin contar con la consideración de mercantil<sup>84</sup>. Esta postura viene refutada por la interpretación que realizó el TC en su sentencia de 29 de julio de 1983<sup>85</sup>, en relación con la constitucionalidad de la “asunción de competencias en materia mercantil por parte de las Comunidades Autónomas”. El *iter* procedimental seguido por el TC comienza analizando el contenido del art. 129.2 de la CE en relación con lo dispuesto en el art. 149.1.6 de la CE, pues en el primero de los preceptos condensa un mandato imperativo para que los poderes públicos fomenten el cooperativismo mediante la elaboración de una legislación adecuada<sup>86</sup>, mientras que el segundo declara la exclusividad legislativa del Estado en materia mercantil<sup>87</sup>. Por lo tanto, la confirmación de que las CCAA puedan asumir competencias en materia de cooperativas implica que las mismas no poseen carácter mercantil, dado que, si las cooperativas tuvieran dicha calificación, la asunción de competencias por parte de las CC. AA hubiera sido declarado inconstitucional, puesto que se correspondería con una materia exclusivamente estatal y, por ende, vedada al ámbito de las autonomías<sup>88</sup>.

---

<sup>81</sup> BENGOETXEA ALKORTA, Aitor, “Las cooperativas”, *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, N.º 29, 2016, págs. 205-234.

<sup>82</sup> Real Decreto de 22 de agosto de 1885 por el que se publica el Código de Comercio.

<sup>83</sup> BENGOETXEA ALKORTA, Aitor, “Las cooperativas...*op. cit.*”, págs. 205-234.

<sup>84</sup> *Ibidem*.

<sup>85</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional de 29 de julio de 1983, ECLI:ES:TC:1983:72.

<sup>86</sup> Es preciso mencionar la Recomendación N.º 193 de la OIT *sobre la promoción de las cooperativas*, ya que en su preámbulo destaca la importancia que tienen las cooperativas como instrumentos para lograr la creación de empleo, máxime si las mismas se constituyen con dicha finalidad, como es el caso de las cooperativas de trabajo asociado.

<sup>87</sup> MONGE GIL, Ángel Luis, “Algunas reflexiones a propósito y sobre la Ley de Cooperativas de Aragón”, *Revista Aragonesa de Administración Pública*, N.º 14, 1999, págs. 303-308.

<sup>88</sup> PANIAGUA ZURERA, Manuel y JIMÉNEZ ESCOBAR, Julio, “La necesidad de una legislación cooperativa adecuada aspectos mercantiles, tributarios y de derecho comunitario”, *CIRIEC - España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, N.º 81, 2014, págs. 61-94.

Por último, tras la aprobación de la vigente LC surge una tercera posición doctrinal que aboga por mercantilización de las cooperativas, ya que la mayoría de los autores han conceptualizado a las cooperativas como un tipo de empresario social, dotado de personalidad jurídica y que lleva a cabo el ejercicio de una actividad económica. A pesar de que el planteamiento del carácter mercantil de la cooperativa no se ha asentado plenamente dentro de nuestro Ordenamiento Jurídico, una gran mayoría de autores consideran que la cooperativa debe ser considerada a todos los efectos como una mercantil<sup>89</sup>. Los motivos para salvaguardar el carácter mercantil de las cooperativas estriban en el ánimo de lucro subyacente a su constitución, si bien, debe matizarse el concepto de ánimo de lucro, ya que dicha noción no se constriñe respecto al reparto de beneficios o al incremento del patrimonio, sino que debe interpretarse en un amplio sentido<sup>90</sup>.

Esa postura es coherente con el Derecho de la Unión Europea, ya que el propio Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece en su art. 54.2 que tendrán la consideración de sociedades aquellas “*sociedades de Derecho civil o mercantil, incluso las sociedades cooperativas, y las demás personas jurídicas de Derecho público o privado, con excepción de las que no persigan un fin lucrativo*”. Por consiguiente, de la normativa europea se puede extraer que las cooperativas poseen carácter mercantil, puesto que el legislador europeo les habrá reconocido dicha condición expresamente.

En los mismos términos se sitúa la Ley de Asociaciones<sup>91</sup> al incluir en su ámbito de aplicación a aquellas asociaciones que desprovistas de un fin lucrativo, tal y como señala el art. 1.2 Mientras que el art. 1.4 de la citada normativa excluye expresamente a las cooperativas, lo que implica el reconocimiento de su condición mercantil indirectamente. Asimismo, cabe traer a colación, dentro del ámbito de la *lege ferenda*, el Anteproyecto de Ley del Código Mercantil del año 2014, ya que en el mismo se declara de manera explícita que las sociedades cooperativas forman parte de las sociedades mercantiles, junto con la sociedad anónima y limitada, entre otros tipos societarios<sup>92</sup>.

Cabe concluir este apartado señalando que las cooperativas en sus inicios se caracterizaron por su carácter mutualista y asistencial, sin embargo, a medida del transcurso del tiempo, en no pocos casos, han ido perdiendo su esencia primigenia de solidaridad, en favor de intereses más ligados al capitalismo, lo que les ha dotado de un nuevo carácter mercantil dentro del tráfico económico. Asimismo, cabe mencionar que la LC ha centrado sus esfuerzos en reforzar “la dimensión empresarial” de la cooperativa

---

<sup>89</sup> GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, Carlos, “La necesidad de la consideración de la sociedad cooperativa como entidad mercantil para la adecuada legislación”, *REVERSCO: Revista de estudios cooperativos*, N.º 66, 1998, págs. 221-222.

<sup>90</sup> Para mayor conocimiento sobre “el ánimo de lucro en las cooperativas”, *vid.* RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, Amalia, “Algunas consideraciones sobre el ánimo de lucro en las cooperativas de iniciativa social. Análisis de su relación con los principios cooperativos”, *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, N.º 26, 2015, págs. 187-232.

<sup>91</sup> Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, *reguladora del Derecho de Asociación*.

<sup>92</sup> ALFONSO SÁNCHEZ, Rosalía, “Los principios cooperativos como principios configuradores de la forma social cooperativa”, *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, N.º 27, 2015, págs. 51-57.

con el propósito de poder integrarse dentro del mercado con el resto de operadores económicos, potenciando la “vertiente empresarial” de las cooperativas<sup>93</sup>.

En definitiva, la cuestión esencial radica en dirimir si las cooperativas actúan dentro del mercado económico con afán de lucro, o no. A pesar de ello, otra parte de la doctrina, entre los que se encuentra GARCÍA ÁLVAREZ, sostienen la irrelevancia sobre la actuación con ánimo de lucro por parte de las cooperativas, ya que, “*su ausencia no sería óbice para su consideración como una sociedad mercantil, puesto que el ánimo de lucro es un elemento natural, pero no necesario del contrato de sociedad*”<sup>94</sup>.

### 1.3. LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS

Los principios cooperativos se erigen como mecanismos que permiten delimitar la naturaleza democrática de las cooperativas, ya que los mismos sirven para dirimir cuestiones internas sobre la propia organización como son: los roles que asumirán los diferentes socios, la forma en la que se distribuirán los excedentes, etc. Por esta razón los principios han cobrado especial relevancia dentro del plano dogmático, ya que posibilitan la diferenciación de las cooperativas con el resto de empresas. Sin embargo, su trascendencia jurídica ha quedado supeditada a la legislación interna de cada cooperativa, es decir a sus Estatutos, dado que los mismos funcionarán como criterios correctores de las posibles “impurezas” elaboradas por el legislador correspondiente, estableciendo sus propias normas de organización y gestión<sup>95</sup>.

La formulación de los principios tuvo lugar en el congreso celebrado en Manchester en el año 1995, plasmando los ideales cooperativistas en la denominada *Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre Identidad Cooperativa*, conmemorando de esta forma el centenario de la organización internacional. En la misma se enumeran siete postulados<sup>96</sup>, como son:

#### 1. El principio de adhesión voluntaria y abierta.

El acceso a una cooperativa debe ser abierto y libre para todas aquellas personas que pretendan integrarse en la misma, por ello, la existencia de elementos que impidan la entrada por motivos religiosos, políticos, ideológicos o por razón...deben reputarse como ilícitos, dado que supondrían un factor discriminatorio al obstaculizar la adhesión de quienes quieran voluntariamente formar parte. De manera que, los nuevos miembros que se incorporen únicamente asumirán las responsabilidades inherentes a su condición

---

<sup>93</sup> MACÍAS RUANO, Antonio José, “El tardío reconocimiento del carácter mercantil de las sociedades cooperativas y su consecuencia”, *Deusto Estudios Cooperativos*, N.º 9, págs. 79-84.

<sup>94</sup> GARCÍA ÁLVAREZ, Belén, “Sobre la noción de interés social en las sociedades cooperativas y los principios cooperativos”, *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, N.º 34, 2019, págs. 235-238.

<sup>95</sup> MARTÍNEZ CHARTERINA, Alejandro, “Los valores y los principios cooperativos”, *REVESCO: Revista de estudios cooperativos*, N.º 61, 1995, págs. 35-46.

<sup>96</sup> MARTÍNEZ CHARTERINA, Alejandro, “Los valores y los principios ...op. cit., págs. 35-46.

de socios, como podría ser aportaciones al capital social, al tiempo que adquieren una serie de derechos, entre los que se encuentra principalmente participar en los beneficios<sup>97</sup>.

## 2. El principio de gestión democrática.

La gestión de la cooperativa debe llevarse a cabo por parte de los socios, esto implica que sean los miembros de la organización los únicos encargados de participar en la toma de decisiones que marquen la evolución y orientación de la actividad económica. Este rasgo viene a representar el “principio de gobierno” que rige dentro del derecho de las cooperativas<sup>98</sup>, pues el mismo es trata de una seña de identidad de las empresas de participación. Sobre este aspecto, GARCÍA GUTIÉRREZ señala que una organización tendrá consideración de participativa si el fundamento para tener el derecho a tomar decisiones es la participación en el proceso que las definen y no el mero hecho de formar parte en la financiación, además, debe existir una ponderación equitativa para todos los participantes en los procesos de votación<sup>99</sup>.

Los principales órganos de gestión de las cooperativas son dos, a saber: por un lado, la Asamblea General y, por otro, el Consejo Rector. La Asamblea General se trata del órgano supremo de la cooperativa, la misma funciona a través de una reunión en la que participan todos los socios con la finalidad de deliberar y adoptar acuerdos sobre el destino de la actividad, siendo sus decisiones vinculantes cuando se hayan adoptado válidamente. Por otro lado, el Consejo Rector se configura como un órgano colegiado de gobierno, entre sus principales atribuciones destacan: la alta gestión de la cooperativa, la supervisión de sus cargos y la representación de la sociedad, todo ello con plena con sujeción a la Ley, a los Estatutos y a la política general fijada por la Asamblea General<sup>100</sup>.

## 3. El principio de participación económica.

El tercero de los principios se corresponde con la participación económica, lo que implica que los socios contribuyan de manera equitativa al capital de sus cooperativas, de manera que, dichas aportaciones sean gestionadas democráticamente y destinadas a los fines cooperativos. A su vez, este principio conlleva implícitamente que haya un sistema de distribución de las ganancias, en función del grado de contribución de cada uno de ellos, existiendo una correlación entre lo aportado y lo percibido<sup>101</sup>.

---

<sup>97</sup> MARTÍNEZ SEGOVIA, Francisco José, “Sobre el concepto jurídico de cooperativa”, en MOYANO FUENTES, José (Coord.), *La sociedad cooperativa: un análisis de sus características societarias y empresariales* 2001, págs. 41-78.

<sup>98</sup> Como se analizará más adelante las cooperativas no pueden ser dirigidas por personas “ajenas” a la misma, ya que esta situación supondría un quiebre del principio de gestión democrática, pues las mismas quedarían fuera del control de los socios facilitando el surgimiento de las denominadas “falsas cooperativas”.

<sup>99</sup> GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, Carlos, “La empresa de participación: características que la definen. Virtualidad y perspectivas en la sociedad de la información”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, N.º 40, 2002, págs. 99-122.

<sup>100</sup> MAZORRIAGA MANUEL, Zuriñe y JUANES SOBRADILLO, Yaiza, “El gobierno de las Sociedades Cooperativas”, *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo: International Association of Cooperative Law Journal*, N.º 38, 2004, págs. 65-104.

<sup>101</sup> MARCUELLO SERVÓS, Carmen y SAZ GIL, María Isabel, “Los principios cooperativos facilitadores de la innovación un modelo teórico”, *REVESCO: Revista de estudios cooperativos*, N.º 94, 2008, págs. 59-79.

#### 4. El principio de autonomía e independencia.

Este postulado incide en el carácter autónomo de las cooperativas, lo que conlleva que su control recaiga directamente sobre los socios, existiendo un régimen de independencia respecto de fuentes externas, como pueden ser agentes del sector público o del privado, ya que los mismos no tienen injerencia en la administración de la propia cooperativa. Este principio debe ponerse en conexión con el principio de gestión democrática, puesto que ambos se configuran como garantes del control único y exclusivo por parte de los socios<sup>102</sup>.

#### 5. El principio de educación, formación e información.

El quinto de los principios versa sobre la educación y la formación, de modo que la cooperativa se compromete a integrar dentro de sus presupuestos una partida económica destinada a la formación y el aprendizaje para actualizar y mejorar las capacidades de los socios, favoreciendo un mejor desempeño en la ejecución de sus funciones. El motivo por el que surge este principio se debe al constante dinamismo del entorno, dado que la innovación tecnológica ha propiciado que los trabajadores deban adquirir nuevos conocimientos que les permitan poder gestionar los recursos de manera óptima, por ello, la formación se ha convertido en la piedra angular de muchas empresas para posicionarse a la vanguardia de las nuevas tecnologías<sup>103</sup>.

Por otro lado, el derecho a la información se configurará como irrenunciable, dado que se trata de uno de los aspectos clave para que los socios tengan conocimiento suficiente en el momento de la toma de decisiones, asimismo, este derecho tiene como finalidad que exista una mayor implicación de los socios, pues hacerlos parte de los procesos de dirección y gestión genera un sentido de pertenencia a la organización lo que provoca que sus intereses quedan totalmente alineados y fortalecidos<sup>104</sup>.

#### 6. El principio de cooperación entre cooperativas.

Dicho postulado se configura como una ventaja, ya que posibilita la creación de redes y lazos entre las distintas cooperativas para poder funcionar a distintos niveles y adaptarse con un mayor grado de flexibilidad a los cambios que se produzcan dentro del entorno, prestando apoyo, seguridad y confianza a las organizaciones de reducidas dimensiones, poniendo a su disposición infraestructuras, que *per se*, no tienen, para que logren sus objetivos<sup>105</sup>.

#### 7. El principio de interés por la comunidad.

Por último, se encuentra el principio de interés por la comunidad, que hace referencia al grado de relación que surge entre la cooperativa con la localidad en la que

---

<sup>102</sup> PAZ CANALEJO, Narciso, “Principios cooperativos y prácticas societarias de la cooperación”, *REVESCO: Revista de estudios cooperativos*, N.º 61, 1995, págs. 15-34.

<sup>103</sup> GADEA SOLER, Enrique, “Estudio sobre el Concepto de Cooperativa: referencia a los Principios Cooperativos y a su discutida vigencia”, *Jado: boletín de la Academia Vasca de Derecho (Zuzenbidearen Euskal Akademiaren aldizkaria)*, Año 7, N.º 17, 2009, págs. 165-185.

<sup>104</sup> GADEA SOLER, Enrique, “Estudio sobre el Concepto de Cooperativa: ...op. cit.”, págs. 165-185.

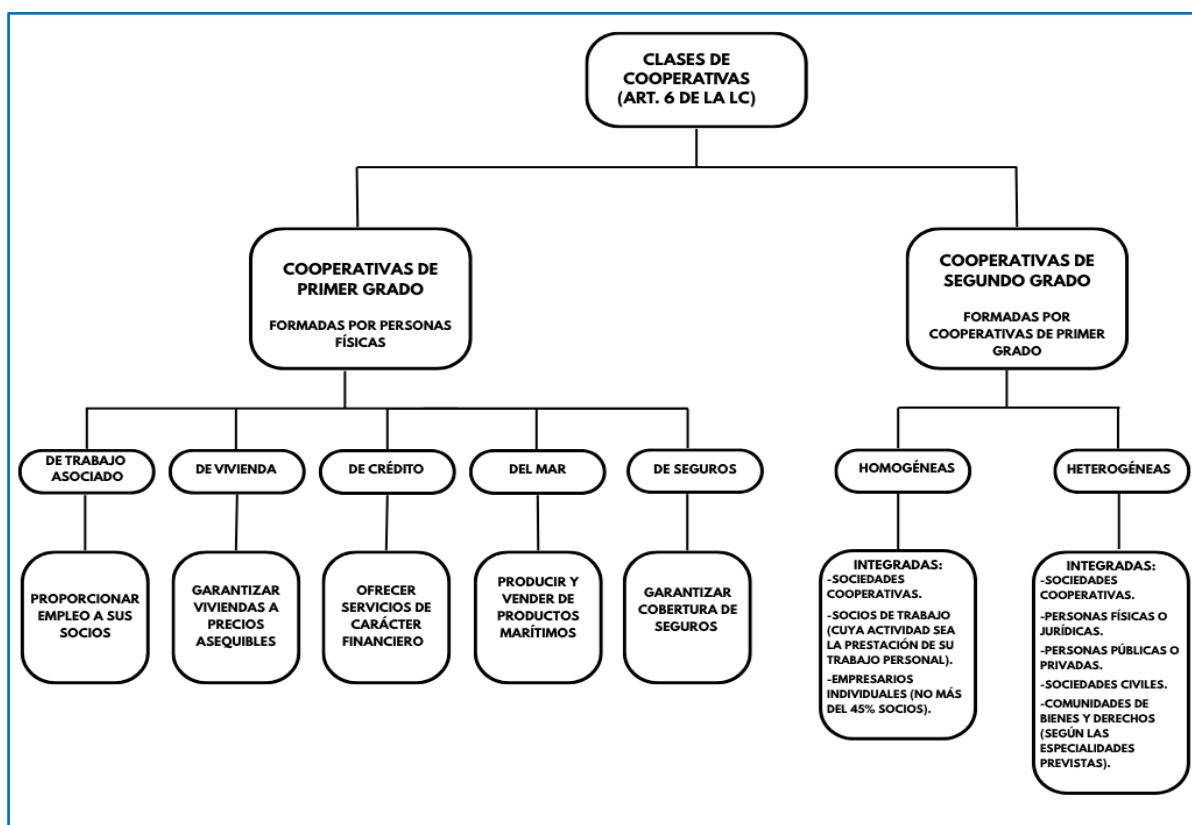
<sup>105</sup> CANO ORTEGA, Cristina, “Una perspectiva actual del sexto principio cooperativo: cooperación entre cooperativas”, *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, N.º 27, 2015, págs. 288-291.

se asienta. Según MOREIRA el componente endógeno se considera un elemento de gran importancia para el funcionamiento y el desarrollo de la cooperativa, pues la esencia del cooperativismo se concentra en los valores de cooperación y solidaridad, en detrimento de valores individualistas y competitivos, debido a que la solidaridad, sobre la que se asienta el principio cooperativista, se corresponde con un valor intangible y constituyente de las ventajas y beneficios que comporta la constitución de cooperativas<sup>106</sup>.

#### 1.4. LAS CLASES DE COOPERATIVAS

Las cooperativas pueden desarrollar cualquier tipo de actividad económica, siempre y cuando la misma sea lícita, de acuerdo a una serie de normas internas que garanticen la gestión democrática y la propiedad colectiva de todos los socios con el propósito de satisfacer sus intereses. Por lo tanto, de ello se infiere que una cooperativa puede constituirse con plena libertad para poder desarrollar cualquier clase de actividad económica, no existiendo una lista taxativa en el que las cooperativas queden encuadradas, sino que dicha decisión queda constreñida al libre albedrío de los socios<sup>107</sup>.

FIGURA 1. Esquema y mapa conceptual sobre las clases de cooperativas en España.



FUENTE: Elaboración propia a partir de las fuentes utilizadas y citadas en este TFG.

<sup>106</sup> MOREIRA, Manuel Belo, “A Globalização e o Movimento Cooperativo. Tópicos para o debate”, *O Cooperativismo no Novo Milénio. A Vantagem Cooperativa*. Lisboa: INSCOOP, 1999, págs. 53-94.

<sup>107</sup> LÓPEZ BELMONTE, Jesús, MORENO GUERRERO, Antonio José y FUENTES CABRERA, Arturo, “La Evolución Del Movimiento Cooperativo Desde Su Origen Hasta La Actualidad A Través De Su Máximo Exponente: La Sociedad Cooperativa”, *European Scientific Journal October*, Vol.14, N.º 29, págs. 53-74.

## 1.5. LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

### 1.5.1. CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA

La Ley de Cooperativas integra dentro de su articulado una definición del término de cooperativa de trabajo asociado, disponiendo el art. 89 que tendrán dicha consideración *“aquellas que tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros”*.

De la definición expresada se infiere que el principal rasgo que define las CTA es la participación asociada de los trabajadores en la titularidad de la empresa. Sin embargo, este no es el único carácter que integra su concepto, dado que, las mismas se constituyen como un instrumento colectivo de autoempleo, ya que las CTA permiten a sus socios trabajadores desarrollar en común una actividad profesional a título lucrativo<sup>108</sup>.

Respecto a la actividad cooperativizada, la propia norma dispone que la producción de bienes y servicios debe ser organizada en común por parte de los socios, lo que implica que la misma sea desarrollada mediante su esfuerzo personal y directo, esta distinción permite poder diferenciar a las CTA respecto de las cooperativas de servicios empresariales o profesionales, ya que en estas los socios trabajan de manera autónoma, aunque compartan bienes y servicios<sup>109</sup>.

Llegados a este punto la cuestión que surge es, ¿cuál es la diferencia entre cooperativas de trabajo asociado y una cooperativa de servicios?. Para dilucidar la cuestión hay que comenzar analizando el concepto de las cooperativas de servicios y, para ello, debemos remitirnos a lo dispuesto en el art. 98.1 de la LC, ya que según dicho precepto se reputarán como tal aquellas que *“asocian a personas físicas o jurídicas, titulares de explotaciones industriales o de servicios y a profesionales o artistas que ejerzan su actividad por cuenta propia”*. Asimismo, continua el propio precepto señalando que la finalidad de las mismas será *“la prestación de suministros y servicios, o la producción de bienes y la realización de operaciones encaminadas al mejoramiento económico y técnico de las actividades profesionales o de las explotaciones de sus socios”*.

Por lo tanto, si su propósito es poner en común su trabajo para desarrollar una actividad económica en nombre de la cooperativa, se deberá constituir una CTA, lo que se traduce en el hecho de que sean los socios los encargados de llevar a cabo la gestión de la actividad mediante los acuerdos adoptados en los órganos rectores de la cooperativa. En consecuencia, la cooperativa será la titular de los medios de producción, además, además de emitir facturas a los clientes y retribuir a los socios en función de sus respectivas contribuciones a la actividad cooperativizada. En contraposición, si los trabajadores pretenden desarrollar su actividad económica en nombre propio, con sus medios materiales, de acuerdo a su propio criterio y con una cartera exclusiva de clientes,

---

<sup>108</sup> ARROYO SÁNCHEZ, Paloma, “Las Cooperativas de Trabajo de Iniciativa Social”, *Revista española del tercer sector*, N.º 35, 2017, págs. 151-160.

<sup>109</sup> VALDUEZA BLANCO, María Dolores, “La Economía Social en España. Especial Referencia a las Cooperativas de Trabajo Asociado”, *Derecho & Sociedad*, N.º 46, 2016, págs. 79-93.

deberán constituir una cooperativa de servicios. En estos supuestos la cooperativa puede proporcionar una serie de ventajas como: una marca, un modelo de gestión, oportunidades de trabajo que se pueden realizar de forma autónoma o en colaboración con los distintos socios de la cooperativa<sup>110</sup>.

La diferencia entre ambas estriba en el marco jurídico aplicable a sus miembros, ya que, en las CTA los socios ostentan la condición de socios trabajadores, mientras que la mercantil adquiriría la condición de empresario. Por otro lado, en las cooperativas de servicios, tanto los socios, como la propia sociedad aúnan la condición de empresarios, a pesar de que la cooperativa desarrolla una actividad auxiliar a la de los socios, prestándoles servicios para mejora las actividades desarrolladas por los socios<sup>111</sup>.

### **1.5.2. RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO**

Las CTA se caracterizan porque su estructura social gira en torno a la figura de los socios trabajadores, quienes desarrollan una actividad económica de manera asociada, compartiendo su trabajo y esfuerzo, para generar beneficios. Si bien, ello no es óbice para que las mismas cuenten con trabajadores asalariados, quedando plenamente sujetos a los límites establecidos por en la ley.

#### **A. LOS TRABAJADORES ASALARIADOS**

Las CTA podrán llevar a cabo la contratación de personal asalariado, representando la propia cooperativa la figura del empleador. No obstante, el régimen jurídico de estos trabajadores presenta algunas peculiaridades, a saber: por un lado, existe un límite cuantitativo sobre el número de personas que se pueden contratar y, por otro, sobre la normativa aplicable<sup>112</sup>.

En lo referente al límite en la contratación, cabe señalar que las CTA no operan como si se tratasen de sociedades con carácter capitalista, ya que en estas últimas no existe ningún tipo barreras sobre el número de trabajadores asalariados que pueden contratar. Mientras que en las CTA la propia normativa de cooperativas dispone en su art. 80.7 que *“el número de horas/año realizadas por trabajadores con contrato de trabajo por cuenta ajena no podrá ser superior al 30 por 100 del total de horas/año realizadas por los socios trabajadores”*. La existencia de esta restricción surge como una necesidad de la naturaleza de la CTA, ya que, si una minoría de socios pudiera contratar, través de esta modalidad, a un gran número de trabajadores no tendría distinción respecto de otra

---

<sup>110</sup> JORDÁN RODRÍGUEZ, Manuel, “Particularidades de las condiciones laborales en las empresas de trabajo asociado”, *CIRIEC - España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, N.º 42, 2002, págs. 33-48.

<sup>111</sup> FAJARDO GARCÍA, Gemma, “Aspectos del régimen jurídico de la cooperativa de trabajo asociado en España”, en ÁLVAREZ VEGA, María Isabel (Coord.), *Aspectos jurídico y económico de las empresas de economía social*, 2002, págs. 143-158.

<sup>112</sup> BENGOTXEA ALKORTA, Aitor, “El empleo en las cooperativas de trabajo asociado: ¿derecho al trabajo o factor productivo?”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, N.º 32, 2015, págs. 37-46.

entidad mercantil, puesto que se perdería su esencia como canalizadora del autoempleo, en favor de una condición que se asemejaría más a la de una sociedad capitalista<sup>113</sup>.

Respecto al régimen jurídico aplicable, quedarán sujetos a la normativa laboral, aunque ello no ha impedido que la propia LC recoja de manera exclusiva una serie de derechos que se encuentran dirigidos a los trabajadores asalariados<sup>114</sup>. La razón de estos derechos tiene su fundamento en las singularidades del entorno en el que los trabajadores desarrollan su actividad, ya que se trata de una situación atípica, puesto que existe una distinción entre una cooperativa, actuando como tal y una empresa privada, por ello, el Ordenamiento Jurídico otorga una mayor cobertura a los empleados en el marco del trabajo asociado<sup>115</sup>.

## B. LOS SOCIOS TRABAJADORES

Las CTA se crean con la finalidad de generar empleo para sus socios, siendo los mismos el eje central sobre la que se asientan los cimientos de la cooperativa, ya que son los propios socios quienes aportan su trabajo personal en la consecución de las actividades cooperativizadas, quedando vinculados a la cooperativa en virtud de un contrato societario. Por ello, su régimen no se asimila al de los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en el marco cooperativo del trabajo asociado. A pesar de que dicha distinción resulta nítida, la naturaleza jurídica de los socios trabajadores en una CTA no ha sido una cuestión baladí dentro del ámbito del Derecho, ya que la misma ha suscitado un intenso debate por parte de la doctrina<sup>116</sup>. Una parte de esta, entre los que se encuentra SANTIAGO REDONDO, considera que la naturaleza de su relación era eminente laboral, pues según el propio autor “una zona gris como la de los socios-trabajadores se puede incluir en el art. 1.1 del ET”<sup>117</sup>, mientras que la mayoría de la doctrina sostiene que el vínculo es puramente societario, sin que ello se convierta en un impedimento para que puedan ser de aplicación normas de derecho laboral de manera analógica<sup>118</sup>.

Las discrepancias tampoco han sido ajenas a la labor jurisprudencial, ya que según PÉREZ CAMPOS han existido tres etapas plenamente diferenciadas en las que el Tribunal Supremo, lejos de clarificar aquellas dudas sobre la materia, ha venido aplicando de manera oscilante criterios imprecisos, ambiguos y contradictorios, dado que, en unos

---

<sup>113</sup> LÓPEZ I MORA, Frederic, “Problemática laboral de los socios trabajadores de las empresas de Economía Social: ¿socios o trabajadores?”, *CIRIEC - España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, N.º 31, 1999, págs. 9-46.

<sup>114</sup> Algunos de esos derechos se refieren: al periodo de prueba (art. 13.4); a un derecho de carácter participativo en los órganos de la cooperativa (art. 33, párrafo 4º); también un derecho de carácter salarial (art. 58.5) y, por último, se establece a un fondo de educación y promoción que han de tener las cooperativas, para fomentar la formación de los trabajadores (art. 56.1 apartado a)).

<sup>115</sup> LÓPEZ I MORA, Frederic, “Problemática laboral de los socios ...*op. cit.*”, págs. 9-46.

<sup>116</sup> ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Juan, “El difícil tránsito a la condición de socio-trabajador en las cooperativas de trabajo asociado”, *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, N.º 40, 2022, págs. 48-70.

<sup>117</sup> SANTIAGO REDONDO, Koldo Mikel, *Socio de cooperativa y relación laboral*, Ibidem Ediciones, Madrid, 1988. Relación laboral, págs. 158-270.

<sup>118</sup> GONZÁLEZ DE PATTO, Rosa María, “El nuevo régimen jurídico de las relaciones de trabajo en las cooperativas de trabajo asociado: ambivalencias en el proceso de laboralización del socio trabajador”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N.º 53, 2000, págs. 67y 68.

casos consideraba que la relación era societaria y, en otros, laboral<sup>119</sup>. De manera que, en un primer momento, anterior a la década de los años setenta, el TS sostuvo que la relación era meramente societaria. Sin embargo, en una segunda etapa que se sitúa a partir de 1974, fecha en la que se aprobó la derogada Ley General de Cooperativas, el Alto Tribunal terminó asentando la tesis de la laboralidad de la relación del socio trabajador. Los motivos por los que modificó su criterio se fundamentan en la concurrencia de las notas características del contrato de trabajo y la competencia jurisdiccional del orden social. Finalmente, en una tercera fase iniciada en 1980, el TS retomó su postura inicial calificando la relación entre la CTA y el socio de trabajo como societaria<sup>120</sup>, quedando sujetos a su legislación específica, es decir, a la Ley de 1974 y Reglamento de 1978 de Cooperativas, actuando supletoriamente el Código Civil, en detrimento del Estatuto de los Trabajadores<sup>121</sup>.

A partir del año 1990, el TS profundiza en la relación de los socios, realizando una nueva línea de interpretación de acuerdo a la recién aprobada Ley de Cooperativas de 1987, declarando “*el carácter mixto de su status jurídico, en cuanto se asienta sobre una relación societaria y al mismo tiempo se manifiesta en la prestación de una actividad de trabajo*”<sup>122</sup>. Además, la propia sentencia recoge la posibilidad de aplicar un tratamiento “*jurídico-laboral en no pocos aspectos*”, lo que implicaba la eventual aplicación de las prevenciones del ET en aquellos supuestos en los que existiera una verosimilitud con el trabajo por cuenta ajena.

Sin embargo, no sería hasta la STS de 4 de diciembre de 1996<sup>123</sup> en la que dicha posibilidad se terminaría cristalizando, ya que el TS clarificó dicha cuestión al resolver un recurso de casación para la unificación de doctrina, admitiendo una eventual aplicación de las normas laborales para poder instar la resolución de un contrato de un socio trabajador al amparo de lo dispuesto en el art. 50 del ET. De hecho, años más tarde, el Tribunal Supremo volvió a incidir en esta cuestión en su sentencia de 15 de noviembre de 2005<sup>124</sup>, al confirmar que “*el socio cooperativista no es un trabajador por cuenta ajena, sino que su relación con la empresa es esencialmente de carácter societario*”, continua la sentencia sosteniendo que “*las normas laborales sólo le son de aplicación en la medida y alcance con el que estén expresa y específicamente contempladas en la normativa reguladora del régimen jurídico de la cooperativa*”<sup>125</sup>. Un ejemplo de ello se encuentra en la doctrina reciente del TS, pues la sentencia del 8 de mayo de 2019<sup>126</sup> se reconoce el carácter mixto de su status jurídico, aplicando la legislación laboral para

---

<sup>119</sup> PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel, “Socio trabajador de cooperativa de trabajo asociado, ¿asalariado y/o autónomo?: evolución, tendencias y nuevas propuestas”, *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, N.º 38, 2021, págs. 55-92.

<sup>120</sup> STS de 19 de mayo de 1987, Roj: STS 3470/1987 - ECLI:ES:TS:1987:3470.

<sup>121</sup> PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel, “Socio trabajador de cooperativa ... *op. cit.*, págs. 55-92.

<sup>122</sup> STS de 29 de mayo de 1990, Roj: STS 4099/1990 - ECLI:ES:TS:1990:4099.

<sup>123</sup> STS de 4 de diciembre de 1996, Roj: STS 6899/1996 - ECLI:ES:TS:1996:6899.

<sup>124</sup> STS de 15 de noviembre de 2005, Roj: STS 7557/2005 - ECLI:ES:TS:2005:7557.

<sup>125</sup> La jurisprudencia ha sido reiterada por el Tribunal Supremo en otras sentencias como: STS del 12 de abril de 2006, Roj: STS 2643/2006 - ECLI:ES:TS:2006:2643 y la STS de 13 de julio de 2009, Roj: STS 5260/2009 - ECLI:ES:TS:2009:5260.

<sup>126</sup> STS de 8 de mayo de 2019, Roj: STS 1944/2019 - ECLI:ES:TS:2019:1944.

reconocer un el derecho de libertad sindical, lo que habilitaba a los socios trabajadores a poder elegir de manera libre un sindicato.

Por todo lo expuesto, se podría concluir afirmando que la naturaleza de la relación del socio trabajador presenta un carácter híbrido, en el que existe una preponderancia del vínculo societario, existiendo ciertas excepciones en las que es posible poder aplicar la normativa laboral. Sin embargo, el régimen jurídico sigue siendo una cuestión que, lejos de encontrarse plenamente definida, sigue siendo objeto de debate por parte una parte de la doctrina, ya que la prestación de servicios realizada por el socio trabajador no presenta grandes diferencias respecto del trabajador por cuenta ajena que presta sus servicios en la cooperativa, a ello se le ha sumado la concurrencia, si bien diluida, de las notas de ajenidad y dependencia lo que ha llevado a que exista cierta tendencia a inclinarse a laboralidad de la prestación, a pesar de la naturaleza societaria<sup>127</sup>.

A pesar de ello, algunos autores, entre los que destacan MOLL NOGUERA, consideran que ese debate se encentra plenamente superado al quedar descartada la existencia una relación laboral, ya sea especial o con un carácter híbrido, aunque en su actividad profesional aparezcan elementos comunes al contrato de trabajo y su prestación sea idéntica a la de un trabajador asalariado. De manera que, las disposiciones laborales serán de aplicación en la medida y el alcance que su normativa disponga, otorgando la posibilidad de reconocer ciertos derechos a través de las disposiciones laborales<sup>128</sup>.

Por su parte, los Estatutos de la Cooperativa se encargan de regular el régimen jurídico de su prestación, si bien, dicha prestación debe acomodarse a lo establecido a lo dispuesto a los artículos 80 a 87 de la LC, estableciéndose una dinámica idéntica a la del ET, puesto que se regulan aspectos como: el periodo de prueba, la forma en la que se realiza la prestación y el tiempo de trabajo, entre otros.

Resulta transcendental señalar que los socios trabajadores de las CTA disfrutarán de algunos beneficios de la Seguridad Social, ya que el art. 14 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la *Ley General de la Seguridad Social*, en adelante TRLGSS, dispone que los mismos podrán optar por alguna de las siguientes modalidades, ya sea como asimilados a trabajadores asalariados dentro del Régimen General o en alguno de los Regímenes Especiales, de acuerdo a la actividad realizada, o como trabajadores autónomos dentro del Régimen Especial correspondiente. La opción de uno de esos regímenes se ejercitará por la propia cooperativa en sus correspondientes Estatutos y deberá extender sus efectos a todos los socios trabajadores una vez que la cooperativa se ha constituido formalmente y haya quedado inscrita en el correspondiente registro<sup>129</sup>.

Por último, todas aquellas cuestiones controvertidas de orden litigioso que se susciten entre las CTA y los socios por derechos y obligaciones que emanen de la

---

<sup>127</sup> PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel, “Socio trabajador de cooperativa ... *op. cit.*, págs. 55-92.

<sup>128</sup> MOLL NOGUERA, Rafael, “Descentralización productiva, cooperativismo y convenio colectivo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 12, N.º 1, 2024, págs. 1-36.

<sup>129</sup> SORIANO CORTÉS, Dulce, “Las cooperativas de trabajo asociado: una alternativa de trabajo digno, sostenible e inclusivo”, *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, N.º 38, 2021, págs. 11-21.

actividad cooperativa deberán tramitarse ante la Jurisdicción Social, con aplicación preferente de: la Ley de Cooperativas, los Estatutos cooperativos y el Reglamento de régimen interno, los acuerdos que válidamente se hayan adoptados por los órganos sociales de la cooperativa y, por último, los principios cooperativos. En este sentido debe señalarse que, antes de la formulación de una demanda, el socio deberá agotar la vía cooperativa previa como *conditio sine qua non*, lo que implicará la suspensión del cómputo de plazos de prescripción y caducidad, para ejercitar acciones reivindicando derechos<sup>130</sup>. Sin embargo, el art. 87.2 dispone que las cuestiones que pudieran surgir entre socios y las CTA que no estuvieran basadas en la prestación de su trabajo y no implicasen el compromiso de ninguno de sus derechos se deberán tramitar de acuerdo a los procedimientos del Orden Civil.

## 2. EL FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN LABORAL

### 2.1. LAS FALSAS COOPERATIVAS

La descentralización en materia normativa y la falta de un cuerpo normativo homogenizado han ocasionado la existencia de una serie resquicios legales dentro del Ordenamiento Jurídico. Este hecho ha terminado provocando que muchas empresas se hayan servido del uso de prácticas fraudulentas, amparadas bajo el principio constitucional de libertad de empresa, para poder beneficiarse del legítimo “derecho de opción” que la normativa contempla y, de este modo, constituir organizaciones irregulares, surgiendo las denominadas “falsas cooperativas” o “empresas pantalla”<sup>131</sup>.

Una de las definiciones que se puede encontrar dentro de la de literatura reciente, sobre el término de falsas cooperativas, se corresponde con la acuñada por FAJARDO GARCÍA, ya que según la propia autora reciben dicha denominación “*aquellas empresas que, constituidas formalmente como cooperativas, no llevan a cabo una actividad cooperativizada conforme a los fines y características que son propios de éstas, tales como: la autonomía, la gestión democrática o la responsabilidad económica*”<sup>132</sup>.

La finalidad de llevar a cabo tipo de prácticas respondería a una “*huida de las relaciones laborales y los costes que estas comportan*”, ya que en muchas situaciones se constituyen cooperativas como si se tratasen de medios instrumentales susceptibles de generar una apariencia de Derecho, a pesar de que las mismas carezcan de un patrimonio e infraestructura empresarial suficiente para llevar a cabo una actividad económica. El constante abuso de esta praxis ha sido denominado por la doctrina como “falso asociacionismo”, este fenómeno se caracteriza por la dependencia existente entre la

---

<sup>130</sup> TOMÁS MATAIX, David, “Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado: a vueltas con su naturaleza jurídica y la resolución de cuestiones contenciosas. Comentario conjunto de la sentencia núm. 848/2021, de 20 de diciembre, del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en relación con la sentencia núm. 1002/2021, de 26 de enero de 2022 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid”, *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, N.º 40, 2022, págs. 375-392.

<sup>131</sup> GARCÍA JIMÉNEZ, Manuel, “Falsas cooperativas, usos abusivos y derechos de los trabajadores. Análisis jurisprudencial y propuestas de actuación”, *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, N.º 33, 2018, págs. 185-222.

<sup>132</sup> FAJARDO GARCÍA, Gemma. “Falsas cooperativas de trabajadores y medidas adoptadas por los poderes públicos en España para combatir las”, *CIRIEC Working Papers*, N.º 30, 1930, págs. 1-19.

cooperativa y la empresa matriz, dado que la cooperativa se constituye como una sociedad satélite que orbitan entorno a una empresa principal, que es la que se termina beneficiando de las actuaciones fraudulentas realizadas por la cooperativa<sup>133</sup>.

La pregunta que aquí surge es, ¿cuál es el *modus operandi* que han seguido las empresas para facilitar la contratación de trabajadores sirviéndose del uso de la normativa de cooperativas?

Pues bien, tras un estudio doctrinal y de casos reales, vemos como, en la práctica, las empresas no contratan directamente a los trabajadores, sino que, constituyen cooperativas ficticias en las que los demandantes de empleo (normalmente personas en situaciones de vulnerabilidad, tales como desempleados de larga duración) deben adherirse como trabajadores autónomos para poder prestar sus servicios en la empresa usuaria. Una vez que figuran como trabajadores autónomos, la cooperativa les termina cediendo a la empresa principal, ya que entre la cooperativa y la empresa existe un contrato de arrendamientos en virtud del cual los socios cooperativistas terminan prestando los servicios en la infraestructura de la empresa usuaria. De este modo, la empresa que recibe los servicios de los socios se termina ahorrando el gasto que supondría tenerlos como parte de su plantilla, ya que los socios deben asumir la totalidad de los gastos, puesto que, para poder realizar la prestación de sus servicios los mismos, deben figurar como trabajadores autónomos dentro del RETA de la Seguridad Social<sup>134</sup>.

Un reciente análisis llevado a cabo por MARTÍNEZ MORENO sostiene que la forma en la que se lleva a cabo la cesión ilegal se instrumenta mediante la coordinación de tres negocios jurídicos distintos, a saber: en primer lugar, un acuerdo entre las dos empresas (la formal y la real), para que la primera proporcione a la segunda trabajadores, que serán empleadas sin que esta última asuma la posición como la verdadera empresarial; el segundo precisa de un contrato simulado entre el trabajador y el empresario formal y, por último, un contrato de trabajo efectivo entre el empresario real y la persona cedida, sin embargo dicho contrato se encuentra disimulado, esto es, encubierto por el contrato formal<sup>135</sup>.

Además, la cooperativa no dispone de clientes propios, ya que el trabajo realizado por los socios termina beneficiando a la empresa usuaria, quien no sólo se encarga de suministrar los medios materiales necesarios para que los socios desarrollen su actividad, sino que, además, organiza la actividad económica. Dentro de este entramado empresarial los socios no se adhieren voluntariamente, sino que lo hacen de manera condicionada, siendo despojados de cualquier libertad en lo que respecta a su participación en la cooperativa, pues los mismos carecen de cualquier facultad de decisión dentro de la sociedad, puesto que la toma de decisiones es absolutamente vertical y su

---

<sup>133</sup> SÁNCHEZ PACHÓN, Luis Ángel, “Creación de falsas cooperativas y controles de legalidad”, en AGUILAR RUBIO, Marina (Dir.), *Innovación social y elementos diferenciales de la economía social y cooperativa*, 2022, págs. 119-138.

<sup>134</sup> ARNAU COSÍN, María José, “Cooperativa de trabajo asociado en fraude de ley”, *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, N.º 45, 2024, págs. 357-360.

<sup>135</sup> MARTÍNEZ MORENO, Carolina, “Sobre externalización, precariedad, falsos autónomos y prestamismo laboral. De nuevo, al hilo del asunto Servicarne”, *Revista de Derecho Social*, N.º 109, 2025, págs. 99-102.

participación inexistente, a pesar de su condición de socios y del principio de gestión democrática<sup>136</sup>.

Por lo tanto, para poder identificar a aquellas cooperativas que actúan en fraude de ley, deben de valorarse las circunstancias específicas de cada supuesto de manera individualizada. En este sentido, SORIANO CORTÉS señala la existencia de una serie de elementos indiciarios que “*coadyuvan a su desenmascaramiento*”. Algunos de los citados elementos se encuentran en el hecho de que sea la empresa principal la que cuente con clientela y que sea con ella con la que establezcan relaciones. Además, debe ser quien ejerza los poderes de dirección y organización respecto de los servicios que prestan los socios, careciendo de cualquier posibilidad de participar en la gestión de la cooperativa, puesto que no existe participación en la asamblea de la cooperativa<sup>137</sup>.

En especial, debe hacerse mención las cooperativas de trabajo asociado, ya que las mismas se han utilizado como un instrumento para facilitar la cesión de trabajadores, sirviéndose del vínculo mercantil para enmascarar la auténtica naturaleza de las relaciones y, de este modo, evitar la asunción de obligaciones y responsabilidades que la ley atribuye a los empleadores, generado un efecto devastador en la protección social del trabajador<sup>138</sup>. Ahora bien, antes de dilucidar dicha cuestión, debe tratarse el fenómeno de la descentralización y su licitud dentro del Ordenamiento Jurídico español.

## 2.2. LA DESCENTRALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA: EL SUMINISTRO DE MANO DE OBRA

La descentración (también conocida como *outsourcing*), surge como consecuencia del fin del modelo fordista (entendido como una gran empresa que controla todas las fases del proceso productivo) y su remplazo por un sistema de empresas red en la que cada una de ellas asume las diferentes fases que conforman el ciclo productivo, concentrando el poder económico institucionalmente por parte de la empresa matriz, aunque ello suponga su descentralización productiva<sup>139</sup>. Pero, ¿en qué consiste exactamente este proceso?, la descentración se configura como una práctica empresarial cuyo propósito radica en la externalización de una o varias fases del ciclo productivo, segmentando parte de su actividad para que sea desarrollada por otras mercantiles (ya sea a través de la subcontratación, deslocalización...) con arreglo a los criterios y directrices establecidos por la empresa matriz<sup>140</sup>. La finalidad de la externalización pretende mejorar su posición

---

<sup>136</sup> DÍEZ ACIMAS, Luis Angel, “Uso indebido de la figura de la sociedad cooperativa”, *Deusto Estudios Cooperativos*, N.º 6, 2015, págs. 133-158.

<sup>137</sup> SORIANO CORTÉS, Dulce, “Cooperativas y subcontratación en las legislaciones autonómicas necesaria regulación de garantías laborales para mejorar el bienestar de las personas socias trabajadoras”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, N.º 46, 2021, págs. 60-83.

<sup>138</sup> MONREAL BRINGSVAERD, Erik José, “Cooperativas de trabajo asociado y cesiones ilegales del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores en los sectores cárnico y del transporte terrestre de mercancías. Estudio jurisprudencial”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, N.º 466, 2022, págs. 51-73.

<sup>139</sup> CAVAS MARTÍNEZ, Faustino, *Aspectos jurídico-laborales de la externalización productiva a través de empresas multiservicios: estado de la cuestión y propuestas*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2019, págs. 24-30.

<sup>140</sup> Sobre este proceso y, más específicamente, en el marco del mercado interior y las denominadas “empresas buzón”, véase CONTRERAS HERNÁNDEZ, Óscar, “Descentralización laboral en el mercado interior y empresas buzón: mitos y realidades”, en MOLL NOGUERA, Rafael, *Desafíos emergentes de la descentralización productiva laboral*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2024, págs. 83-119.

de mercado y anteponerse frente al resto de competidoras dentro de un mercado económico muy saturado que obliga a buscar nuevas fórmulas que permitan maximizar sus beneficios<sup>141</sup>.

Tras una sucinta aproximación al concepto de externalización, cabe cuestionarse si esta práctica se encuentra admitida dentro de la normativa española, sobre este aspecto tuvo ocasión de pronunciarse Tribunal Supremo en su sentencia de 27 de octubre de 1994 al afirmar que: “*el Ordenamiento Jurídico no contiene ninguna prohibición general que impida al empresario recurrir a la contratación externa para integrar su actividad productiva*”<sup>142</sup>. Es por ello, que la descentralización empresarial ha encontrado cavidad dentro de la legislación española a través del art. 42 del ET, ya que en el mismo se reconoce la posibilidad de que las empresas puedan contratar o subcontratar parte de su actividad. Sin embargo, las disposiciones laborales no han dejado el desarrollo de esta práctica al libre albedrío de los empleadores<sup>143</sup>, sino que la misma integra determinados requisitos encargados de salvaguardar la integridad de los derechos de los trabajadores y evitar la dilución de la responsabilidad de los empleadores<sup>144</sup>.

En este sentido, la doctrina señala que la forma más habitual de llevar a cabo la descentralización de la empresa es a través la contrata y subcontrata, sin embargo, la propia doctrina no se ha mostrado unánime sobre la conceptualización del término de “contrata”, ya que no se corresponde con ninguna de las categorías tradicionales en el ámbito del Derecho privado. A pesar de ello, la doctrina sí que es pacífica respecto a que, en términos generales, debe incluirse en la contrata la figura de los arrendamientos de obras y servicios realizados por una empresa<sup>145</sup>.

Siguiendo con la jurisprudencia del TS, cabe traer a colación su sentencia de 17 de diciembre de 2001<sup>146</sup>. En ella, el TS avaló la legalidad del contrato de prestación de servicios como una forma de poder llevar a cabo la descentralización de la empresa, amparándose en los artículos 1583 y 1583 del CC y en el principio de libertad de empresa consagrado en el art. 38 de la propia CE. En consecuencia, será lícito que las empresas puedan externalizar su actividad económica, si bien, la liberalidad que comporta la posibilidad de descentralizar la producción no puede convertirse en un mecanismo que favorezca a las empresas para poder suministrar mano de obra sin ningún tipo de restricción, ya que la externalización debe realizarse con sujeción a una serie de normas cuya finalidad es la salvaguardar los derechos de los trabajadores en detrimento de prácticas abusivas<sup>147</sup>.

---

<sup>141</sup> CAVAS MARTÍNEZ, Faustino, *Aspectos jurídico-laborales...op. cit.*, págs. 24-30.

<sup>142</sup> En este sentido véase la STS de 27 de octubre de 1994, Roj: STS 6906/1994 - ECLI:ES:TS:1994:6906.

<sup>143</sup> El legislador ha impuesto al empresario una serie de obligaciones respecto a las personas con la que se contrate, establecido un régimen de excepción a lo dispuesto al art. 1257 del CC, limitando la eficacia de los contratos.

<sup>144</sup> GÁRATE CASTRO, Francisco Javier, “Descentralización productiva y derecho del trabajo”, *Descentralización productiva, nuevas formas de trabajo y organización empresarial: XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 1, 2018, págs. 25-30.

<sup>145</sup> VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, “Descentralización productiva y desorganización del derecho del trabajo”, *Sistema: Revista de ciencias sociales*, N.º 168-169, 2002, págs. 71-88.

<sup>146</sup> STS de 17 de diciembre de 2001, Roj: STS 9880/2001 - ECLI:ES:TS: 2001:9880.

<sup>147</sup> MARTÍN VALVERDE, Antonio, “Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas. A propósito de la tesis doctoral de Francisco Blat Gimeno”, en BLAT GIMENO, Francisco (Coord.),

El art. 43 del ET se encarga de regular la cesión de trabajadores, estableciendo que las únicas empresas que podrán llevar a cabo cesiones deberán encontrarse “*debidamente autorizadas*”. Por lo tanto, no cualquier empresa podrá ceder a trabajadores, ya que, para ello, se deberán cumplir una serie de requisitos contemplados en la legislación que habilitan el suministro de la mano de obra. Tradicionalmente las encargadas de realizar cesiones de trabajadores han sido las denominadas Empresas de Trabajo Temporal, en adelante ETTs. Su régimen jurídico se encuentra recogido en la Ley 14/1994<sup>148</sup>, disponiendo su art. 1 que tendrán dicha consideración aquellas “*cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados*”<sup>149</sup>.

Siguiendo con lo dispuesto en el art. 43.2 del ET, el propio precepto incluye una serie de situaciones en las que se incurrirá en cesión ilegal, a saber: en primer lugar, “*que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria*” y, en segundo término, “*que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario*”.

Esta situación no ha estado exenta de controversia por parte de la jurisprudencia, ya que, en una primera etapa, el TS declaró que existía cesión ilegal de trabajadores cuando una empresa contratista se trataba de una mercantil aparente, es decir ficticia, dado que la misma se limitaba a contratar a los trabajadores para cederlos, como si tratase de una intermediaria, ya que no disponía de una estructura empresarial funcional<sup>150</sup>. En este sentido, debe hacerse especial mención a la STS de 17 de julio de 1993<sup>151</sup>, ya que, en la misma el TS dispuso que no había cesión ilegal de trabajadores por parte de una contrata. El TS estimó que se trataba de una empresa real, y no se configuraba como una sociedad ficticia, quedando plenamente acreditado que la contrata disponía de “*un patrimonio propio, un domicilio social, una organización empresarial con servicios periféricos y centrales, así como un equipo de mandos intermedios, y que incluso en el ejercicio de su actividad mercantil presta servicios de forma regular a otras empresas distintas*”.

Sin embargo, en una etapa posterior, el TS adoptó un nuevo enfoque más completo que permitirá dar explicación a aquellas situaciones de prestamismo prohibido desde el marco de “la teoría del empresario efectivo”<sup>152</sup>. Muestra de ello se encuentra en la

---

*Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas: estudios en recuerdo de Francisco Blat Gimeno*, Tirant lo Blanch, 2000, págs. 57-76.

<sup>148</sup> La Ley 14/1994, de 1 de junio, *por la que se regulan las empresas de trabajo temporal*, en adelante LETT.

<sup>149</sup> CASTRO ARGÜELLES, María Antonia, *Formas alternativas de contratación del trabajo: de los contratos de actividad a la descentralización productiva*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2007, págs. 41-43.

<sup>150</sup> MUNÍN SÁNCHEZ, Lara María, “La cesión ilegal de trabajadores y su delimitación de las legítimas contratas”, *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, N.º 15, 2011, págs. 291-300.

<sup>151</sup> STS de 17 de julio de 1993, Roj: STS 5445/1993 - ECLI:ES:TS: 1993:5445.

<sup>152</sup> CUENCA ALARCÓN, Miguel, “El impacto laboral de la nueva organización de la empresa: el ejemplo de la cesión ilegal de trabajadores”, *Cuadernos de relaciones laborales*, Vol. 25, N.º 2, 2007, págs. 55-75.

sentencia emanada por el Tribunal Supremo en fecha de 12 de diciembre de 1997<sup>153</sup>, ya que en la misma el TS confirmó que “no basta con demostrar la existencia de una empresa real”, sino que, además, la misma “no debe limitarse únicamente a suministrar la mano de obra sin poner a contribución los elementos personales y materiales que conforman su estructura empresarial”.

Por lo tanto, para apreciar si concurre cesión ilegal, las empresas contratistas deben cumplir una serie de requisitos que, en una innovadora y depurada labor doctrinal, ya fueron recogidos por GARCÍA MURCIA en 1981<sup>154</sup>, permitiendo de este modo poder contrastar la licitud de su actividad frente a eventuales contratadas constituidas en fraude de ley, entre ellos se encuentran los siguientes, a saber:

En primer lugar, que la empresa pueda acreditar que se trata de una mercantil real, estando formalmente constituida y disponiendo de una infraestructura organizativa adecuada, propia y suficiente, es importante advertir que la mera constitución formal de la contratista como una empresa no implica necesariamente que se corresponda con una verdadera contrata y, en consecuencia, no impide que se pueda apreciar una hipotética cesión ilícita de trabajadores. De este modo la denominada tesis jurisprudencial de la “apariencia empresarial” ha quedado superada, pues la ilicitud de una empresa no puede descansar como criterio único en un factor subjetivo fundamentado en la “condición formal del empresario”, sino que se deben fijar otros criterios materialistas y objetivos<sup>155</sup>.

En segundo término, se precisa que el objeto de la contrata consista en una actividad específica y determinada, más concretamente la una determinada obra o servicio, lo que implica que su actividad no puede quedar circunscrita al suministro de mano de obra, ya que la finalidad originaria de una contrata es facultar en determinadas ocasiones la participación de empresas auxiliares en el proceso productivo de la empresa principal, para complementar su actividad<sup>156</sup>.

La tercera exigencia estriba en torno a la, ya mencionada, teoría del “verdadero empleador”, manteniendo el control, la dirección y la organización de la actividad laboral, no limitándose a una mera puesta a disposición de los trabajadores. De modo que, las empresas contratadas actuaran como verdaderos empleadores cuando las mismas ostenten el control de la actividad sobre la organización del trabajo y el ejercicio de las facultades empresariales en lo que respecta a la toma de decisiones. Esta situación implica, que la empresa contratada sea la encargada de distribuir las tareas, fijar los turnos y las vacaciones, además de ejercer la potestad disciplinaria, todas actividades que competen al verdadero empleador, en cuyo ámbito de dirección y organización se desarrolla realmente su actividad, no limitándose a funciones secundarias<sup>157</sup>.

---

<sup>153</sup> STS de 12 de diciembre de 1997, Roj: STS 7630/1997 - ECLI:ES:TS: 1997:7630.

<sup>154</sup> GARCÍA MURCIA, Joaquín, “El trabajo en contratas y la cesión de mano de obra en el Estatuto de los Trabajadores”, *Revista de Política Social*, N.º 130, 1981, págs. 23-25.

<sup>155</sup> MONTOYA MEDINA, David, *Trabajo en contratas y protección de los trabajadores*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004, págs. 148-153.

<sup>156</sup> JURADO SEGOVIA, Ángel, “La distinción entre contrata lícita y cesión ilegal de trabajadores”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco (Dir.), *La regulación laboral de las contratas y subcontratas: puntos críticos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, págs. 28-34.

<sup>157</sup> MARTÍN JIMÉNEZ, Rodrigo, *Cesión ilegal de trabajadores: aspectos críticos, prácticos y conexiones con otras instituciones*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2022, págs. 53-55.

Por último, se exige que un auténtico empleador asuma el riesgo empresarial derivado de la actividad económica, de manera que, su fuente de ingresos dependerá de la buena ventura de su actividad, por este motivo, para considerar a la empresa contratista como un verdadero empresario esta deberá asumir el riesgo empresarial respondiendo frente a terceros, lo que implica que la contrata se convierta en una actividad delimitada, específica y diferente de la actividad desarrollada por la empresa principal (contratante). Por lo tanto, si el riesgo no se desplaza a la empresa contratista se produciría su supresión de manera artificial, impidiendo poder conceptuar al contratista como empresario y, por ende, no siendo admisible en Derecho apreciar una contrata de obras o servicios ya que no estaríamos ante un verdadero empleador<sup>158</sup>.

Asimismo, MONREAL BRINGSVAERD plantea la posibilidad de utilizar en clave analógica los criterios que proporciona el art. 43 y otras normas legales (como la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción<sup>159</sup> y la LETA), para diferenciar una contrata lícita de una situación de prestamismo prohibido llevado a cabo por parte de una cooperativa para dilucidar la ilegalidad, o no, de una contrata<sup>160</sup>.

### 2.3. LA CESIÓN DE TRABAJADORES DENTRO DEL MARCO DE LAS CTA

Con tal exordio, se alcanza el núcleo del debate que presenta este TFG, que no es otro que dirimir si la cesión de trabajadores por parte de una CTA puede reputarse como ilícita. Pues bien, para dilucidar dicha cuestión habrá que comenzar analizando si una CTA puede llevar a cabo cesiones de trabajadores en los mismos términos que una ETT. En este sentido, la Disposición adicional tercera de la Ley 14/1994 contempla expresamente esta posibilidad cuando en su primer apartado recoge que *“las cooperativas, debidamente constituidas e inscritas de acuerdo con su legislación específica, podrán obtener la correspondiente autorización administrativa para operar como empresas de trabajo temporal”*. Por lo tanto, en la práctica las cooperativas que cumplan con los requisitos legalmente previstos podrán ceder sus socios.

Asimismo, la Disposición prosigue sosteniendo que las relaciones entre la cooperativa, que actúe como ETT, y sus socios trabajadores, cuya actividad se fundamente en la prestación de servicios en empresas usuarias, se deberán regir de acuerdo a lo previsto en la legislación aplicable a dicho tipo de sociedades, de ello se desprende que las relaciones entre la cooperativa y sus socios se regirán de acuerdo a las prevenciones mercantiles y no laborales.

Una vez resuelta la primera cuestión, cabría analizar si es posible calificar como ilícita el suministro de mano de obra que llevan a cabo las CTA. En principio no sería posible apreciar dicha ilicitud, ya que la situación de prestamismo prohibido se desprende como consecuencia de la aplicación del contrato de trabajo y, por ende, no sería

---

<sup>158</sup> DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, “Cesión ilegal. Adaptaciones, regulatorias y judiciales, a una realidad cambiante”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 4, N.º 3, 2023, págs. 4-13.

<sup>159</sup> El art. 5.2 apartado f) dispone que: *“tampoco podrán subcontratar los subcontratistas, cuya organización productiva puesta en uso en la obra consista fundamentalmente en la aportación de mano de obra...”*.

<sup>160</sup> MONREAL BRINGSVAERD, Erik José, “SERVICARNE y sus contratas: un sonado caso de divergencia jurisdiccional”, en MOLL NOGUERA, Rafael (Dir.), *Desafíos emergentes de la descentralización productiva laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, págs. 326-332.

susceptible de aplicación las previsiones contenidas en el art. 43 del ET, ya que el binomio socio-cooperativa queda amparado por la normativa mercantil<sup>161</sup>.

A pesar de ello, el Alto Tribunal no ha excluido la posibilidad de que existan situaciones de ilegalidad en las aportaciones de socios realizadas por parte de las CTA, recogiendo la citada STS 17 de diciembre de 2001<sup>162</sup>, que se podrá incurrir en una actuación fraudulenta “cuando la relación entre la arrendataria y los trabajadores de la cooperativa puedan subsumirse en las previsiones del art. 1 del Estatuto de los Trabajadores”. De manera que, existirá una situación de prestamismo ilícito cuando se produzca la “conversión de socios trabajadores a trabajadores por cuenta ajena”, por aplicación de los artículos 1.1 y 8.1 del ET, quedando diluido el vínculo mercantil en favor de una relación eminentemente laboral, ya que la empresa que organiza y dirige a los socios es la cliente y no la cooperativa, quedando esta última relegada a suministrar mano de obra, sin ejercer ningún poder de dirección u organización.

Continúa la sentencia afirmando que “el enjuiciamiento de estas situaciones exigirá una acreditación rigurosa de la existencia de tal actuación en fraude de Ley”, lo que no sucederá en aquellos supuestos en los que se aporte la mano de obra junto con otros medios materiales y personales, asumiendo el riesgo de la actividad, de tal forma que la capacidad de dirección y la de selección de personal no se encuentren fuertemente limitadas<sup>163</sup>. Asimismo, el propio Tribunal también ha tomado en consideración aquellas empresas de “actividad simple”, en la que la aportación de elementos personales y materiales, en palabras del TS, queda reducida a “mínimas”, como son los supuestos de empresa de limpieza y vigilancia. Esto se debe a que, en algunos casos, no se podrá justificar la aportación de medios humanos argumentando, exclusivamente, que se tratan de actividades complementarias como pretexto para legitimar el suministro de mano de obra<sup>164</sup>.

Sobre este aspecto resulta interesante mencionar que, tal y como concluye la doctrina que ha estudiado este fenómeno en profundidad, las contratas cárnicas de trabajo asociado dedicadas a labores de matarife (despiece y manipulación de carnes) no precisan una estructura empresarial compleja, por este motivo, la puesta a disposición de elementos personales y materiales por parte de la contratista es simple, esta situación podría entrar en colisión con la posible ilegalidad de la contrata. Sin embargo, en estos supuestos para valorar la licitud de la contrata el criterio determinante es el ejercicio de los poderes mediatos e inmediatos, utilizando este criterio la contrata será lícita cuando conserva intactas, por un lado, las facultades correspondientes al área de gestión mediata (abono de salarios, poder disciplinario, gestión de vacaciones, permisos...) y, por otro, la gestión empresarial inmediata (realización de horarios, emisión de instrucciones de

---

<sup>161</sup> MARTÍNEZ GARRIDO, Luis Ramón, “Contratas, cesión ilegal de trabajadores y cooperativas de trabajo asociado”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, N.º 38, 2002, págs. 229-240.

<sup>162</sup> STS de 17 de diciembre de 2001, *op. cit.*

<sup>163</sup> De esta forma se consolida la doctrina emanada de la STS 12 de diciembre de 1997, asentando dentro la jurisprudencia el criterio del “empresario verdadero”, caracterizado por ejercer el control de dirección y organización, asumiendo el riesgo de la actividad económica al tiempo que dispone de elementos (entiéndase patrimonio, infraestructuras...) para dar cobertura al ejercicio de su objeto social.

<sup>164</sup> STS de 17 de diciembre de 2001, *op. cit.*

órdenes, control y vigilancia de los trabajadores), no quedando anulada por las facultades de control de la empresa comitente<sup>165</sup>.

En este contexto, debe hacerse mención a la sentencia emanada por el TSJ de Cataluña en fecha de 30 de noviembre de 2017<sup>166</sup>, ya que, en dicha resolución el TSJ dictaminó que la cooperativa no se correspondía con una verdadera empresa. La argumentación para justificar el carácter no empresarial de la cooperativa se sustentaba en la naturaleza de la relación de la socia (demandante) con la cooperativa, pues la misma fue considerada como laboral, dado que revestía los caracteres inherentes al contrato de trabajo ordinario, de acuerdo a las previsiones del art. 1 del ET, mientras que su condición como socia era un mero formalismo sin ningún sustrato real que acreditase el vínculo mercantil. Por ello, el TSJ concluye afirmando la posibilidad de poder apreciar un supuesto de prestamismo prohibido al amparo de las disposiciones laborales, en detrimento de las mercantiles.

Sin embargo, no fue hasta el año 2018 cuando el TS se pronunció sobre la cesión de trabajadores en el ámbito de las CTA, concretamente en su Sentencia de 18 de mayo<sup>167</sup>, ya que en la misma se consolidaron los criterios debían concurrir para poder identificar a una cooperativa que actúa en fraude de ley. En dicha resolución, el TS enjuició si la prestación de servicios de transporte realizada por un socio de una CTA, al amparo de una autorización administrativa, se correspondía con un contrato de trabajo, incardinable dentro de las disposiciones contenidas en el ET, o sí, por el contrario, se trataba de un vínculo societario legalmente constituido<sup>168</sup>. Para dilucidar dicha cuestión, el TS fundamentó su análisis en la naturaleza de la cooperativa, valorando si la misma se había ajustado a los fines para los que se había constituido y, para ello, recurrió a un mecanismo integrado dentro de su jurisprudencia, al que había denominado como el “levantamiento del velo societario”<sup>169</sup>. Esta práctica tiene como propósito evitar la utilización de la personalidad jurídica de una sociedad como un instrumento defraudatorio, de modo que, se entiende que existe un uso inadecuado cuando la finalidad de la sociedad no es la que, a priori, le resulta propia, puesto que su propósito es otro distinto al que figura en sus Estatutos<sup>170</sup>.

Por lo tanto, el Alto Tribunal comenzó su análisis abordando el régimen jurídico de las CTA, concluyendo que las mismas se constituyen con el propósito de la puesta en común del esfuerzo personal y directo por parte de los socios, no admitiendo que se utilicen de manera fraudulenta las normas para crear cooperativas que sean utilizadas como un subterfugio para la formalización de mercantiles carentes de actividades económicas. A partir de su razonamiento inicial, el TS sostiene que la actividad de la

---

<sup>165</sup> MONREAL BRINGSVAERD, Erik José, “SERVICARNE y sus contratas...*op. cit.*, págs. 326-332.

<sup>166</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 30 de noviembre de 2017, Roj: STSJ CAT 10706/2017 - ECLI:ES: TSJCAT:2017:10706.

<sup>167</sup> STS de 18 de mayo de 2018, Roj: STS 2263/2018 - ECLI: ES:TS:2018:2263.

<sup>168</sup> GOERLICH PESET, José María, “Reencuadramiento administrativo de socios trabajadores de cooperativas: luces y sombras”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 10, N.º 3, 2022, págs. 393-397.

<sup>169</sup> La doctrina del levantamiento del velo fue utilizada en España por primera vez a raíz de la STS de 28 de mayo de 1984, Roj: STS 1196/1984 - ECLI:ES:TS:1984:1196.

<sup>170</sup> DE ÁNGEL YÁGÜEZ, Ricardo, “La doctrina del "levantamiento del velo" y las sociedades interpuestas”, *Estudios de Deusto: Revista de Derecho Público*, Vol. 43, N.º 2, 1995, págs. 11-51.

cooperativa se erige como uno de sus elementos esenciales, ya su existencia se sustenta sobre la organización en común para producir bienes y servicios para terceros. Por este motivo, para poder llevar a cabo su actividad es necesario que la propia cooperativa disponga de estructuras materiales, organizativas, financieras y de gestión para facilitar la prestación del trabajo autónomo<sup>171</sup>.

En consecuencia, no sería admisible el hecho de que la cooperativa se limite a dar cobertura a situaciones en las que se pretenda eludir normas que hubieran sido de aplicación en el supuesto de que la actividad hubiese sido realizada a título individual por el trabajador, o mediante cualquier otro tipo de entidad empresarial que no se hubiese constituido mediante la fórmula de CTA. De manera que, no existirá un uso fraudulento de una cooperativa, cuando dicha organización cuente con una estructura productiva suficiente, lo que se producirá cuando la misma disponga de una *“una actividad real, una efectiva creación y organización de mecanismos de actuación interna y de relación con los clientes, prestación de servicios desde la cooperativa a sus asociados fomentando fórmulas de gestión empresarial, asesoramiento, reducción de costes, captación de clientes...”*<sup>172</sup>. Asimismo, cabe señalar que el art. 6.4 del CC dispone que aquellos actos realizados al amparo de una norma que busque un resultado que se encuentre prohibido por el Ordenamiento Jurídico, deberán entenderse realizados en fraude de ley, posibilitando la aplicación de la norma que se hubiese tratado de eludir.

Por todo ello, el TS terminó declarando la naturaleza laboral de la relación jurídica, calificando como asalariada la prestación de servicios de transporte realizada por los socios de la CTA, dado que la cooperativa carecía de cualquier tipo de infraestructura propia, limitándose a ser la titular de la tarjeta de transporte, al tiempo que suscribía un contrato de arrendamiento de servicios con la empresa de transporte, que era propietaria de los camiones que ponía a disposición de los socios. Esta sentencia supuso un punto de inflexión dentro la jurisprudencia, ya que en la misma el TS consolidó un criterio que permitirá poder identificar a aquellas cooperativas creadas en fraude de ley, tomando como punto de referencia la realización de una actividad económica y la disposición de medios e infraestructura propios para su desarrollo<sup>173</sup>.

Sobre este aspecto cabe señalar que parte de la doctrina ha considerado la posibilidad de incorporar otros criterios para discernir la existencia de una falsa cooperativa, de manera complementaria a los esgrimidos por el TS. En este sentido TODOLÍ SIGNES sostiene que se podrían apreciar indicios de fraude en: el incumplimiento de las normas sobre convocatoria de asamblea general, el desconocimiento de los socios sobre su derecho de voto o en el hecho de que sea la cooperativa, y no el propio socio, la que reclute a los socios, ya que la iniciativa de adhesión debe de venir del propio socio y no debe ser impuesto por la cooperativa, incumpliendo la finalidad cooperativista de puesta en común de medios. El autor señala también que puede haber otros elementos relevantes, tales como que la cooperativa disponga de una marca propia potente que permita atraer a un mayor número de clientes,

---

<sup>171</sup> STS de 18 de mayo de 2018, *op. cit.*

<sup>172</sup> *Idem.*

<sup>173</sup> VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia, “Las cooperativas de trabajo asociado en la economía de plataformas”, *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, N.º 38, 2021, págs. 93-125.

que sea la dueña del *Know-How* o de la información relevante en el desarrollo del negocio y la propietaria de los *Softwares* de gestión de las funciones de la actividad económica<sup>174</sup>.

Prosiguiendo con la cuestión inicial planteada en el presente epígrafe, se puede concluir afirmando que en el ámbito de las CTA si puede existir cesión ilegal de los trabajadores, si bien, dicha afirmación debe ser matizada, ya que la misma se produciría como consecuencia de la disolución del vínculo mercantil, en favor de una relación de laboralidad. Para que se produzca la disolución, se debe analizar sí la cooperativa está cumpliendo los fines de acuerdo a los que se constituyó, para ello se aplicará la doctrina del velo societario, comprobando si lleva a cabo una actividad económica real disponiendo de una infraestructura propia o sí, por contraposición, se limita a suministrar trabajadores a otras empresas, relegando su existencia a ser una empresa intermediaria. Esta situación supondría que la relación de los socios con la cooperativa no es mercantil, sino laboral, quedando disuelto su vinculación en favor de una relación dependiente lo que permitía poder aplicar la normativa laboral y, por ende, apreciar una situación de prestamismo prohibido de acuerdo a lo dispuesto en el art. 43 del ET<sup>175</sup>.

En este sentido, el TS recuerda que debe prevalecer la verdadera naturaleza de los actos frente al *nomen iuris* que empleen los contratantes<sup>176</sup>, es decir, si el verdadero objeto de la externalización de un servicio es aportar mano de obra, y no conformar una CTA, dicha relación debe ser calificada como laboral, a pesar de la denominación societaria que las partes han empleado. De ahí que el propio Tribunal haya negado en algunos casos la condición de trabajador autónomo, como fue el de los montadores de Zardoya Otis, ya que declaró su condición de trabajadores por cuenta ajena, dado que los mismos realizaban un actividad de mantenimiento y montaje de instalaciones sin aportar ningún instrumento de trabajo propio, más allá de un vehículo para trasladarse, mientras que todos los medios de producción eran propiedad de Zardoya, siendo trabajadores que dependían directamente de la empresa<sup>177</sup>.

En consecuencia, en aquellos supuestos en los que la cooperativa sirva para suministrar mano de obra sin infraestructura, se debe negar la vigencia real de un contrato de servicios, ya que la cooperativa no sería una empresa con actividad real, sino que su actuación se fundamenta en suministrar la aportación de trabajadores a las empresas clientes, que son las que actúan como los verdaderos empresarios encargados de organizar el proceso productivo. Por lo tanto, a pesar del marco de cobertura que las CTA presentan, lo cierto es que incurren en una cesión ilegal de trabajadores en aquellos supuestos en los que una cooperativa se encuentre instrumentalizada, de manera forzosa e intencionada,

---

<sup>174</sup> TODOLÍ SIGNES, Adrián, “La jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de falsas cooperativas”, en FAJARDO GARCÍA, Gemma (Coord.), *La promoción del emprendimiento y la inserción social desde la economía social*, Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa, CIRIEC, 2018, págs. 87-92.

<sup>175</sup> GARCÍA JIMÉNEZ, Manuel, “Falsas cooperativas, usos abusivos... *op. cit.*”, págs. 185-222.

<sup>176</sup> Sobre este aspecto la STS de 18 de diciembre de 2019, Roj: STS 4188/2019 - ECLI:ES:TS:2019:4188, dispuso que: “*los contratos son lo que son, según su naturaleza jurídica, y no lo que las partes dicen que son, siendo irrelevante el nomen iuris*”.

<sup>177</sup> En este sentido *vid.* la STS de 24 de enero de 2018, Roj: STS 608/2018 - ECLI:ES:TS:2018:608.

por las necesidades de suministrar mano de obra a coste menor a otra empresa, que es la beneficiada de dicha práctica<sup>178</sup>.

Sobre este aspecto, BELTRÁN DE HEREDIA ha considerado que la descentralización de trabajadores autónomos en el marco del trabajo asociado es incardinable dentro del proceso de cesión ilegal de trabajadores en los mismos términos que las contrataciones de trabajo, para ello se hace necesario acreditar la existencia de una “falsa relación por cuenta ajena” del socio trabajador con la cooperativa. En consecuencia, no se podría presumir la existencia de dicha relación cuando los resultados de su actividad recaen necesariamente sobre los propios socios. Siendo esta una situación de prestamismo prohibido en aquellos casos en los que un tercero se apropiara de los beneficios y no realizase ninguna aportación a la realización del servicio<sup>179</sup>.

De manera que, las CTA funcionarían como un paraguas que sirven para acoger a trabajadores que, finalmente, terminan siendo cedidos para prestar sus servicios en una empresa que ha externalizado parte de su actividad, a través de una subcontrata, lo que implica que los socios de la cooperativa formalmente se encuentran sometidos al régimen de la cooperativa, aunque en la práctica funcionan como “empleados contratados” por la empresa principal<sup>180</sup>.

#### **2.4. LAS CONSECUENCIAS DE LA CESIÓN ILÍCITA DE TRABAJADORES EN EL MARCO DEL TRABAJO ASOCIADO**

Constatada la existencia de CTA cuya actividad queda constreñida al mero suministro de trabajadores, cabe estudiar los efectos que acarrearían la realización de este tipo de prácticas tanto para los trabajadores, como para los propios empleadores en aquellos supuestos en los que sus actuaciones incurran en fraudes de ley. Para llevar a cabo el dicho estudio, se debe analizar el régimen de responsabilidades que se deriva de la cesión ilícita de trabajadores, por ello, debemos dirigirnos al contenido del art. 43 del ET, ya que su tercer apartado dispone que tanto el cedente, como el cesionario “*responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos*”.

El régimen de responsabilidad no se agota en las CTA, sino que el legislador trasladó dicho régimen a la empresa principal, asentando una doble garantía frente a eventuales reclamaciones por parte de los trabajadores ante aquellos supuestos en los que se pretenda eludir el pago de salarios o cuotas de la SS, entre otras, por parte de la empresa cedente o cesionaria. En este punto surge la primera de las controversias y esta es la denominación con la que debemos referirnos a la CTA. En estos supuestos las cooperativas adquirirán la condición de cedentes, mientras que las empresas que reciban los beneficios de la mano de obra se corresponderán con las cesionarias (aunque en la

---

<sup>178</sup> GARCÍA JIMÉNEZ, Manuel, “Falsas cooperativas, usos abusivos...*op. cit.*”, págs. 185-222.

<sup>179</sup> BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, “Contratas intensivas de mano de obra y la (alargada) sombra de la cesión ilegal”, en MOLL NOGUERA, Rafael (Coord.), *Desafíos emergentes de la descentralización productiva laboral*, 2024, págs. 265-299.

<sup>180</sup> RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana y ÁLVAREZ CUESTA, Henar, *Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena. Nuevas formas de precariedad laboral*, Bomarzo, Albacete, 2019, págs. 7-29.

práctica ambas conformen la misma unidad productiva). La adopción de esta interpretación sería plausible para poder enjuiciar los actos antijurídicos adoptados por las mercantiles y, de este modo, ofrecer una respuesta *ex novo* a una situación no regulada y que no puede quedar desprovista de solución.

En este sentido MONTOYA MEDINA sostiene que el término de “subcontratación” puede utilizarse en dos sentidos: uno en *sensu stricto* que coincide con su significación jurídica y, otro, que integra un concepto mucho más amplio que es propio de su significado económico, ya que en el uso generalizado del lenguaje se hace común utilizar el término subcontratación en un sentido mucho más extenso, pues en esta acepción la subcontratación es la manifestación más característica de la descentralización productiva, lo que implica la participación de empresas auxiliares en el ciclo productivo de una empresa para llevar a cabo la ejecución de alguna de sus fases<sup>181</sup>.

Pero, debemos cuestionarnos ¿cuál es el alcance del régimen de responsabilidad de las empresas implicadas en la cesión de trabajadores? Si se toma en cuenta el citado art. 43 del ET, en el mismo se especifica que los empresarios asumirán las responsabilidades que se derivasen del salario del trabajador, de las obligaciones para/con la SS, aquellas que surgieran como consecuencia de un ilícito penal y demás responsabilidades, configurándose como un “cajón de sastre” en el que incluir otras que no se encuentren recogidas específicamente.

Respecto al régimen de obligaciones de la SS, el art. 168 del TRLGSS condensa la responsabilidad solidaria de ambas mercantiles respecto de las prestaciones contenidas en el art. 167 del mismo texto (altas, cotización, afiliación, desempleo, protección contra de la familia y contra la vejez, asistencia sanitaria o prestaciones por accidentes de trabajo...) cuya cobertura ha sido garantizada a los trabajadores a través del Sistema Público. Debe mencionarse el hecho de que el art. 168 mantiene la responsabilidad, a pesar de que la cesión de mano de obra sea realizada “a título amistoso o no lucrativo”, por ello, la naturaleza de la solidaridad ha sido calificada como “pura”, dado que la misma permite poder dirigirse contra cualquiera de los dos empresarios, ya sea de manera conjunta o separada. En los mismos términos se sitúa el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, ya que su art. 13.1 al incorporar “*la responsabilidad solidaria de varias personas, físicas o jurídicas o entidades sin personalidad, respecto de deudas con la Seguridad Social*” respecto de aquellas cuotas, mejoras voluntarias, prestaciones, recargos, etc., todo ello con la finalidad de dotar de mayor cobertura al propio trabajador<sup>182</sup>.

En lo referente a las obligaciones salariales contraídas con los trabajadores, el art. 42.2 del ET extiende el régimen de responsabilidad a aquellos compromisos económicos derivados del suministro de mano de obra, dicho precepto dispone de un régimen cuya cobertura descansa sobre el principio de protección del trabajo en contratas, configurándose protección “específica singular” que atienda a los riesgos particulares que suceden en las formas de producción descentralizadas. La finalidad de esta “doble

---

<sup>181</sup> MONTOYA MEDINA, David, *Trabajo en contratas y protección...op. cit.*, págs. 178-180.

<sup>182</sup> OLMO GASCÓN, Ana Marta, *El reclutamiento y la cesión ilegal de trabajadores tras la alteración del sistema de intermediación laboral*, Bomarzo, Albacete, 2015, págs. 45-53.

protección” encuentra su razón de ser en la existencia de dos patrimonios empresariales independientes que faciliten el cobro de las deudas salariales, ya que, si solo se procediera al pago por parte de una empresa, el patrimonio de la otra mercantil acrecería como consecuencia de incorporar de forma mediata el resultado del esfuerzo productivo de los trabajadores del contratista<sup>183</sup>.

Asimismo, el art. 8.2 del Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en adelante TRLISOS, recoge como infracción muy grave “*la cesión de trabajadores en los términos prohibidos por la legislación vigente*”<sup>184</sup>. Llegados a este punto cabría cuestionarse si nos encontramos ante un ilícito penal recogido en el art. 312 del Código Penal cuando se refiere a al “*tráfico ilegal de mano de obra*”. Sobre este aspecto, la doctrina penalista sostiene que “*la ausencia de cumplimiento de la normativa del empleo no puede ser constitutivo de una infracción penal*”, pues para ello se precisa que el ánimo de lucro, existente en la intermediación, debe comportar un plus de antijuricidad<sup>185</sup>, de manera que, la cesión ilegal de mano de obra constituye una infracción como consecuencia de un incumplimiento de la normativa de colocación, mientras que el tráfico ilegal exige algo más, es decir, una ventaja patrimonial que sea obtenida como consecuencia del enriquecimiento injusto<sup>186</sup>.

No puede obviarse una hipotética descalificación de la condición de “cooperativa”, al amparo de lo dispuesto en el art. 116 de la Ley de Cooperativas como consecuencia de incurrir en “*infracciones muy graves de normas imperativas o prohibitivas*” o concurrir en alguna de las causas contenidas en el art. 70 de la citada ley (en aquellos supuestos de aplicación de la norma nacional, si no habrá que remitirse a la norma autónoma de cooperativas). En especial, debe hacerse mención a la Sentencia dictada por la Audiencia Nacional en fecha de 15 de marzo de 2023<sup>187</sup>, ya que en la misma la Audiencia terminó desestimando el recurso planteado por Servicarne frente a la Resolución de 30 de abril de 2019, adoptada por la Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, por la que se le descalificó como cooperativa de trabajo asociado<sup>188</sup>. Si

---

<sup>183</sup> MONTOYA MEDINA, David, *Trabajo en contratas y protección...op. cit.*, págs. 188-190.

<sup>184</sup> En este sentido conviene señalar que el art. 40.1. c) del TRLISOS recoge que las infracciones muy graves se sancionaran económicamente: “*con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros*”.

<sup>185</sup> El tipo se configura como una norma penal blanco, esto implica que exista una remisión a la normativa laboral como cauce previo a la aplicación de la norma penal, conservando su carácter de *ultima ratio*, reservándose para aquellos supuestos en los que la antijuricidad deba ser cubierta y la legislación laboral *per se* no sea suficiente para ello, debiendo sancionar dicha conducta penalmente.

<sup>186</sup> SERRANO GÓMEZ, Alfonso, SERRANO MAÍLLO, Alfonso, SERRANO TÁRRAGA, María Dolores y VÁZQUEZ GONZÁLEZ, Carlos, *Curso de Derecho penal. Parte especial*, Dykinson, Madrid, 6ª Edición, 2021, págs. 490-493. A mayor abundamiento sobre esta cuestión véase VILLACAMPA ESTIARTE, Carolina y GARCÍA SOLÉ, Marc, “De los delitos contra los derechos de los trabajadores”, en QUINTERO OLIVARES, Gonzalo (Dir.) y MORALES PRATS, Fermín (Cord.), *Comentarios a la parte especial del derecho penal*, Thomson Reuters Aranzadi, 10ª Edición, Navarra, 2016, págs. 1168-1173 y TERRADILLOS BASOCO, Juan María y BOZA MARTÍNEZ, Diego, *El Derecho penal aplicable a las relaciones laborales lecciones*, Bomarzo, Albacete, 2017, págs. 89-98.

<sup>187</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional de 15 de marzo de 2023, Roj: SAN 1983/2023 - ECLI:ES:AN:2023:1983.

<sup>188</sup> La fundamentación jurídica para descalificar a Servicarne se asienta sobre la comisión de una infracción muy grave recogida en el art. 38.3 letra a) del TRLISOS, ya que según el mismo serán infracciones en materia de cooperativas: “*la paralización de la actividad cooperativizada, o la inactividad de los órganos sociales durante dos años*”.

bien, ello no ha sido óbice para que Servicarne siga operando en el mercado, dado que dicha resolución no ha alcanzado firmeza ya que se encuentra recurrida ante el propio TS<sup>189</sup>.

También debe hacerse mención al derecho de información, pues cuando una empresa concierte un contrato de prestación de servicios con otra mercantil “*las personas trabajadoras de la contratista o subcontratista deberán ser informadas por escrito por su empresa de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios*”, tal y como expone el art. 42.3 del ET, situación que no se cumple en la mayoría de los casos, pues existe un desconocimiento generalizado por parte de los socios, ya que no se sabe realmente a que empresa prestan sus servicios, pues únicamente se limitan al pago de las cuotas exigidas por la cooperativa, a cambio de percibir la contraprestación por los servicios prestados<sup>190</sup>. Esta circunstancia termina diluyendo la responsabilidad de las empresas en materia de prevención de riesgos, ya que los socios suscriben la realización de haber superado las pruebas en dicha materia, aunque no sean conscientes de los potenciales peligros derivados de la actividad, lo que conlleva un incumplimiento del contenido dispuesto en el art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, pues el citado precepto impone un deber indelegable para colaborar en aplicación de la citada normativa para reducir la siniestralidad laboral<sup>191</sup>.

Las CTA constituyen uno de los escenarios ideales para fomentar el empleo en detrimento de situaciones laborales precarias, como consecuencia de: su contextualización en el marco de las cooperativas, el equilibrio de poder económico, el carácter mutualista de asociación o el hecho de que las CTA sirven de instrumentos de autoempleo, separando el tradicional conflicto de intereses entre de la empresa y los propios trabajadores. Esta situación implica que se excluya la imposición de una vertiente meramente económica que termine reduciendo los derechos de los trabajadores como consecuencia del ánimo de lucro perseguido por el empresario. A pesar de ello, las CTA se han convertido en “caldo de cultivo” para generar situaciones de precariedad debido al abuso que las empresas han realizado de las CTA para suministrar mano de obra<sup>192</sup>.

Por último, debe mencionarse que la realización de prácticas fraudulentas, implicaría el menoscabo de los derechos de los trabajadores, atentando directamente con la definición de “trabajo decente”<sup>193</sup>, pues el uso ilícito de las “fórmulas contractuales societarias” implica que los trabajadores cedidos no dispongan de autonomía propia, sino que los mismos queden circunscritos dentro del marco empresarial (totalmente

---

<sup>189</sup> Uno de los recursos ya ha sido inadmitido mediante Auto por el Tribunal Supremo en fecha de 25 de septiembre de 2024 (Rec. 7387/2023).

<sup>190</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio y LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, *Contratas de Obras y Servicios. Contratación a través de ETT*, Aranzadi, Navarra, 2023, págs. 58-61.

<sup>191</sup> ARETA MARTÍNEZ, María y SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente, *Claves Prácticas. Sucesión de empresa: contratas, subcontratas y otros supuestos*, Francis Lefebvre, Madrid, 2017, págs. 197-205.

<sup>192</sup> JORDÁN RODRÍGUEZ, Manuel, “Particularidades de las condiciones ...*op. cit.*”, págs. 33-48.

<sup>193</sup> El Informe de la OIT *sobre el empleo atípico en el mundo* define el “trabajo decente” como un mecanismo que sirve para luchar contra el desempleo y la inseguridad en el trabajo, de modo que existan igualdad de oportunidades para acceder a un empleo que garantice seguridad y protección para la familia, permitiendo el desarrollo personal y la integración social, permitiendo libertad a los individuos para expresar sus opiniones. A mayor abundamiento *vid.* el Informe de la OIT, disponible en: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/docume nts/publication/wcms\\_534518.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/docume nts/publication/wcms_534518.pdf) (última consulta 17 de junio de 2025).

desconocido), en el que se establecen horarios intensivos, exigidos por la demanda de una empresa principal, y se abonan unas grandes cuantías económicas que se ven reducidas por diferentes costes que deben asumir los propios trabajadores (cuotas a la SS, abonos a la cooperativa, pago de material, tributación...), resultando que el propio trabajador se termine encontrando en situaciones de precariedad laboral, no sólo en lo que respecta a su seguridad jurídica, ya que no es un trabajo indefinido, sino en su calidad de vida, que se verá perjudicada como consecuencia de la pérdida de poder adquisitivo al percibir una baja “remuneración” por su prestación laboral<sup>194</sup>.

En este sentido RIESCO-SANZ señala que las pensiones medias de los cooperativistas son aproximante un 41% inferiores a las de los asalariados e las empresas cárnicas, mientras que las prestaciones por desempleo son un 49% inferiores, contando con una duración máxima de un año frente a los dos que tienen los trabajos asalariados<sup>195</sup>.

---

<sup>194</sup> GUTIÉRREZ COLOMINAS, David, “Trabajo decente y sociedades cooperativas de trabajo asociado: propuestas de implementación en la Ley 27/1999”, *REVESCO: Revista de estudios cooperativos*, N.º 139, 2021, págs. 31-40.

<sup>195</sup> RIESCO-SANZ, Alberto, “Empresas evanescentes, falsos autónomos y cooperativas de trabajo asociado en la industria cárnica”, en RIESCO-SANZ, Alberto (Dir.), *Fronteras del trabajo asalariado*, 2020, págs. 41-73.

## CAPÍTULO III: EL CASO DE LA COOPERATIVA SERVICARNE

Tras el análisis dogmático del trabajo asociado dentro del ámbito de las cooperativas, en este tercer y último capítulo centraremos nuestra atención en el estudio pragmático de un caso real y, para ello, se elaborará un dictamen sirviéndonos de la reciente sentencia adoptada por el Pleno del TS en fecha de 24 de septiembre del año 2024<sup>196</sup>, dilucidando si Servicarne se ha constituido como una cooperativa que cede a sus trabajadores de manera lícita o, por contraposición, si su creación obedece a fines lucrativos facilitando la transmisión de obra en fraude de ley.

### 1. ANÁLISIS DEL CASO SERVICARNE

#### 1.1. CONTEXTUALIZACIÓN DE LOS HECHOS

El caso tiene su origen en la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social N.º 3 de Navarra en fecha de 14 de septiembre de 2021, pues en dicha resolución se desestima la demanda interpuesta por la Tesorería General de la Seguridad Social, en adelante TGSS, negando la existencia del vínculo laboral<sup>197</sup> entre la mercantil UVE, S.A., en lo que sigue UVESA, y los socios pertenecientes a la cooperativa de trabajo asociado Servicarne S. Coop., con la que UVESA tiene subcontratados diversos servicios, esencialmente relacionados con las funciones de matadero, desde enero del año 2012.

La narración fáctica de los hechos relata que UVESA fue constituida en enero de 1964, teniendo como actividad principal la industria cárnica, desarrollando actividades de producción de ganado porcino, aves y huevos, además de fabricar huevos, elaborar piensos para el ganado y realizar funciones de matadero. La empresa lleva a cabo su actividad en las provincias de Valladolid, Navarra, Málaga, Segovia, Ávila y Valencia.

En lo referente a Servicarne, debe mencionarse que su actividad económica se orienta a realizar servicios de la industria cárnica, principalmente funciones de matadero<sup>198</sup>, para la empresa UVESA, a quien le giraba facturas mensualmente por la producción realizada según el precio de cada producto (acordado por UVESA unilateralmente), mientras que esta última remitía facturas a Servicarne por el coste derivado del alquiler de: las instalaciones, los útiles, las herramientas y los EPIS, que proporcionan a los socios. Asimismo, la cooperativa cuenta con un domicilio social que se encuentra radicado en Barcelona y dispone de una organización interna que presenta: una Asamblea General, un Consejo Rector, una Comisión delegada del Consejo Rector y tres interventores de cuentas, de manera que, cuenta con órganos de gestión interna para organizar la actividad económica. Las formas de acceder a la cooperativa son muy

---

<sup>196</sup> STS de 24 de septiembre de 2024, Roj: STS 4600/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4600.

<sup>197</sup> El fondo del asunto versaba sobre la ausencia de cotizaciones dentro del Régimen General por parte de UVESA respecto de los socios trabajadores de la Cooperativa, pues UVESA sostenía que no tenía ningún tipo de vinculación contractual con ellos, quedando sujetos a un contrato mercantil con Servicarne.

<sup>198</sup> Concretamente el art. 2 a) de los Estatutos de la Cooperativa Servicarne disponen que su objeto social será *"la realización de todas las operaciones necesarias y complementarias de despique, cuarteo, embolsado, embandejado, manipulación y elaboración de las piezas de carne, menudos y despojos comestibles, carga, descarga, salar y doblar pieles y realizar tareas afines, ... pesaje, marcaje, numeración, distribución, orden y cuidar de mantener las temperaturas correctas en las cámaras frigoríficas, así como otras de análogas situaciones"*.

diversas (familiares, amigos, contacto directo por parte de la propia Cooperativa...), esta situación implica que los socios no sean informados de las condiciones laborales, un ejemplo de ello sería la jornada de trabajo, ya que en muchos supuestos la misma depende de la producción que la empresa cárnica exige a Servicarne, lo que resulta afectando a los horarios, puesto que su jornada finaliza cuando se elaboren todos los pedidos demandados a la propia cooperativa.

Por último, cabe hablar sobre el desempeño laboral, pues los socios cooperativistas prestaban sus servicios en las propias instalaciones de UVESA, sirviéndose para ello del uso de maquinaria y medios de producción ajenos a la cooperativa, dado que los útiles para la realización de su trabajo (cuchillos, ropa de trabajo y EPIS...), son suministrados por la mercantil UVESA, quien posteriormente remitía facturas a Servicarne por su coste. En cada provincia existían los jefes de equipos y, en función del tamaño del centro de trabajo se encuentran los jefes de líneas o celadores, que se trataban de socios que se encargaban de velar por la organización de la producción, realizar previsiones de la producción semanal, establecer el número de personas necesarias para llevar a cabo el trabajo, controlar la asistencia y las horas de trabajo de cada socio.

La resolución del Juzgado de lo Social fue recurrida en suplicación por la TGSS, la Federación de la Industria de CCOO, UGT-Navarra y diferentes personas físicas, sin embargo, todos ellos vieron frustradas sus expectativas como consecuencia de la Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Navarra en fecha de 3 de octubre de 2022<sup>199</sup>, ya que la misma confirma la sentencia de primera instancia. La argumentación ofrecida por el TSJ asevera que Servicarne se trata de una cooperativa constituida formalmente e inscrita en el Registro de Cooperativas, cuyo objeto social es lícito y, además, dispone de una estructura organizativa concreta, de manera que, el servicio que se presta se sitúa dentro del marco legal. En consecuencia, la prestación no tiene carácter personalísimo porque UVESA es indiferente para los socios, ya que no los contrata, sanciona cesa...por lo que no existen las notas de dependencia y subordinación que permitan corroborar la existencia de una relación laboral. Ante dicha resolución, los actores, referidos anteriormente, deciden interponer tres recursos en casación para la unificación de la doctrina ante el TS.

## **1.2. ARGUMENTACIÓN OFRECIDA POR EL TRIBUNAL SUPREMO**

La importancia del análisis de la STS de 24 de septiembre de 2024 radica en el cambio de interpretación dentro la jurisprudencia del TS, ya que en la citada STS de 17 de diciembre de 2001<sup>200</sup> se negó el carácter ficticio de Servicarne, puesto que la misma actuaba como una verdadera cooperativa que desplazaba a sus socios para que prestaran sus servicios a distintas empresas con las que habían celebrados contratos. Sin embargo, los hechos posteriores evidenciaron que Servicarne destinaba a la totalidad de los socios

---

<sup>199</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 3 de octubre de 2022, Roj: STSJ NA 681/2022 - ECLI:ES:TSJNA:2022:681.

<sup>200</sup> Cfs., STS de 17 de diciembre de 2001, *op. cit.*

a otras mercantiles, al tiempo que carecían de cualquier infraestructura organizativa y material propia, lo que se convertiría en una situación en fraude de ley<sup>201</sup>.

Por lo tanto, la controversia principal estribaba en dirimir si UVESA se correspondía como la verdadera empleadora de los socios o no, ya que la apreciación de dicha calificación, *per se*, permitiría poder diluir el vínculo mercantil y, por ende, poder apreciar un supuesto de cesión ilegal de los trabajadores. Así pues, para dilucidar una situación de prestamismo prohibido, el TS estudia si Servicarne dispone una estructura organizativa suficiente para poder dar cobertura a su objeto social o, por contraposición, se trata de una mercantil creada con carácter ficticio con el propósito de servir como intermediaría para facilitar el suministro de mano de obra a una empresa principal<sup>202</sup>.

Para ello, el análisis jurisprudencial toma como punto de partida la constitución de la Cooperativa Servicarne, verificando su creación en fecha de 30 de septiembre de 1977, contando con unos estatutos sociales, un consejo rector, un director general, además de celebrar asambleas anuales y publicar una revista informativa cada año, todo ello lleva al TS a razonar que, desde un punto de vista puramente formal, se encuentra constituida legalmente. Sin embargo, lo relevante es analizar si la misma se encuentra operando dentro del mercado como una verdadera cooperativa o si se trata de una organización que se limita al suministro de trabajadores en favor de otras empresas. Asimismo, el TS recalca el hecho de que la cooperativa ha sido descalificada como una CTA por Resolución de la Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social 30 de abril de 2019, siendo ratificada por varias sentencias dictadas por la propia Sala de lo Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional, aunque todas ellas han sido recurridas en casación ante la Sala III del TS.

Prosigue el Tribunal señalando que, a pesar de que dichas resoluciones no son firmes, todos los elementos periféricos llevan a concluir a que Servicarne se trata de una CTA ficticia, ya que carece de cualquier clase de infraestructura organizativa que se encuentre dirigida a operar dentro del mercado como una auténtica cooperativa. Esta situación se fundamenta en el hecho de que la única infraestructura que dispone Servicarne se trata de una oficina situada en la ciudad de Barcelona cuyas funciones se limitan a ser de carácter exclusivamente burocrático (gestión de documentos y de datos personales de los socios), careciendo de cualquier otro tipo de infraestructura material relacionada con su objeto social, esto es, el sector cárnico. De hecho, la cooperativa se

---

<sup>201</sup> Como se ha adelantado, de la conjunción del art. 1.2 del ET y el art. 43.1 del ET, se puede inferir que la normativa española no permite a una empresa, o entidad de cualquier naturaleza, actuar como un mero cedente de mano de obra a terceros, con la excepción de aquellas empresas de trabajo temporal. Por ello, las cooperativas no podrán limitar su actividad al mero suministro de mano de obra, situación que se produce cuando carecen de una infraestructura organizativa propia o el poder de organización y dirección de la empresa cedente se encuentra fuertemente limitado.

<sup>202</sup> La sentencia no sólo se limita al análisis del fondo del asunto, sino que la misma plantea una problemática de carácter procesal y un voto particular que apoyan dos magistrados, para ello nos remitimos a ARRIETA IDIAKEZ, Francisco Javier, “A la búsqueda del verdadero empresario laboral en el caso de la cooperativa Servicarne (comentario a la STS de 24 de septiembre de 2024, RUD. 5766/2022)”, en CASAS BAAMONDE, María Emilia (Coord.), *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2024*, Cinca, 2025, págs. 356-361 y ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Falso cooperativismo y existencia de relación laboral (caso Servicarne). STS-SOC 1154/2024, de 24 de septiembre”, *Anuario 2024 de Jurisprudencia Laboral (Estudio de 100 casos relevantes)*, 2025, págs. 883-891.

encontraba desprovista de otros medios materiales más elementales como podían ser “vehículos, equipos y programas informáticos propios, o incluso herramientas y útiles de trabajo, ropa para sus trabajadores o EPIS”. Si bien, es cierto que Servicarne alquilaba una oficina en las propias instalaciones de la empresa principal, en cada una de las contrataciones que formalizaba, la que terminaba suministrando los utensilios necesarios para el desempeño de la actividad (cuchillos, ropa o EPIS) era la empresa principal, quien, posteriormente, le giraba facturas a la cooperativa por la asunción de los costes.

Pero, ¿cuál es el *modus operandi* de la cooperativa Servicarne?

En este caso la forma de operar recae sobre la empresa principal, ya que esta la encargada de gestionar toda la infraestructura material que precisan los socios para realizar sus funciones, sin que Servicarne realice ningún tipo de gestión para la consecución de los alquileres, ni la adquisición o renovación de herramientas, ropas o EPIS. Como relatan los hechos probados, todas las funciones que *ab initio* corresponderían a Servicarne son ejecutadas por la principal, como si los socios fueran trabajadores de la misma, eximiendo a la cooperativa de disponer una mínima estructura para llevar a cabo la gestión de alquileres, compra y renovación de aquellos materiales indispensables para cumplir con su objeto social. Todo ello evidencia que existe un desentendimiento, total y absoluto, por parte de Servicarne en lo que respecta al mantenimiento de una estructura propia dedicada a realizar todas las actuaciones inherentes a su objeto social, siendo esta una de las finalidades para más relevantes para las que se constituye una CTA, puesto que su creación permite facilitar el acceso a sus miembros a los medios materiales que necesitan para llevar a cabo su trabajo, circunstancia que no se cumple en el presente caso. Una manifestación se puede encontrar en la oficina de Barcelona, ya que esta es la única infraestructura que Servicarne posee, sin embargo, sus funciones quedan reducidas a las de una mera gestoría, pues lejos de la burocratización de sus labores, la misma no aporta un valor añadido a todo aquello que se relaciona con el ejercicio de la actividad de la industria cárnica en el que se asienta su objeto social, pues las funciones de la oficina se limitan a la gestión de documentación.

En relación con la existencia, en los centros de trabajo, de los jefes de equipo, de línea y celadores, cuyas funciones consisten en organizar la producción, atender a los socios, realizar un registro horario...el TS entiende que no se corresponden con una “especie de infraestructura organizativa”, ya que Servicarne “no pone en juego una estructura empresarial propia, relevante y distinta a la de la empresa principal”. Por este motivo la intervención de los mandos intermedios, que desempeñan funciones que competen a la empresa principal, no pueden reputarse como una aportación de una infraestructura organizativa propia por parte de la cooperativa, de modo que Servicarne no sólo no se limita a facilitar la mano de obra de los operarios que desempeñan funciones de matarife, sino que también aporta la mano de obra de socios que supervisan sus tareas, siendo ambas “imprescindibles e inescindibles en el desarrollo del proceso productivo”.

Por consiguiente, la intervención de los jefes equipo, de línea y celadores no puede considerarse como una aportación de infraestructura propia de Servicarne, sino como la “intervención de los socios en la totalidad del proceso productivo en las diferentes estructuras de control y supervisión que exige”. Lo que se considera como una “concreta y puntual movilización del número de socios cooperativistas que exige cada contrata”,

enviando a los socios necesarios para realizar las funciones intermedias y de control que exige el proceso productivo, motivo por el cual no son parte de una estructura propia de Servicarne, sino que conforman una parte más del *“engranaje de socios puestos a disposición de la empresa principal”*.

La única *“estructura organizativa de carácter productivo permanente, estable y destinada a cumplir con los objetivos y finalidades”*, a pesar de contar con casi 5.000 socios, queda integrada por 3 personas en la central de Barcelona, 7 jefes de equipo, cuya actuación se limita a la coordinación a nivel provincial y, también podría incluirse, técnicos de prevención (no especificándose un número concreto), que se desplazan una vez al año al centro de trabajo. De ello se infiere, que la constitución de una estructura *“tan insignificante”*, teniendo en cuenta el elevado número de socios, evidencia la clara intención de dar cumplimiento a las formalidades legales que sean necesarias para mantener una apariencia de CTA, limitando su actuación a aspectos como *“la gestión de las altas y bajas de socios, a la tramitación de la documentación y el papeleo necesario para cumplir con las formalidades que mantienen ese formal funcionamiento como cooperativa de trabajo asociado, para cursar las altas y cotizaciones en el RETA, convocatoria de asambleas anuales...”*.

Sin embargo, ninguna de las funciones se encuentra relacionada con la actividad productiva en la industria cárnica, de este modo la *“estructura organística propia de Servicarne sólo es en realidad una mínima e irrelevante dotación de personal administrativo destinada a cumplir con la gestión y tramitación de la documentación de los socios para mantener la formal apariencia de la existencia de una actividad cooperativizada”*. En contraste con la STS de 18 de mayo de 2018<sup>203</sup>, la actividad de cualquier CTA consiste en la organización en común de la producción de bienes y servicios en favor de los socios, a través de la creación de estructuras organizativas, materiales, financieras...para facilitar una mejor prestación del trabajo a través de la puesta en común del esfuerzo personal y directo de los socios.

Por este motivo, señala el TS que Servicarne no puede circunscribir su actividad a dar cobertura a aquellas situaciones con las que pretenda eludir normas que resulten de aplicación en los supuestos de que el trabajo sea realizado a título individual o a través de la fórmula del trabajo asociado. De modo que, se hace necesario la creación de una estructura organizativa adecuada y real que facilite a los socios las herramientas necesarias para desarrollar su objeto social, más allá de las funciones de gestoría, ya que ello evidenciaría a una cooperativa que no se limita a suministrar mano de obra.

Cabe señalar que, a pesar de que la actividad cárnica no exige una amplia infraestructura material, Servicarne no cuenta con ella, como tampoco con una infraestructura de carácter personal *“que pueda valorarse como mínimamente adecuada y suficiente”* para cumplir con los fines y el objeto social que le corresponde como una cooperativa de trabajo asociado. Muestra de ello se encuentra en la alta movilidad que existe entre el número de sus socios, ya que los hechos probados relatan que, entre 2011 y 2016, el número de integrantes se incrementó en 1.230 miembros como consecuencia de las 7.514 nuevas altas y las 6.284 bajas. Estos datos arrojaron un balance cuantitativo

---

<sup>203</sup> STS de 18 de mayo de 2018, *op. cit.*

en el que se incorporaban anualmente como socios un 36% del total de los mismos, mientras que el 30% eran dados de baja. De ello se desprende que no sólo se ve afectada la rotación, sino también la permanencia, ya que sólo el 38,98% de los socios siguen ligados a la cooperativa durante un periodo inferior a tres meses, reduciéndose dicho porcentaje al 23,66% durante los tres meses siguientes hasta llegar al año, mientras que el 37,36% tiene una permanencia superior a un año como socios activos<sup>204</sup>.

A su vez, no consta que Servicarne disponga de la menor estructura organizativa relacionada con otros ámbitos propios de una empresa, tales como *“la formación profesional para el aprendizaje y mejor conocimiento de su oficio”*. Como tampoco existen *“canales de compra o acceso a los instrumentos, herramientas o maquinarias necesarias en esa actividad”*. Sobre este aspecto el TS sostiene que, sí la esencia de toda CTA es poner en común el esfuerzo y el trabajo de sus socios, en consecuencia, debe contar con una estructura organizada que permita poder ofrecer servicios relacionados con la actividad cooperativizada que constituya su objeto social, más allá de aquellas que presentan servicios genéricos de gestión y tramitación de documentos, dado que dichos servicios pueden encomendarse a una gestoría tanto interna, como externa.

Finalizado el razonamiento expuesto, concluye el TS afirmando que *“Servicarne no realiza de forma real y efectiva la actividad cooperativizada que formalmente constituye su finalidad y objeto social”*, puesto que la misma se ha constituido de manera aparente en fraude de ley, para beneficiarse de su configuración legal y actuar dentro del mercado como una entidad que se dedica única y exclusivamente a suministrar a trabajadores (socios cooperativos) a disposición de la empresa principal que subcontrata sus servicios, siendo esta última la verdadera empleadora de los mismos que prestan sus servicios en sus instalaciones. De manera que, la prestación de servicios realizada por parte de los socios dentro de una infraestructura material (matadero), cuya titularidad pertenece a la empresa principal, en la en la que el trabajador *“únicamente aporte mano de obra y pequeños útiles como el cuchillo o la ropa de trabajo que compra a la propia empresa”*, debe ser calificada como una relación laboral.

Así pues, dicha calificación no puede ser alterada por la circunstancia de que la actividad sea realizada no por un autónomo a título individual, sino por una colectividad de trabajadores autónomos que se agrupen bajo la fórmula del trabajo asociado *“cuando esa cooperativa carece en realidad de cualquier estructura que ofrezca servicios y utilidades directamente vinculados con la actividad productiva cooperativizada, en este caso, la industria cárnica”*. Sobre este aspecto el TS matiza que lo que permite el uso de las fórmulas de colaboración ajustadas a Derecho entre las CTA y sus empresas clientes, sin que estas últimas terminen asumiendo la condición de empleadoras radica en el hecho de que *“la constitución de la cooperativa supone la articulación de una estructura de funcionamiento en el mercado mediante la que los socios organizan y ponen en común servicios”*<sup>205</sup>. Por lo tanto, si la cooperativa se encuentra desprovista de estructuras cuya función es desarrollar y mejorar el apoyo a los socios en el ejercicio de la actividad cooperativizada, entonces no es una verdadera CTA.

---

<sup>204</sup> Antecedentes de Hecho Primero.

<sup>205</sup> Antecedente de Hecho Sexto.

En consecuencia, si la empresa principal es la que se beneficia de la prestación realizada por los socios, esta deberá ser considerada como la verdadera empleadora, pues la cooperativa limitaría sus funciones a ser una mera intermediaria. Así lo confirma el TS cuando asevera que *“la empresa principal será el verdadero empleador de los socios cooperativistas que prestan servicios para la misma, cuando una cooperativa no cumple con las funciones que le son propias porque carece de una actividad y organización, al no disponer de los medios necesarios para llevar a cabo las finalidades que constituyen el verdadero objetivo social”*.

Aunque la Sentencia no haga referencia expresa, resulta de gran calado mencionar el razonamiento planteado por LILLO PÉREZ sobre del “triple requisito de la ajenidad en su triple vertiente” tanto en los medios de producción, como en los riesgos y los frutos. Pues según el citado autor, durante la litis Servicarne no ha conseguido acreditar la asunción de los gastos derivados del vestuario y utillaje, pues su aportación, en comparación con la de la cárnica (la empresa principal) se reputa de “escaso valor”, dado que era la cárnica la que proporcionaba los medios materiales esenciales para el desarrollo de la actividad, es decir, las instalaciones y la materia prima. En lo referente a los frutos, cabe señalar que, si bien estos eran obtenidos como consecuencia de la actividad de los socios, finalmente los mismos terminaban formando parte del patrimonio de la cárnica, que es la que libremente decide el destino de los mismos, esta situación provocaba que no existiera retorno cooperativo, ya que las retribuciones de los socios derivan de su trabajo individual, no participando en los resultados de la cooperativa. Por último, cabe hablar sobre los riesgos, ya que la cárnica es la que verdaderamente asume los riesgos de la explotación, pues ella es la titular de los medios de producción y la infraestructura, lo que se traduce en el hecho de que la misma decida los precios de los productos<sup>206</sup>.

Por todo lo expuesto, el TS estima los recursos de casación interpuestos, declarando que UVESA es la empresa principal y que Servicarne no dispone de una infraestructura empresarial propia, ya que se trata de una *“entidad destinada exclusivamente a la intermediación de mano de obra”* para poner a disposición de la cárnica que ha subcontratado sus servicios.

Cabe concluir señalando que Servicarne y UVESA plantearon un incidente de nulidad de actuaciones alegando los siguientes motivos: la incorporación al proceso de datos procedentes de documentos declarados inadmisibles por la propia Sala; la apreciación incorrecta, irrazonada y arbitraria del requisito de contradicción; la vulneración del derecho constitucional del juez predeterminado por la Ley; un exceso de jurisdicción por tomar como un cierto hecho la “descalificación” de Servicarne como consecuencia de no ser firme y, por último, dar una solución distinta a la observada con anterioridad a un supuesto de hecho idéntico a otros ya resueltos. A pesar de ello, el TS terminó desestimando sus pretensiones mediante Auto dictado en fecha de 27 de enero de 2025<sup>207</sup>.

---

<sup>206</sup> LILLO PÉREZ, Enrique, “Externalización de servicios en trabajadores autónomos asociados en el sector cárnico y fraude de ley. Anotaciones sobre el caso Servicarne”, *Revista de Derecho Social*, N.º 94, 2021, págs. 199-205.

<sup>207</sup> Auto dictado en fecha de 27 de enero de 2025, Roj: ATS 896/2025 - ECLI:ES:TS:2025:896A.

## 2. EN BUSCA DE SOLUCIONES LEGALES: PROPUESTA DE LEGE FERENDA

### 2.1. PREÁMBULO/ PROBLEMÁTICA ANALIZADA

La cesión ilegal de trabajadores dentro del Ordenamiento Jurídico español se ha convertido en uno de los temas que mayor conflictividad suscita dentro de la doctrina laboralista ya que, a lo largo de la historia, los empleadores se han servido de distintas fórmulas para poder facilitar el suministro de trabajadores entre empresas, pues como bien ha señalado DE LA PUEBLA PINILLA la “cesión ilegal de trabajadores se trata de un concepto en permanente construcción”<sup>208</sup>. Esta situación ha provocado que el vigente art. 43.2 del ET quede obsoleto frente a la adopción de nuevas prácticas empresariales, pues como ha quedado demostrado, los empleadores tradicionalmente han buscado la forma de procurarse una ganancia económica a expensas de los derechos de los trabajadores, quienes han terminado asumiendo los efectos perjudiciales de este tipo de prácticas como consecuencia de la escasa innovación legislativa en esta materia.

Por este motivo, se hace inexcusable la obligación de incorporar una serie de medidas a la normativa laboral que permitan frustrar actuaciones empresariales en fraude de ley. Muestra de ello, se puede encontrar en la negociación colectiva, puesto que en algunos convenios se han incorporado cláusulas cuyo propósito pretende desincentivar la utilización de fórmulas que impliquen actuaciones en fraude de ley<sup>209</sup>. De manera que, la nueva redacción del art. 43.2 del ET debe incorporar una serie de innovaciones que, si bien han sido recogidas por la jurisprudencia, no se han incorporado al cuerpo legislativo, pues las misma permitirán delimitar un nuevo “término de cesión ilegal de trabajadores” dotado de mayor plenitud jurisprudencial.

### 2.2. MOTIVACIÓN DE LAS NUEVAS REGLAS Y OBLIGACIONES PROPUESTAS

Según el citado precepto, existen dos supuestos en los que se podrá incurrir en una situación de prestamismo prohibido, el primero de ellos surgirá cuando “el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria”. Sobre este aspecto debe incluirse el hecho de que la empresa cedente debe llevar a cabo una actividad económica propia e independiente de la cesionaria, esto, es asumiendo el riesgo y la buena ventura de la misma, lo que implica incurrir en pérdidas en aquellos supuestos en los que la misma no sea fructífera.

Así pues, de *lege ferenda*, proponemos que el art. 43.2 incorpore el concepto doctrinal de “unidad productiva”<sup>210</sup>. La implantación de este mecanismo permitiría

---

<sup>208</sup> DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, “Cesión ilegal. Adaptaciones, ... *op. cit.*, 4-13.

<sup>209</sup> Concretamente, y en relación con el objeto del presente Trabajo, la Disposición Adicional Primera del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas dispone: “las partes se comprometen ... a remover los obstáculos para la no utilización general de estas cooperativas de trabajo asociado...encontrando fórmulas dentro del contenido del convenio para la reducción de su uso”. En este sentido *vid.* el Convenio, en: [https://ugt-fica.org/images/Convenios/carnicas/convenio\\_industrias\\_carnicas\\_DIGITAL.pdf](https://ugt-fica.org/images/Convenios/carnicas/convenio_industrias_carnicas_DIGITAL.pdf) (última revisión 17 de junio).

<sup>210</sup> Para mayor conocimiento sobre el concepto de unidad productiva, *vid.* MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “El problema de la identificación del concepto de "unidad productiva autónoma" ex artículo 44

distinguir sí la actividad que lleva a cabo la empresa cedente se limita al suministro de mano obra, ya que en dicho supuesto se entiende que ambas conforman la misma unidad productiva, pues la empresa principal sería la beneficiaria de la actividad de la cedente. Por lo tanto, la bifurcación empresarial asienta un elemento que permite diferenciar sí la actividad de la empresa cedente es independiente, o no, respecto de la de la empresa principal, de manera que, se reputará como prestamismo prohibido aquellos supuestos en los que la actividad de la empresa cedente se circunscriba a la mera puesta a disposición de los trabajadores, ya que en dicho supuesto ambas conformarían la misma unidad productiva, resultando que la empresa principal es la única beneficiaria de la cesión de trabajadores, actuando la cedente como una mera intermediaria.

En lo referente al segundo de los supuestos que recoge el ET se refiere a que *“la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario”*. Si bien, la formulación de este precepto es bastante amplia y condensa los principales rasgos que caracterizan el supuesto, debe incorporarse una definición complementaria de algunos aspectos para arrojar mayor luz sobre la problemática.

En primer lugar, se entenderá que una *empresa “carece actividad o de organización propia y estable o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad”*, cuando la misma se limita a suministrar trabajadores, sin disponer de medios materiales que den cobertura al ejercicio de su actividad. En este sentido cabe mencionar que el prestamismo prohibido surge cuando una empresa principal se beneficie del resultado del trabajo de otra, generando una suerte de enriquecimiento injusto, como consecuencia de *“no poner en juego”* su propio patrimonio. Por ello, resulta imprescindible incorporar esta fórmula en la legislación como un signo distintivo que se correlaciona directamente con la ausencia de infraestructura productiva propia para desarrollar su objeto social. De modo que, la empresa cedente debe disponer de medios materiales suficientes para poder llevar a cabo una actividad (máxime si nos encontramos ante *“actividades simples”*), esto es: la existencia de un patrimonio propio e independiente, de unas instalaciones cuyas funciones no queden limitadas a funciones burocráticas o meramente administrativas, sino que tengan relación con su objeto social, una estructura de personal estable..., entre otros. Además, de llevar a cabo interacciones con otros operadores dentro del mercado, no limitarse relacionarse de manera exclusiva con la empresa cesionaria, así como aquellos otros elementos que permitan delimitar la autonomía de la empresa cedente respecto de la empresa usuaria.

Asimismo, también se debe definir e incluir en la legislación una definición precisa de qué se entiende por *“empresas pantalla”*, pues a través del uso de dicha denominación podemos referirnos a todas aquellas empresas satélites cuyas funciones se limitan a dar cobertura a las actividades en fraude de ley que llevan a cabo las empresas principales. La esencia de la definición debe condesar la ausencia de medios materiales y humanos para llevar a cabo una actividad independiente respecto de la empresa principal.

---

ET: la posibilidad de nuevos usos hermenéuticos”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N.º 32, 1994, págs. 45-68.

En segundo lugar, cuando el art. 43.2 dispone “no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario” se está refiriendo a la doctrina del “verdadero empresario”, ya que la persona que actúe como tal debe ejercer funciones que le son propias, es decir, que lleve a cabo la dirección y organización de la actividad económica, quedando relegadas otras funciones complementarias de carácter subsidiario. Por ello, debe delimitarse la definición de funciones de “dirección y organización”. Aunque aportar una definición se erige como una ardua tarea, debido a su complejidad, debe señalarse que dichas funciones deben comprender la “gestión de la actividad económica de manera autónoma e independiente”, lo que implica adoptar decisiones que terminen repercutiendo sobre la dirección empresarial, sin injerencias externas de otras mercantiles, situación que se producirá cuando los mandos directivos tengan algún tipo de interés o vínculo subyacente respecto de otras empresas, distando de su objeto social en favor de otro perteneciente a una mercantil distinta a la empresa cedente.

### 2.3. FORMULACIÓN DEL ART. 43.2 DEL ET

Por todo lo expuesto anteriormente y con el propósito de dotar de mayor plenitud a la norma, proponemos que la configuración y redacción final del art. 43.2 del ET se complemente con el siguiente contenido:

*En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores cuando se produzca alguna de las siguientes situaciones:*

- 1. Que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, lo que sucederá cuando ambas conformen la misma unidad productiva, es decir, que la empresa cesionaria sea la beneficiaria final de la actividad de los trabajadores cedidos.*
- 2. Que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, es decir, que no ponga en juego su propia infraestructura, la cual comprende: instalaciones, patrimonio, medios...así como cualesquiera elementos que verifiquen la realización de una actividad económica diferenciada de la principal.*
- 3. Que no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario, lo que sucederá cuando que la dirección y organización empresarial quede en manos de otra mercantil, ya que la misma es la encargada de adoptar las decisiones que marquen el devenir del ciclo productivo, beneficiándose de manera directa o indirecta.*

*Asimismo, tendrán la consideración de “empresas pantalla” aquellas constituidas para fines que no le son propios, de manera que limitan su actividad al suministro de mano de obra, no cumpliendo con el objeto social recogido en sus respectivos estatutos, ya que carecen de medios propios para su puesta en marcha, puesto que actúan como intermediarias de una empresa principal, que deberá ser considerada como la verdadera empleadora respecto de aquellos trabajadores cedidos.*

## CONCLUSIONES

- I. La dicotomía existente en Derecho Laboral ha evidenciado la existencia de dos figuras preponderantes dentro del mismo, como son: por un lado, el trabajo por cuenta ajena y, por otro, el trabajo por cuenta propia. En lo referente al trabajo por cuenta ajena, cabe mencionar que las notas que lo caracterizan radican en la dependencia y la subordinación del trabajador respecto de otra figura, el empleador, quien emite directrices sobre la forma en la que el trabajador debe prestar sus servicios, estando desprovisto de cualquier margen de discrecionalidad respecto a la toma de decisiones sobre la organización de la actividad. Mientras que, el trabajo por cuenta propia implica todo lo contrario, ya que es el propio trabajador el que realiza la actividad con total autonomía, dado que dispone de plenas facultades organizativas sin verse afectado por injerencias externas, lo que implica que sea el propio trabajador quien asuma los riesgos de la buenaventura empresarial y se beneficie de los resultados de la actividad, a diferencia del trabajador por cuenta ajena.
- II. La figura del “falso autónomo” surge como consecuencia del uso de prácticas fraudulentas por parte de los empleadores en el ámbito de la contratación. Pues, a pesar del *nomen iuris* acordado por las partes (normalmente trabajadores autónomos) en supuestos como los que hemos visto en este TFG se corresponden con trabajadores por cuenta ajena, ya que estos se encuentran desprovistos de cualquier facultad de dirección u organizativa, limitándose a cumplir las órdenes del empleador y, por tanto, quedando insertos dentro del marco de dirección de este, pese a exteriorizar la realización de una actividad por cuenta propia.
- III. El Derecho Cooperativo ha posibilitado la existencia de multitud de sociedades cooperativas dentro del Ordenamiento Jurídico, sin embargo, a medida que transcurre el tiempo se irán desarrollando nuevos modelos cooperativos que actualmente no se encuentran previstos, máxime si estos se conjugan con el desarrollo de la tecnología o el uso del teletrabajo. Esta situación generará eventuales problemáticas en el futuro, lo que se traduce en el hecho de llevar a cabo una nueva praxis, tanto legislativa, como judicial, para poder proporcionar una respuesta que se ajuste a las vicisitudes de cada caso de manera particularizada.
- IV. La naturaleza de las cooperativas es una cuestión que, lejos de generar consenso, se ha convertido en un tema candente dentro de la doctrina, pues existen tres tesis que explican la naturaleza de las cooperativas. A pesar de ello, la postura que mayor aceptación ha generado es la que versa sobre la “mercantilización de las cooperativas”; según esta tesis las mismas deben ser consideradas como sociedades de capital, dado que el ánimo de lucro subyace a su constitución, relegando los fines mutualistas a sus orígenes.
- V. La relación entre el socio y la cooperativa ha sido uno de los debates que mayor conflictividad dentro de la doctrina (y sigue) y la jurisprudencia desde los años 60. A pesar de ello, en la actualidad la jurisprudencia del TS ha determinado que su régimen jurídico se asienta sobre un carácter híbrido en el que sigue preponderando el vínculo

societario, pero estableciendo la posibilidad de poder aplicar la normativa laboral. Sin embargo, algunos autores sostienen que la prestación de sus servicios resulta idéntica respecto del trabajador asalariado, no existiendo entre ellos diferencias sustanciales.

- VI. La creación de una cooperativa, cuyas funciones se limiten al mero suministro de trabajadores, deberá reputarse como fraudulenta en aquellos casos en los que su constitución se encuentre desprovista de otros medios materiales que evidencien la ausencia de voluntad de llevar a cabo una actividad económica dentro del mercado con el propósito de generar beneficios. Muestra de ello se puede apreciar en las CTA, ya que estas se configuran como intermediarias para facilitar la cesión de trabajadores, haciendo acopio del vínculo mercantil como “pantalla” para ocultar la verdadera naturaleza de la relación de los socios con la cooperativa.
- VII. Para comprobar si la actividad de una CTA se limita al suministro de mano obra debemos atender a cada caso de manera particular, ya que, actualmente, no existe un criterio palmario dentro de la normativa laboral que permita dirimir dicha cuestión. A pesar de ello, tanto en la doctrina, como en la jurisprudencia encontramos una serie de mecanismos (levantamiento del velo societario, verdadero empresario...) que permitan comprobar no sólo si una cooperativa dispone de una infraestructura productiva suficiente para desarrollar una actividad económica, sino también, si la misma sigue ostentado el poder de organización frente a la empresa principal con la que lleva a cabo una subcontrata.
- VIII. El prestamismo prohibido dentro del marco del trabajado asociado encuentra su justificación en la dilución del vínculo societario, pues, una actuación en fraude de ley permitiría calificar la naturaleza de la relación entre socio y cooperativa como laboral, ya que se produciría una conversión de “socios trabajadores” a únicamente “trabajadores”, de manera que serán aplicables los supuestos de prestamismo prohibido que contienen las prevenciones del art. 43 del ET, pues el art. 6.4 del CC faculta la aplicación de la norma que se hubiera pretendido eludir.
- IX. Ante la ausencia de una normativa específica encargada de regular el fraude en la contratación laboral instrumentalizado mediante una CTA, debe aplicarse, como solución transitoria, lo dispuesto en el art. 43 del ET. Si bien, la interpretación que debe realizarse sobre el mismo no debe constreñirse a la literalidad del precepto, sino que debe adoptarse una exégesis dotada de un alto grado de flexibilidad que permita delimitar aquellos supuestos en los que las CTA sirvan como como empresas pantallas que faciliten el suministro de mano de obra en fraude de ley, como consecuencia de la ausencia de una actividad propia que denote independencia respecto de la empresa principal.
- X. Los motivos por los que se han utilizado las CTA para materializar el vínculo contractual y no otra, estriban en la complejidad que ha venido representado este modelo societario dentro de la jurisprudencia, pues la ausencia de un criterio que permitiera identificarlas como instrumentos que facilitan el fraude (difuminando los límites de la laboralidad), ha permitido a muchas empresas ahorrar en costes laborales,

ya que las cooperativas exigían como requisito *sine qua non* figurar como trabajadores por cuenta propia para poder prestar servicios en una empresa principal, beneficiándose esta última de la mano de obra (como trabajadores asalariados) a pesar de que los socios no formaban parte de la plantilla de trabajadores de la empresa principal.

- XI. La subcontratación dentro del sector cárnico para realizar funciones de matarife se ha convertido en un foco de conflicto, ya que se trata de una actividad considerada como simple, pues para la realización de labores de despiece y envasado no se precisa del uso de un gran número de materiales. Por ello, la eventual calificación de cesión ilegal de trabajadores en este sector se erige como una tarea compleja, ya que esta actividad no requiere que la empresa cedente aporte una gran cantidad de medios materiales, de modo que, para desvirtuar una posible situación de prestamismo prohibido, la empresa cedente debe demostrar que no sólo aporta recursos humanos, sin otros medios materiales, al tiempo que dispone del ejercicio de facultades inherentes a la condición de empresario. Por ello, se hace necesaria la aplicación de los mecanismos anteriormente mencionados: el levantamiento del velo societario y el verdadero empresario, entre otros que hemos comentado a lo largo del presente trabajo.
- XII. La STS del 24 de septiembre de 2024 centra su análisis en dilucidar si Servicarne es una verdadera cooperativa, o no, focalizándose en la existencia de una estructura y la función ejercida por los jefes de equipo, pero en ningún momento analiza la relación laboral de los socios desde la óptica de las notas que definen el trabajo asalariado, es decir, de la dependencia y subordinación, principalmente, desaprovechando la oportunidad de asentar un precedente jurídico que permitiera despejar las incógnitas respecto de la cesión de trabajadores en el ámbito de las CTA y la utilización de las empresas pantalla para facilitar el suministro de mano de obra.
- XIII. Por último, debe mencionarse que las (escasas) soluciones adoptadas por la jurisprudencia *per se* no han sido constitutivas para asentar un precedente jurídico susceptible de poder solucionar la problemática del fraude en la contratación, pues la ausencia de un marco normativo ha impedido poder avanzar en esta cuestión. Por ello, se plantea desde el ámbito de la *lege ferenda* una propuesta normativa que permita alertar a los agentes jurídicos de la importancia del fraude y la desprotección existente para los trabajadores, siendo necesaria una reforma legal del ET, incorporando nueva terminología como el concepto de unidad productiva o empresa pantalla, para frenar la expansión del uso de las CTA como instrumentos que faciliten el suministro de mano de obra en otros sectores.

## BIBLIOGRAFÍA

ALARCÓN CARACUEL, Manuel Ramón, “La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo”, *Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo*, N.º 28, 1986, págs. 495-544.

ALFONSO MELLADO, Carlos Luis y FABREGAT MONFORT, Gemma, “Concepto y régimen profesional del trabajo autónomo”, en ALFONSO MELLADO, Carlos Luis (Dir.), *El trabajador y empresario autónomo*, Tirant lo Blanch, 2018, págs. 19-22.

ALFONSO SÁNCHEZ, Rosalía, “Los principios cooperativos como principios configuradores de la forma social cooperativa”, *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, N.º 27, 2015, págs. 51-57.

ÁLVAREZ CUESTA, Henar, “La Lucha contra los "falsos autónomos" en la prestación de servicios vía app. El caso "deliveroo"”, *Iuslabor*, N.º 2, 2018, págs. 280-293.

ARETA MARTÍNEZ, María y SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente, *Claves Prácticas. Sucesión de empresa: contratas, subcontratas y otros supuestos*, Francis Lefebvre, Madrid, 2017, págs. 197-205.

ARNAU COSÍN, María José, “Cooperativa de trabajo asociado en fraude de ley”, *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, N.º 45, 2024, págs. 357-360.

ARRIETA IDIAKEZ, Francisco Javier, “A la búsqueda del verdadero empresario laboral en el caso de la cooperativa Servicarne (comentario a la STS de 24 de septiembre de 2024, RUD. 5766/2022)”, en CASAS BAAMONDE, María Emilia (Coord.), *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2024*, Cinca, 2025, págs. 356-361.

ARROYO SÁNCHEZ, Paloma, “Las Cooperativas de Trabajo de Iniciativa Social”, *Revista española del tercer sector*, N.º 35, 2017, págs. 151-160.

BARRIOS BAUDOR, Guillermo Leandro, “El concepto de persona trabajadora por cuenta ajena: 40 años de configuración legal y jurisprudencial”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, N.º 444, 2020, págs. 27-35.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, “Contratas intensivas de mano de obra y la (alargada) sombra de la cesión ilegal”, en MOLL NOGUERA, Rafael (Coord.), *Desafíos emergentes de la descentralización productiva laboral*, 2024, págs. 265-299.

BENGOETXEA ALKORTA, Aitor, “El empleo en las cooperativas de trabajo asociado: ¿derecho al trabajo o factor productivo?”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, N.º 32, 2015, págs. 37-46.

BENGOETXEA ALKORTA, Aitor, “Las cooperativas”, *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, N.º 29, 2016, págs. 205-234.

CADIÑANOS BARDECI, Inocencio, “Ordenanzas municipales y gremiales de España en la documentación del "Archivo Histórico Nacional”, *Cuadernos de historia del derecho*, N.º 24, 2017, págs. 253-410.

CALLAU DALMAU, Pilar, “El principio de voluntariedad como presupuesto sustantivo del trabajo a tiempo parcial”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, N.º 39, 2018, págs. 188-212.

CANO ORTEGA, Cristina, “Una perspectiva actual del sexto principio cooperativo: cooperación entre cooperativas”, *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, N.º 27, 2015, págs. 288-291.

CASTRO ARGÜELLES, María Antonia, *Formas alternativas de contratación del trabajo: de los contratos de actividad a la descentralización productiva*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2007, págs. 41-43.

CAVAS MARTÍNEZ, Faustino, *Aspectos jurídico-laborales de la externalización productiva a través de empresas multiservicios: estado de la cuestión y propuestas*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2019, págs. 24-30.

CONTRERAS HERNÁNDEZ, Óscar, “Descentralización laboral en el mercado interior y empresas buzón: mitos y realidades”, en MOLL NOGUERA, Rafael, *Desafíos emergentes de la descentralización productiva laboral*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2024, págs. 83-119

CUENCA ALARCÓN, Miguel, “El impacto laboral de la nueva organización de la empresa: el ejemplo de la cesión ilegal de trabajadores”, *Cuadernos de relaciones laborales*, Vol. 25, N.º 2, 2007, págs. 55-75.

DE ÁNGEL YÁGÜEZ, Ricardo, “La doctrina del "levantamiento del velo" y las sociedades interpuestas”, *Estudios de Deusto: Revista de Derecho Público*, Vol. 43, N.º 2, 1995, págs. 11-51.

DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, “Cesión ilegal. Adaptaciones, regulatorias y judiciales, a una realidad cambiante”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 4, N.º 3, 2023, págs. 4-13.

DEL REY GUANTER, Salvador, “Algunas características esenciales del proyecto de Estatuto del Trabajador Autónomo”, *Documentación Laboral*, N.º 77, 2006, págs. 9-12.

DÍEZ ACIMAS, Luis Angel, “Uso indebido de la figura de la sociedad cooperativa”, *Deusto Estudios Cooperativos*, N.º 6, 2015, págs. 133-158.

ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Juan, “El difícil tránsito a la condición de socio-trabajador en las cooperativas de trabajo asociado”, *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, N.º 40, 2022, págs. 48-70.

FAJARDO GARCÍA, Gemma, “Aspectos del régimen jurídico de la cooperativa de trabajo asociado en España”, en ÁLVAREZ VEGA, María Isabel (Coord.), *Aspectos jurídico y económico de las empresas de economía social*, 2002, págs. 143-158.

FAJARDO GARCÍA, Gemma. “Falsas cooperativas de trabajadores y medidas adoptadas por los poderes públicos en España para combatirlas”, *CIRIEC Working Papers*, N.º 30, 1930, págs. 1-19.

FERNÁNDEZ DOCAMPO, María Belén, “El trabajo autónomo ante las nuevas formas de organización empresarial en el contexto de la economía digital”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N.º 158, 2021, págs. 183-211.

FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, Sonia, “Apunte sobre el trabajo "parasubordinado" com vía flexibilizadora del derecho de trabajo en Italia”, *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, N.º 2, 2007, págs. 287-295.

GADEA SOLER, Enrique, “Estudio sobre el Concepto de Cooperativa: referencia a los Principios Cooperativos y a su discutida vigencia”, *Jado: boletín de la Academia Vasca de Derecho (Zuzenbidearen Euskal Akademiaren aldizkaria)*, Año 7, N.º 17, 2009, págs. 165-185.

GÁLVEZ QUIRÓS, Carlos Javier y DELGADO VELA, María del Carmen, “La problemática de los falsos autónomos”, *Revista Iberoamericana de Economía, Gestión y Recursos Humanos Osuna Journals*, N.º 2, págs. 75-111.

GÁRATE CASTRO, Francisco Javier, “Descentralización productiva y derecho del trabajo”, *Descentralización productiva, nuevas formas de trabajo y organización empresarial: XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 1, 2018, págs. 25-30.

GARCÍA ÁLVAREZ, Belén, “Sobre la noción de interés social en las sociedades cooperativas y los principios cooperativos”, *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, N.º 34, 2019, págs. 235-238.

GUTIÉRREZ COLOMINAS, David, “Trabajo decente y sociedades cooperativas de trabajo asociado: propuestas de implementación en la Ley 27/1999”, *REVESCO: Revista de estudios cooperativos*, N.º 139, 2021, págs. 31-40.

GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, Carlos, “La empresa de participación: características que la definen. Virtualidad y perspectivas en la sociedad de la información”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, N.º 40, 2002, págs. 99-122.

GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, Carlos, “La necesidad de la consideración de la sociedad cooperativa como entidad mercantil para la adecuada legislación”, *REVESCO: Revista de estudios cooperativos*, N.º 66, 1998, págs. 221-222.

GARCÍA JIMÉNEZ, Manuel, “Falsas cooperativas, usos abusivos y derechos de los trabajadores. Análisis jurisprudencial y propuestas de actuación”, *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, N.º 33, 2018, págs. 185-222.

GARCÍA MURCIA, Joaquín, “El trabajo en contratas y la cesión de mano de obra en el Estatuto de los Trabajadores”, *Revista de Política Social*, N.º 130, 1981, págs. 23-25.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio y LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, *Contratas de Obras y Servicios. Contratación a través de ETT*, Aranzadi, Navarra, 2023, págs. 58-61.

GOERLICH PESET, José María, “Reencuadramiento administrativo de socios trabajadores de cooperativas: luces y sombras”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 10, N.º 3, 2022, págs. 393-397.

GÓMEZ POMAR, Fernando, “El arbitrio de parte en la determinación del contenido y elementos del contrato”, *Actualidad jurídica Uría Menéndez*, N.º 49, 2018, págs. 244 y 245.

GONZÁLEZ BIEDMA, Eduardo, “El trabajo por cuenta ajena su tratamiento histórico y su significado”, en QUESADA SEGURA, Rosa (Coord.), *Lecciones de derecho del trabajo*, 1994, págs. 3-19.

GONZÁLEZ DE PATTO, Rosa María, “El nuevo régimen jurídico de las relaciones de trabajo en las cooperativas de trabajo asociado: ambivalencias en el proceso de laboralización del socio trabajador”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N.º 53, 2000, págs. 67 y 68.

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, “Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N.º 138, 2017, págs. 93-108.

GUERRERO VIZUET, Esther, *Aproximación al Ámbito Subjetivo del Trabajador Autónomo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017, págs. 72-77.

GUILARTE BARINAGA, Elizabeth y CHÁVEZ MAZA, Luis Augusto, “Actualidad de la cooperativa y su identidad. Análisis teórico y práctico”, *Cooperativismo y Desarrollo: COODES*, Vol. 11, N.º 1, 2023, págs. 1-19.

HERNÁNDEZ CÁCERES, Daniel, “Origen y desarrollo del principio cooperativo de interés por la comunidad”, *REVESCO: Revista de estudios cooperativos*, N.º 139, 2021, págs. 21-30.

HERNÁNDEZ NIETO, Juan Antonio, “La desnaturalización del trabajador autónomo: el autónomo dependiente”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, N.º 11, 2010, págs. 177-194.

JORDÁN RODRÍGUEZ, Manuel, “Particularidades de las condiciones laborales en las empresas de trabajo asociado”, *CIRIEC - España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, N.º 42, 2002, págs. 33-48.

JURADO SEGOVIA, Ángel, “La distinción entre contrata lícita y cesión ilegal de trabajadores”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco (Dir.), *La regulación laboral de las contratas y subcontratas: puntos críticos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, págs. 28-34.

LLAMOSAS TRAPAGA, Aida, *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades*, Dykinson, Madrid, 2015, págs. 23-25.

LILLO PÉREZ, Enrique, “Externalización de servicios en trabajadores autónomos asociados en el sector cárnico y fraude de ley. Anotaciones sobre el caso Servicarne”, *Revista de Derecho Social*, N.º 94, 2021, págs. 199-205.

LÓPEZ BELMONTE, Jesús, MORENO GUERRERO, Antonio José y FUENTES CABRERA, Arturo, “La Evolución Del Movimiento Cooperativo Desde Su Origen Hasta La Actualidad A Través De Su Máximo Exponente: La Sociedad Cooperativa”, *European Scientific Journal October*, Vol.14, N.º 29, págs. 53-74.

LÓPEZ FERNÁNDEZ, Rubén, “La irresponsabilidad preventiva del cliente principal del trabajador autónomo económicamente dependiente”, en FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier (Dir.), *Trabajo autónomo: Regulación jurídica y perspectivas. Régimen profesional, modalidades y seguridad social*, Tirant lo Blanch, 2020, págs. 151-161.

LÓPEZ I MORA, Frederic, “Problemática laboral de los socios trabajadores de las empresas de Economía Social: ¿socios o trabajadores?”, *CIRIEC - España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, N.º 31, 1999, págs. 9-46.

MACÍAS RUANO, Antonio José, “El tardío reconocimiento del carácter mercantil de las sociedades cooperativas y su consecuencia”, *Deusto Estudios Cooperativos*, N.º 9, págs. 79-84.

MARCUELLO SERVÓS, Carmen y SAZ GIL, María Isabel, “Los principios cooperativos facilitadores de la innovación un modelo teórico”, *REVESCO: Revista de estudios cooperativos*, N.º 94, 2008, págs. 59-79.

MARTÍN-PORTUGUÉS, Fulgencio Pagán, “El falso TRADE”, en FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier (Dir.), *Trabajo autónomo: Regulación jurídica y perspectivas. Régimen profesional, modalidades y seguridad social*, 2020, págs. 163-177.

MARTÍNEZ BARROSO, María de los Reyes, *Régimen Profesional, Prevención de Riesgos y Derechos Colectivos de los Trabajadores Autónomos*, Centro de Estudios Financieros – CEF, 2006, págs. 51 y 52.

MARTÍNEZ CHARTERINA, Alejandro, “Los valores y los principios cooperativos”, *REVESCO: Revista de estudios cooperativos*, N.º 61, 1995, págs. 35-46.

MARTÍNEZ GARRIDO, Luis Ramón, “Contratas, cesión ilegal de trabajadores y cooperativas de trabajo asociado”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, N.º 38, 2002, págs. 229-240.

MARTÍN JIMÉNEZ, Rodrigo, *Cesión ilegal de trabajadores: aspectos críticos, prácticos y conexiones con otras instituciones*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2022, págs. 53-55.

MARTÍNEZ MORENO, Carolina, “Sobre externalización, precariedad, falsos autónomos y prestamismo laboral. De nuevo, al hilo del asunto Servicarne”, *Revista de Derecho Social*, N.º 109, 2025, págs. 99-102.

MARTÍNEZ SEGOVIA, Francisco José, “Sobre el concepto jurídico de cooperativa”, en MOYANO FUENTES, José (Coord.), *La sociedad cooperativa: un análisis de sus características societarias y empresariales* 2001, págs. 41-78.

MARTÍN VALVERDE, Antonio, “Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas. A propósito de la tesis doctoral de Francisco Blat Gimeno”, en BLAT GIMENO, Francisco (Coord.), *Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas: estudios en recuerdo de Francisco Blat Gimeno*, Tirant lo Blanch, 2000, págs. 57-76.

MARTÍN VALVERDE, Antonio y GARCÍA MURCIA, Joaquín, *Derecho del trabajo*, Tecnos, 33ª Edición, Madrid, 2024, págs. 180 y 181.

MARTÍNEZ FENOLL, José Salvador, *Una aproximación razonable al derecho del trabajo: doctrina y jurisprudencia*, Central De Producción, Madrid, 2020, págs. 67-69.

MAZORRIAGA MANUEL, Zuriñe y JUANES SOBRADILLO, Yaiza, “El gobierno de las Sociedades Cooperativas”, *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo: International Association of Cooperative Law Journal*, N.º 38, 2004, págs. 65-104.

MERCADER UGUINA, José y DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, “Ámbito de aplicación subjetivo”, en MONEREO PÉREZ, José Luis (Dir.) y Fernández Avilés, José Antonio (Dir.), *El Estatuto del trabajador autónomo. Comentario a la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo*, Comares, Granada, 2009, págs. 54-56.

MIRAS MARÍN, Norberto, “La detección de falsos autónomos mediante cruce de datos entre administración tributaria y Seguridad Social y las consecuencias fiscales del cambio de calificación de su vínculo laboral”, en MARCOS CARDONA, Marta (Dir.) y SELMA PENALVA, Victoria (Dir.), *Los objetivos de desarrollo sostenible: principales desafíos jurídicos*, 2021, págs. 97-103.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “El problema de la identificación del concepto de "unidad productiva autónoma" ex artículo 44 ET: la posibilidad de nuevos usos hermenéuticos”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N.º 32, 1994, págs. 45-68.

MOLL NOGUERA, Rafael, “Descentralización productiva, cooperativismo y convenio colectivo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 12, N.º 1, 2024, págs. 1-36.

MONGE GIL, Ángel Luis, “Algunas reflexiones a propósito y sobre la Ley de Cooperativas de Aragón”, *Revista Aragonesa de Administración Pública*, N.º 14, 1999, págs. 303-308.

MONREAL BRINGSVAERD, Erik José, “Cooperativas de trabajo asociado y cesiones ilegales del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores en los sectores cárnico y del transporte terrestre de mercancías. Estudio jurisprudencial”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, N.º 466, 2022, págs. 51-73.

MONREAL BRINGSVAERD, Erik José, “SERVICARNE y sus contratas: un sonado caso de divergencia jurisdiccional”, en MOLL NOGUERA, Rafael (Dir.), *Desafíos emergentes de la descentralización productiva laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, págs. 326-332.

MONTOYA MEDINA, David, *Trabajo en contratas y protección de los trabajadores*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004, págs. 148-153.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho y trabajo*, Civitas, Madrid, 1997, págs. 20 y 21.

MORALES GUTIÉRREZ, Alfonso Carlos, “La democracia industrial en España: orígenes y desarrollo de las empresas de trabajo asociado en el Siglo XX”, *CIRIEC - España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, N.º 44, 2003, págs. 137-174.

MOREIRA, Manuel Belo, “A Globalização e o Movimento Cooperativo. Tópicos para o debate”, *O Cooperativismo no Novo Milénio. A Vantagem Cooperativa*. Lisboa: INSCOOP, 1999, págs. 53-94.

MORENO GENÉ, Josep, “Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto. ¿Y ahora qué?”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, N.º 4, 2022, págs. 178-183.

MUNÍN SÁNCHEZ, Lara María, “La cesión ilegal de trabajadores y su delimitación de las legítimas contratas”, *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, N.º 15, 2011, págs. 291-300.

NAVAJAS-ROMERO, Virginia, LÓPEZ-MARTÍN, María del Carmen y ARIZAMONTES, José Antonio, “Los trabajadores autónomos dependientes en Europa”, *CIRIEC - España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, N.º 89, 2017, págs. 171-174.

OJEDA AVILÉS, Antonio, “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato”, *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, N.º 60, 2007, págs. 375-402.

OLMO GASCÓN, Ana Marta, *El reclutamiento y la cesión ilegal de trabajadores tras la alteración del sistema de intermediación laboral*, Bomarzo, Albacete, 2015, págs. 45-53.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, “El proceso histórico de formación del derecho del trabajo. El conflicto social instalado en las relaciones de trabajo asalariado”, en ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel y PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, *Derecho del trabajo*, Centro de Estudios Ramón Areces, 27ª Edición, Madrid, 2019, págs. 46-69.

PANIAGUA ZURERA, Manuel y JIMÉNEZ ESCOBAR, Julio, “La necesidad de una legislación cooperativa adecuada aspectos mercantiles, tributarios y de derecho comunitario”, *CIRIEC - España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, N.º 81, 2014, págs. 61-94.

PAZ CANALEJO, Narciso, “Principios cooperativos y prácticas societarias de la cooperación”, *REVESCO: Revista de estudios cooperativos*, N.º 61, 1995, págs. 15-34.

PAZOS PÉREZ, Alexandre, “El trabajo autónomo y los sistemas reputacionales”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N.º 151, 2020, págs. 123-138.

PEREZ AGULLA, Sira, *Estatuto del trabajo autónomo y su desarrollo a partir del Real Decreto 197/2009*, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 2010, págs. 60-63.

PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel, “Socio trabajador de cooperativa de trabajo asociado, ¿asalariado y/o autónomo?: evolución, tendencias y nuevas propuestas”, *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, N.º 38, 2021, págs. 55-92.

PÉREZ VILLALOBOS, María Concepción, “Cooperativas y economía social”, en BALAGUER CALLEJÓN, Francisco (Dir.), *Reformas estatutarias y distribución de competencias*, 2007, Instituto Andaluz de Administración Pública, Sevilla, 2007, págs. 451-468.

PRIOR GARCÍA, Iker Ramón, “El estatuto del trabajo autónomo: puntos críticos”, *Actualidad Laboral*, N.º 18, 2007, págs. 85-88.

PURCALLA BONILLA, Miguel Angel y JORDÀ FERNÁNDEZ, Antoni, *Las relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978*, Dykinson, Madrid, 2007, págs. 27-34.

REVILLA ESTEVE, Eugenia, “La relación de trabajo subordinado bajo el prisma que ofrece la figura del trabajador en el escenario europeo y comunitario”, *Revista de Estudios de la Justicia*, N.º 5, 2004, págs. 63-66.

RIESCO-SANZ, Alberto, “Empresas evanescentes, falsos autónomos y cooperativas de trabajo asociado en la industria cárnica”, en RIESCO-SANZ, Alberto (Dir.), *Fronteras del trabajo asalariado*, 2020, págs. 41-73.

RIVERO LAMAS, Juan, “La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo”, *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo: X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999*, 2000, págs. 74-77.

ROCHA SÁNCHEZ, Fernando, “El trabajo autónomo económicamente dependiente en España. Diagnóstico y propuestas de actuación”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, N.º 10, 2017, págs. 301-326.

RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio, “Los trabajos amistosos, benévolos y de buena vecindad como prestación de servicios no laboral: un repaso a la doctrina judicial reciente”, *Actualidad laboral*, N.º 22, 2007, págs. 2672-2691.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana y ÁLVAREZ CUESTA, Henar, *Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena. Nuevas formas de precariedad laboral*, Bomarzo, Albacete, 2019, págs. 7-29.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, Amalia, “Algunas consideraciones sobre el ánimo de lucro en las cooperativas de iniciativa social. Análisis de su relación con los principios cooperativos”, *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, N.º 26, 2015, págs. 187-232.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel, “Flexiseguridad: el debate europeo en curso”, *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, N.º 2, 2007, págs. 113-137.

ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Falso cooperativismo y existencia de relación laboral (caso Servicarne). STS-SOC 1154/2024, de 24 de septiembre”, *Anuario 2024 de Jurisprudencia Laboral (Estudio de 100 casos relevantes)*, 2025, págs. 883-891.

RUEDA RODRÍGUEZ, Alma Elena, “El Trabajo Autónomo: un análisis comparado de Italia y España”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 4, N.º 2, 2016, págs. 332-355.

SACO BARRIOS, Raúl, “El teletrabajo”, *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, N.º 60, 2007, págs. 325-350.

SÁNCHEZ IGLESIAS, Ángel Luis, *Situaciones jurídicas fronterizas con la relación laboral*, Thomson Reuters Aranzadi, 1ª Edición, Navarra, 2017, págs. 88-93.

SÁNCHEZ PACHÓN, Luis Ángel, “Creación de falsas cooperativas y controles de legalidad”, en AGUILAR RUBIO, Marina (Dir.), *Innovación social y elementos diferenciales de la economía social y cooperativa*, 2022, págs. 119-138.

SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, Cristina, “El concepto de trabajador por cuenta ajena en el Derecho español y comunitario”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, N.º 37, 2002, págs. 37-60.

SANTIAGO REDONDO, Koldo Mikel, *Socio de cooperativa y relación laboral*, Ibidem Ediciones, Madrid, 1988. Relación laboral, págs. 158-270.

SELMA PENALVA, Alejandra, “Ámbito de aplicación del Derecho del trabajo”, en CUADROS GARRIDO, María Elisa (Dir.) y SELMA PENALVA, Alejandra (Dir.), *Cuestiones básicas de Derecho del trabajo*, Colex, 2022, págs. 17-21.

SERRANO GÓMEZ, Alfonso, SERRANO MAÍLLO, Alfonso, SERRANO TÁRRAGA, María Dolores y VÁZQUEZ GONZÁLEZ, Carlos, *Curso de Derecho penal. Parte especial*, Dykinson, Madrid, 6ª Edición, 2021, págs. 490-493.

SORIANO CORTÉS, Dulce, “Cooperativas y subcontratación en las legislaciones autonómicas necesaria regulación de garantías laborales para mejorar el bienestar de las personas socias trabajadoras”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, N.º 46, 2021, págs. 60-83.

SORIANO CORTÉS, Dulce, “Las cooperativas de trabajo asociado: una alternativa de trabajo digno, sostenible e inclusivo”, *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, N.º 38, 2021, págs. 11-21.

TERRADILLOS BASOCO, Juan María y BOZA MARTÍNEZ, Diego, *El Derecho penal aplicable a las relaciones laborales lecciones*, Bomarzo, Albacete, 2017, págs. 89-98.

TODOLÍ SIGNES, Adrián, “La jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de falsas cooperativas”, en FAJARDO GARCÍA, Gemma (Coord.), *La promoción del emprendimiento y la inserción social desde la economía social*, Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa, CIRIEC, 2018, págs. 87-92.

TOMÁS MATAIX, David, “Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado: a vueltas con su naturaleza jurídica y la resolución de cuestiones contenciosas. Comentario conjunto de la sentencia núm. 848/2021, de 20 de diciembre, del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en relación con la sentencia núm. 1002/2021, de 26 de enero de 2022 del Tribunal Superior de

Justicia de Madrid”, *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, N.º 40, 2022, págs. 375-392.

VALDÉS ALONSO, Alberto, “La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en la Ley 20/2007: apuntes para un debate”, *REVESCO: Revista de estudios cooperativos*, N.º 96, 2008, págs. 146-148.

VALDÉS ALONSO, Alberto, “La regulación del trabajo por cuenta propia o autónomo: el estado de la cuestión”, *CIRIEC - España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, N.º 52, 2005, págs. 149-174.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, “Descentralización productiva y desorganización del derecho del trabajo”, *Sistema: Revista de ciencias sociales*, N.º 168-169, 2002, págs. 71-88.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, "El estatuto del trabajador autónomo en la legislación española", *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, N.º Extraordinario 3, 2021, págs. 29-45.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando y VALDÉS ALONSO, Alberto, “El trabajador autónomo: transformaciones, marco legal y concepto”, en MONEREO PÉREZ, José Luis (Dir.) y VILA TIerno, Francisco (Dir.), *El trabajo autónomo en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Estudio de su régimen jurídico. Actualizado a la Ley 6/2017, de 24 de octubre de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo*, 2017, págs. 19-26.

VALDUEZA BLANCO, María Dolores, “La Economía Social en España. Especial Referencia a las Cooperativas de Trabajo Asociado”, *Derecho & Sociedad*, N.º 46, 2016, págs. 79-93.

VELA DÍAZ, Raquel, “Protección y transparencia en el Estado Social. El necesario control de los "falsos autónomos" en las empresas”, *Revista Cuadernos Manuel Giménez Abad*, N.º 17, 2019, págs. 115-129.

VILLACAMPA ESTIARTE, Carolina y GARCÍA SOLÉ, Marc, “De los delitos contra los derechos de los trabajadores”, en QUINTERO OLIVARES, Gonzalo (Dir.) y MORALES PRATS, Fermín (Cord.), *Comentarios a la parte especial del derecho penal*, Thomson Reuters Aranzadi, 10ª Edición, Navarra, 2016, págs. 1168-1173.

VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia, “Las cooperativas de trabajo asociado en la economía de plataformas”, *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, N.º 38, 2021, págs. 93-125.

## **ANEXO JURISPRUDENCIAL**

### **SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

- Sentencia del Tribunal Constitucional de 29 de julio de 1983, ECLI:ES:TC:1983:72.
- Sentencia del Tribunal Constitucional de 9 de marzo de 1984, ECLI:ES:TC:1984:34.
- Sentencia del Tribunal Constitucional de 5 de octubre de 1984, ECLI:ES:TC:1983:79.
- Sentencia del Tribunal Constitucional de 20 de mayo de 2002, ECLI:ES:TC:2002:116.

### **SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO**

- STS de 28 de mayo de 1984, Roj: STS 1196/1984 - ECLI:ES:TS:1984:1196.
- STS de 26 de febrero de 1987, Roj: STS 10925/1986 - ECLI:ES:TS:1986:10925.
- STS de 19 de mayo de 1987, Roj: STS 3470/1987 - ECLI:ES:TS:1987:3470.
- STS de 21 de diciembre de 1987, Roj: STS 15879/1987 -ECLI:ES:TS:1987:15879.
- STS de 14 de mayo de 1990, Roj: STS 3733/1990 - ECLI:ES:TS:1990:3733.
- STS de 29 de mayo de 1990, Roj: STS 4099/1990 - ECLI:ES:TS:1990:4099.
- STS de 17 de julio de 1993, Roj: STS 5445/1993 - ECLI:ES:TS: 1993:5445.
- STS de 27 de octubre de 1994, Roj: STS 6906/1994 - ECLI:ES:TS:1994:6906.
- STS de 4 de diciembre de 1996, Roj: STS 6899/1996 - ECLI:ES:TS:1996:6899.
- STS de 29 de octubre de 1997, Roj: STS 6441/1997 - ECLI:ES:TS:1997:6441.
- STS de 12 de diciembre de 1997, Roj: STS 7630/1997 - ECLI:ES:TS: 1997:7630.
- STS de 17 de diciembre de 2001, Roj: STS 9880/2001 - ECLI:ES:TS: 2001:9880.
- STS de 15 de noviembre de 2005, Roj: STS 7557/2005 - ECLI:ES:TS:2005:7557.
- STS del 12 de abril de 2006, Roj: STS 2643/2006 - ECLI:ES:TS:2006:2643.
- STS de 13 de julio de 2009, Roj: STS 5260/2009 - ECLI:ES:TS:2009:5260.
- STS de 24 de enero de 2018, Roj: STS 608/2018 - ECLI:ES:TS:2018:608.
- STS de 18 de mayo de 2018, Roj: STS 2263/2018 - ECLI: ES:TS:2018:2263.
- STS de 8 de mayo de 2019, Roj: STS 1944/2019 - ECLI:ES:TS:2019:1944.
- STS de 18 de diciembre de 2019, Roj: STS 4188/2019 - ECLI:ES:TS:2019:4188
- STS de 25 de septiembre de 2020, Roj: STS 2924/2020 - ECLI:ES:TS:2020:2924.
- STS de 24 de septiembre de 2024, Roj: STS 4600/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4600.

### **SENTENCIAS DE LOS TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA**

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 30 de noviembre de 2017, Roj: STSJ CAT 10706/2017 - ECLI:ES: TSJCAT:2017:10706.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 3 de octubre de 2022, Roj: STSJ NA 681/2022 - ECLI:ES: TSJNA:2022:681.

La elaboración y redacción de este TFG finalizó el 10 de julio de 2025

Fdo. Ángel Miguel López Pinar