

Revista Internacional y Comparada de

RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO



Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Bastera Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

La sociedad cooperativa como estructura jurídica de inclusión laboral de mujeres vulnerables: límites, potencialidades y riesgos de instrumentalización social

Ramón BORJABAD BELLIDO*

RESUMEN: El artículo analiza la cooperativa como estructura jurídica de inclusión laboral de mujeres en situación de vulnerabilidad. La tesis es que la forma cooperativa solo produce inclusión real si une trabajo decente, participación societaria efectiva y control público del impacto social. A partir del marco europeo sobre economía social, igualdad retributiva, condiciones laborales transparentes, conciliación y plataformas digitales, se examinan los riesgos de falsa autonomía, infrarremuneración, dependencia de clientes o subvenciones y uso reputacional de la vulnerabilidad. El trabajo propone un estándar de cooperativa de inclusión garantista aplicable a cuidados, limpieza, textil, economía circular y plataformas locales.

Palabras clave: Cooperativas, mujeres vulnerables, inclusión laboral, economía social, igualdad, instrumentalización.

SUMARIO: 1. Planteamiento. 1.1. Vulnerabilidad laboral femenina y función jurídica de la cooperativa. 1.2. Del relato inclusivo al control de autenticidad. 2. Marco europeo: economía social, igualdad y trabajo decente. 2.1. Economía social europea y calidad del empleo. 2.2. Igualdad retributiva, previsibilidad y conciliación. 2.3. Plataformas digitales y protección frente a la gestión algorítmica. 3. Marco español: trabajo asociado, iniciativa social e igualdad cooperativa. 3.1. Cooperativa de trabajo asociado e iniciativa social. 3.2. Empresas de inserción, cooperativas y políticas públicas. 3.3. Planes de igualdad cooperativos y no discriminación. 4. Riesgos de instrumentalización. 4.1. Falsa autonomía y dependencia económica. 4.2. Anticipos insuficientes, retornos y brecha de poder interno. 4.3. Contratación pública, subvenciones y reputación social. 5. Estándar jurídico de cooperativa de inclusión garantista. 5.1. Controles estatutarios y de gobierno. 5.2. Controles laborales y de igualdad. 5.3. Controles públicos de ayudas y contratación. 6. Sectores de aplicación. 6.1. Cuidados y servicios de proximidad. 6.2. Limpieza, textil y economía circular. 6.3. Plataformas cooperativas locales. 7. Conclusiones. 8. Bibliografía.

* Profesor de Derecho Cooperativo y Derecho Mercantil; Director/Decano de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universidad de Lleida (España).



The Cooperative as a Legal Structure for the Labour Inclusion of Women in Vulnerable Situations: Limits, Potential and Risks of Social Instrumentalization

ABSTRACT: This article examines the cooperative as a legal structure for the labour inclusion of women in situations of vulnerability. It argues that the cooperative form only generates genuine inclusion where it combines decent work, effective member participation and public control of social impact. Drawing on the European framework on the social economy, pay transparency, transparent working conditions, work-life balance and platform work, the paper analyses the risks of false autonomy, insufficient remuneration, client or subsidy dependence and reputational use of vulnerability. It proposes a guarantee-based standard for inclusive cooperatives in care, cleaning, textile activities, circular economy and local digital platforms.

Key Words: Cooperatives, vulnerable women, labour inclusion, social economy, equality, instrumentalization.

1. Planteamiento

1.1. Vulnerabilidad laboral femenina y función jurídica de la cooperativa

La inclusión laboral de mujeres en situación de vulnerabilidad constituye un ámbito especialmente sensible para el derecho del trabajo, el derecho cooperativo y las políticas públicas de economía social. El problema no se agota en la creación de puestos de trabajo para quienes acceden al mercado desde posiciones de desventaja. Exige determinar qué forma jurídica permite que ese acceso no reproduzca la subordinación económica que pretende combatir. En este contexto, la sociedad cooperativa presenta un valor diferencial: puede transformar a la trabajadora en socia, reconocerle voz en la empresa, organizar democráticamente la producción y distribuir los resultados en función de la actividad cooperativizada¹.

La categoría de vulnerabilidad laboral femenina no debe operar como una etiqueta uniforme. Comprende situaciones diversas, entre ellas el desempleo de larga duración, la violencia de género², la monoparentalidad, la migración, la edad avanzada, la baja cualificación, la discapacidad, la residencia en el medio rural, las responsabilidades intensas de cuidado, la pobreza energética, la trata o la dependencia de prestaciones. La concurrencia de varios factores incrementa el riesgo de aceptar trabajos mal retribuidos, inseguros o sin posibilidades de promoción. Por ello, una cooperativa de inclusión³ no puede valorarse únicamente por el número de altas societarias, contratos generados o resultados económicos obtenidos. Debe comprobarse si mejora la autonomía económica, la seguridad de los

¹ La Ley 12/2015, de 9 de julio, de cooperativas, distingue en su art. 23 los tipos de personas socias y dispone: «Los estatutos sociales de la cooperativa pueden establecer que esta tenga, aparte de sus socios comunes, socios de trabajo, socios colaboradores y socios temporales».

² Vid. D.T. KAHALÉ CARRILLO, *La ley de medidas de protección integral contra la violencia de género y su impacto en la inclusión laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social*, en D.T. KAHALÉ CARRILLO (dir.), *Violencia de género y mujeres en riesgos de exclusión social*, Laborum, 2026, esp. pp. 33-39.

³ La expresión “cooperativa de inclusión” se utiliza en este trabajo como categoría funcional y no como denominación de una única clase legal. Según la legislación aplicable, la finalidad puede articularse mediante cooperativas de integración social, cooperativas de iniciativa social u otras cooperativas de trabajo asociado con objetivos de inserción. En Cataluña resultan relevantes la Ley 12/2015 y sus previsiones sobre iniciativa social; en el ámbito estatal, la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, y la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, modificadas por la Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social.

ingresos, la formación, la participación y la posición negociadora de las mujeres incorporadas.

El análisis jurídico exige evitar dos simplificaciones. La primera consiste en considerar que toda cooperativa es automáticamente inclusiva por su denominación. La segunda radica en entender que la vulnerabilidad permite rebajar los estándares laborales en nombre de la oportunidad de empleo. Ambas premisas resultan incompatibles con una inclusión efectiva. La cooperativa puede ser una institución idónea para organizar trabajo digno de mujeres excluidas del mercado ordinario, pero solo cuando la forma societaria funciona materialmente: capital de entrada asumible, información comprensible, participación efectiva, protección frente a la discriminación, anticipos suficientes, formación y capacidad real de intervenir en las decisiones.

1.2. Del relato inclusivo al control de autenticidad

La hipótesis de este trabajo sostiene que la cooperativa de inclusión laboral solo merece tal calificación cuando supera un triple control. El primero es laboral: la actividad no puede sostenerse sobre ingresos insuficientes, jornadas fragmentadas, disponibilidad indefinida, ausencia de prevención de riesgos o cobertura social débil. El segundo es societario: las mujeres incorporadas no pueden ser simples ejecutoras de servicios organizados por terceros, sino socias con capacidad de deliberar, decidir, votar, controlar las cuentas y comprender el riesgo económico asumido. El tercero es público: cuando el proyecto recibe subvenciones, ayudas, contratos reservados, apoyo institucional o ventajas reputacionales, debe acreditar resultados de inserción y no limitarse al cumplimiento de formalidades documentales⁴.

La expresión “riesgo de instrumentalización social” identifica el uso de la vulnerabilidad como recurso jurídico, económico o comunicativo. Se produce cuando la cooperativa sirve para abaratar servicios feminizados, externalizar obligaciones laborales, justificar márgenes empresariales insuficientes o captar financiación mediante una narrativa de inclusión que no se corresponde con la vida interna de la entidad. La frontera entre inclusión y utilización instrumental no se sitúa en el objeto social declarado, sino en la arquitectura efectiva de derechos, participación y controles.

⁴ Vid. L. ADDATI (coord.), *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, OIT, 2019. La referencia se emplea en este caso como marco internacional de trabajo decente, no como fuente estadística específica y determinada.

2. Marco europeo: economía social, igualdad y trabajo decente

2.1. Economía social europea y calidad del empleo

La Unión Europea no dispone de un estatuto específico de cooperativa de inclusión laboral⁵, pero el marco reciente de la economía social proporciona una base suficiente para exigir estándares materiales. El Plan de Acción Europeo para la Economía Social de 2021 sitúa a las entidades de economía social como actores capaces de crear empleo, cohesión social, innovación y respuestas territoriales a necesidades no cubiertas por el mercado ordinario⁶.

La Recomendación del Consejo de 27 de noviembre de 2023 refuerza esta orientación al solicitar a los Estados miembros condiciones marco favorables para la economía social, con especial atención a la contratación pública, la financiación, las competencias, la medición del impacto y la calidad del empleo. La economía social no se legitima únicamente por su finalidad declarada, sino por su capacidad para generar empleo de calidad y participación efectiva. En consecuencia, una cooperativa que incorpora mujeres en situación de vulnerabilidad debe demostrar que su modelo no descansa en el bajo coste de un colectivo protegido, sino en una organización democrática de la actividad productiva.

El marco europeo desplaza la discusión desde la “bondad” abstracta de la cooperativa hacia una cuestión verificable: qué condiciones institucionales permiten que la forma cooperativa constituya una alternativa real frente a la empresa mercantil de bajo margen. La respuesta no puede ser exclusivamente laboral ni exclusivamente societaria. La sociedad cooperativa es una empresa y, por tanto, debe competir, contratar, facturar y asumir riesgos en el mercado. Sin embargo, su régimen jurídico exige que esa competencia no sacrifique la participación de las personas socias ni convierta la finalidad social en una cobertura de precariedad⁷.

⁵ La ausencia se refiere a un estatuto específico de inclusión laboral. Debe distinguirse de la regulación de la Sociedad Cooperativa Europea mediante el Reglamento (CE) n. 1435/2003 del Consejo, de 22 de julio de 2003, y, para las sociedades con domicilio en España, la Ley 3/2011, de 4 de marzo.

⁶ Vid. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones [*Construir una economía que funcione para las personas: un plan de acción para la economía social*](#), 9 diciembre 2021, COM(2021)778 final.

⁷ Cfr. J.L. MONZON, R. CHAVES, [*The European social economy: concept and dimensions of the third*](#)

2.2. Igualdad retributiva, previsibilidad y conciliación

La Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva resulta especialmente útil aunque la cooperativa articule la remuneración de las socias trabajadoras mediante anticipos societarios⁸ y retornos, y no siempre mediante salario en sentido estricto. Su lógica antidiscriminatoria obliga a comparar trabajos de igual valor, identificar sesgos retributivos y justificar las diferencias mediante criterios objetivos y neutros. En una cooperativa de servicios feminizados, la transparencia retributiva debe proyectarse sobre anticipos, retornos, complementos, gastos compensados, distribución de horas y acceso a tareas mejor remuneradas.

La Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles, ofrece otro parámetro útil. Incluso cuando la relación de la socia trabajadora tenga naturaleza societaria, la inclusión real exige información clara sobre horarios, reglas de disponibilidad, sistema de asignación de servicios, formación, anticipos, deducciones, cobertura de gastos, régimen disciplinario y causas de baja. La opacidad perjudica especialmente a quienes parten de un menor poder de negociación o de un conocimiento jurídico limitado.

La Directiva (UE) 2019/1158 sobre conciliación también resulta central. Muchos proyectos cooperativos de inclusión se desarrollan en sectores en los que las propias socias soportan responsabilidades familiares y, al mismo tiempo, prestan servicios de cuidado a terceros. Una cooperativa que se declare inclusiva no puede organizar su actividad sobre la invisibilidad de esas cargas. Debe prever sustituciones, bolsas de horas, permisos, corresponsabilidad interna, turnos compatibles y mecanismos que eviten que la necesidad económica imponga una disponibilidad

sector, en *Annals of Public and Cooperative Economics*, 2008, vol. 79, n. 3-4; R. CHAVES ÁVILA, J.L. MONZÓN CAMPOS, *La economía social en la Unión Europea*, Comité Económico y Social Europeo, 2007.

⁸ La Ley 12/2015 establece en su art. 132, para las cooperativas de trabajo asociado: «Pueden regularse, como materia de régimen de trabajo, la organización del trabajo, las jornadas, el descanso semanal, las fiestas laborales, las vacaciones, los permisos, la clasificación profesional, los criterios retributivos –en especial los anticipos laborales–, la movilidad funcional y geográfica, las excedencias o cualquier otra causa de suspensión o extinción de la relación de trabajo cooperativo y, en general, cualquier otra materia vinculada directamente con los derechos y obligaciones derivados de la prestación de trabajo por los socios trabajadores». Añade que, «A falta de regulación cooperativa, ha de aplicarse lo que disponen las fuentes de derecho cooperativo catalán y, supletoriamente, el ordenamiento jurídico cooperativo en general, y, en último término, la normativa laboral».

permanente.

La Directiva (UE) 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados, incluso tras la STJUE 11 noviembre 2025 en el asunto *Dinamarca c. Parlamento y Consejo*, conserva utilidad como referencia de política social europea para evaluar la suficiencia de los ingresos derivados del trabajo. En una cooperativa de inclusión, la remuneración no puede justificarse únicamente por la falta de beneficios iniciales o por la finalidad social del proyecto. Cuando el trabajo es productivo, continuado y necesario para la actividad, debe generar ingresos compatibles con una vida digna⁹. La viabilidad económica del proyecto constituye, por tanto, una condición de la inclusión y no un elemento ajeno a ella.

2.3. Plataformas digitales y protección frente a la gestión algorítmica

La digitalización introduce un riesgo adicional. Muchas actividades en las que se insertan mujeres vulnerables –limpieza por horas, cuidados, reparto local, cocina, lavandería, acompañamiento, tareas administrativas o servicios personales– pueden intermediarse mediante plataformas. Si la cooperativa depende de una plataforma externa que fija precios, ordena la demanda, valora a las trabajadoras y penaliza los rechazos, la participación interna puede quedar debilitada. La Directiva (UE) 2024/2831 sobre trabajo en plataformas aporta reglas de transparencia, supervisión humana y limitación de decisiones automatizadas que también deben inspirar a las plataformas cooperativas locales.

Los datos laborales y reputacionales de una socia trabajadora –puntuaciones de clientes, disponibilidad, geolocalización, cancelaciones, rapidez de respuesta, comentarios o historial de servicios– pueden condicionar sus ingresos y su posición dentro de la cooperativa. Por ello, la gobernanza democrática debe extenderse al diseño tecnológico. Las socias han de conocer qué datos se recogen, con qué finalidad se utilizan, quién accede a ellos y mediante qué procedimientos pueden corregirse o impugnarse. La cooperativa que emplea tecnología para organizar el trabajo no debe reproducir la “caja negra” característica de determinadas plataformas mercantiles¹⁰.

⁹ La STJUE anuló parcialmente determinados elementos del art. 5 de la Directiva, sin privar de relevancia al objetivo de unas condiciones salariales adecuadas como parámetro de política social europea.

¹⁰ *Vid.* Reglamento (UE) 2016/679 (Reglamento general de protección de datos), arts. 5, 6, 9, 13, 14 y 22.

3. Marco español: trabajo asociado, iniciativa social e igualdad cooperativa

3.1. Cooperativa de trabajo asociado e iniciativa social

En el derecho español, la cooperativa de trabajo asociado ofrece una base particularmente adecuada para la inclusión laboral, porque su objeto consiste en proporcionar puestos de trabajo a las personas socias mediante su esfuerzo personal y directo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros. Esta configuración impide reducir la cooperativa a una “agencia de facturación” o a una pantalla para prestar servicios integrados en la organización de un cliente. La organización en común constituye el elemento decisivo: sin estructura productiva propia, gobierno interno, medios, coordinación y riesgo compartido, la identidad cooperativa queda vaciada de contenido¹¹.

La cooperativa de iniciativa social permite vincular expresamente la forma cooperativa con la integración laboral de personas en situación de exclusión. El art. 106 de la Ley 27/1999 califica como cooperativas de iniciativa social a las entidades sin ánimo de lucro que, con independencia de su clase, desarrollen actividades asistenciales o cualquier actividad económica destinada a la integración laboral de personas que sufran exclusión social o a la satisfacción de necesidades no atendidas por el mercado. Esta previsión resulta especialmente relevante para proyectos dirigidos a mujeres en situación de vulnerabilidad, porque conecta actividad económica, ausencia de ánimo lucrativo y finalidad social verificable.

La Ley 1/2026 refuerza esta lectura al actualizar la Ley 27/1999 en materias como participación, derechos digitales o telemáticos, igualdad cooperativa y lucha contra las cooperativas meramente aparentes. La reforma reconoce que la identidad cooperativa puede erosionarse cuando la forma societaria se utiliza para finalidades contrarias al ordenamiento o para encubrir estructuras de dependencia respecto de clientes. En los proyectos de inclusión de mujeres vulnerables, esta prevención debe operar como criterio de control reforzado¹².

¹¹ Ley 27/1999, art. 80.1, tras la modificación introducida por la Ley 1/2026.

¹² Ley 1/2026, preámbulo y art. 1, en cuanto modifica la Ley 27/1999 para reforzar la participación, los derechos digitales o telemáticos, los planes de igualdad cooperativos y los supuestos de descalificación de cooperativas meramente aparentes.

3.2. Empresas de inserción, cooperativas y políticas públicas

La Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, regula las empresas de inserción como instrumentos de tránsito hacia el empleo ordinario de personas expuestas a factores de vulnerabilidad o exclusión. Este modelo no coincide plenamente con la cooperativa de trabajo asociado. La empresa de inserción se articula alrededor de un itinerario sociolaboral y de una relación laboral de inserción; la cooperativa, en cambio, puede transformar a la persona en socia de una empresa colectiva. La diferencia es sustancial: mientras que en la empresa de inserción la finalidad típica es el tránsito, en la cooperativa puede producirse también la consolidación societaria y la permanencia en una empresa democrática (arts. 1, 2 y 12).

La cooperación entre ambos modelos es posible y deseable. Una entidad promotora puede acompañar itinerarios iniciales y facilitar posteriormente la constitución de una cooperativa autónoma por mujeres que ya dispongan de formación, cartera de clientes y capacidad de gestión. La formación societaria, económica y profesional resulta esencial durante esa transición. No obstante, debe evitarse la confusión: no toda cooperativa que incorpora mujeres vulnerables es una empresa de inserción, ni toda empresa de inserción con forma cooperativa garantiza una participación societaria material. La política pública debería diferenciar entre apoyo asistencial, empleo protegido, tránsito al mercado ordinario y consolidación de empresa cooperativa¹³.

La Ley 5/2011 aporta un marco general al definir la economía social como el conjunto de actividades económicas y empresariales privadas que persiguen el interés colectivo de sus integrantes, el interés general económico o social, o ambos, conforme a principios como la primacía de las personas, la gestión autónoma y democrática, la solidaridad interna y el compromiso con el desarrollo local. Estos principios obligan a examinar el funcionamiento interno de la cooperativa: no basta con que la entidad tenga un objeto social inclusivo; debe operar de acuerdo con reglas de democracia económica (arts. 2 y 4).

3.3. Planes de igualdad cooperativos y no discriminación

La igualdad de género no puede quedar fuera de la estructura

¹³ Cfr. C. BORZAGA, J. DEFOURNY (eds.), *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge, 2001; J.R. SANCHIS PALACIO, *La empresa social y la economía social*, CIRIEC-España, 2016.

cooperativa por el hecho de que las mujeres sean mayoría en la plantilla social. La feminización de una actividad no elimina el riesgo de desigualdad; puede incluso en algún caso ocultarlo. En cooperativas de cuidados, limpieza o textil, pueden existir brechas entre quienes gobiernan y quienes ejecutan, entre socias fundadoras y nuevas incorporadas, entre tareas visibles y tareas de gestión, o entre mujeres con distinta situación administrativa, familiar o formativa.

La LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (arts. 3, 5, 45 y 48), el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ofrecen instrumentos de diagnóstico, planificación de la igualdad y auditoría retributiva que deben adaptarse a las particularidades del régimen cooperativo. La Ley 1/2026 incorpora específicamente planes de igualdad cooperativos para las personas socias trabajadoras y de trabajo, con contenidos relativos al acceso a la condición de socia, la carrera profesional, la formación, las condiciones de trabajo, el análisis del anticipo cooperativo, la conciliación, la infrarrepresentación femenina en los cargos societarios y la prevención del acoso sexual o por razón de sexo¹⁴.

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, refuerza la protección frente a discriminaciones directas e indirectas vinculadas con factores que pueden concurrir en la vulnerabilidad femenina: origen racial o étnico, nacionalidad, sexo, edad, discapacidad, situación socioeconómica, enfermedad, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra condición personal o social. Una cooperativa de inclusión debe adoptar una perspectiva interseccional: no basta con incorporar mujeres, sino que debe analizarse qué mujeres participan, con qué voz, en qué puestos, con qué ingresos y con qué posibilidades de promoción (arts. 1, 2, 4, 25 y 26)¹⁵. La formación inicial y continua constituye una garantía transversal para que esa participación sea efectiva.

¹⁴ Ley 27/1999, art. 83-*bis*, incorporado por la Ley 1/2026, sobre planes de igualdad cooperativos aplicables a las personas socias trabajadoras y de trabajo.

¹⁵ *Vid.* D. SCHIEK, L. WADDINGTON, M. BELL (eds.), *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law*, Hart Publishing, 2007.

4. Riesgos de instrumentalización

4.1. Falsa autonomía y dependencia económica

El primer riesgo es la falsa autonomía. Se produce cuando la socia trabajadora aparece formalmente como integrante de una cooperativa, pero en la práctica presta servicios bajo las instrucciones de una empresa cliente, sin capacidad para fijar precios, horarios, medios, sustituciones o condiciones de ejecución. La reforma de la Ley 27/1999 introducida por la Ley 1/2026 resulta especialmente relevante, porque identifica supuestos problemáticos de cooperativas de trabajo asociado dependientes de la subcontratación o de clientes que concentran una parte muy elevada de la facturación, así como estructuras que se limitan a facilitar trabajo personal sin aportar una verdadera organización productiva.

Este riesgo es intenso en sectores feminizados con una baja barrera de entrada. Una cooperativa de limpieza puede depender de un único contrato municipal o comarcal; una de cuidados, de una sola empresa intermediaria; una textil, de un proveedor que impone los precios; y una plataforma local, de una aplicación que captura los datos y la clientela. En tales supuestos, la cuestión jurídica no consiste únicamente en determinar quién firma el contrato, sino quién organiza efectivamente la producción y quién ejerce el poder económico.

4.2. Anticipos insuficientes, retornos y brecha de poder interno

El segundo riesgo es retributivo. En las cooperativas de trabajo asociado, la remuneración de la actividad puede articularse mediante anticipos societarios, a cuenta de resultados, y retornos cooperativos. Esta técnica es legítima, pero resulta problemática cuando se utiliza para justificar ingresos estructuralmente inferiores a los estándares laborales del sector. La vulnerabilidad de las mujeres incorporadas no puede convertirse en una variable de ajuste financiero.

El control debe atender a los ingresos netos, la regularidad de los pagos, la compensación de desplazamientos, las horas de coordinación, la formación obligatoria, los tiempos de espera, la adquisición de material y las cotizaciones. Un anticipo aparentemente suficiente puede resultar inadecuado si la socia asume costes que, en una relación laboral ordinaria, corresponderían a la empresa. Del mismo modo, un retorno cooperativo teórico carece de valor inclusivo si nunca se materializa o si las nuevas socias no comprenden su cálculo.

La brecha de poder interno constituye otro problema. En los proyectos de inclusión suele existir una entidad promotora, un equipo técnico, una administración financiadora o un grupo de fundadoras con mayor capital cultural, formativo y jurídico. Si las mujeres en situación de vulnerabilidad no acceden a la información contable, no comprenden los estatutos, no participan en la fijación de precios o se limitan a votar decisiones previamente cerradas, la democracia cooperativa se convierte en una formalidad. La inclusión debe medirse por la capacidad de decidir y no solo por la presencia en el libro registro de personas socias.

4.3. Contratación pública, subvenciones y reputación social

El tercer riesgo se vincula con la financiación pública. Las administraciones pueden incentivar cooperativas de inclusión¹⁶ mediante subvenciones, programas de empleo, cesión de espacios, contratos reservados o criterios sociales en la contratación. Estos instrumentos son legítimos, pero deben impedir que la vulnerabilidad opere como un elemento meramente decorativo de la oferta. La contratación pública socialmente responsable ha de valorar la calidad del empleo, la igualdad, la estabilidad y la participación, y no solo la etiqueta de economía social¹⁷.

También existe un riesgo reputacional de carácter privado. Las empresas mercantiles pueden contratar cooperativas integradas por mujeres vulnerables para mejorar su imagen, desarrollar programas de responsabilidad social o externalizar servicios de bajo margen. La cooperación interempresarial es positiva cuando transfiere valor, estabilidad y aprendizaje; se vuelve instrumental cuando desplaza la presión sobre los precios hacia la cooperativa y utiliza su dimensión social como blindaje reputacional. El derecho mercantil y el derecho cooperativo deben evitar que la cooperativa quede atrapada en cadenas de valor que la obliguen a competir mediante precariedad.

¹⁶ El art. 129.2 CE establece un mandato directo a los poderes públicos para fomentar eficazmente las sociedades cooperativas mediante una legislación adecuada. Este precepto constitucional fundamenta el apoyo institucional a la economía social.

¹⁷ Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, arts. 1, 145 y 202, en relación con la incorporación de criterios sociales, de igualdad y de calidad en la contratación pública.

5. Estándar jurídico de cooperativa de inclusión garantista

Frente a los riesgos descritos, cabe formular un estándar de cooperativa de inclusión laboral garantista. No se trata de crear una nueva clase legal cerrada, sino de identificar las condiciones mínimas para que la forma cooperativa produzca inclusión efectiva. Este estándar combina criterios estatutarios, laborales, societarios, económicos y públicos.

Cuadro 1. Matriz mínima de control de la cooperativa de inclusión laboral

Riesgo jurídico	Señal de alerta	Control exigible
Falsa autonomía	Dependencia de un cliente o plataforma que fija precios, horarios y modo de prestación	Estructura organizativa propia, diversificación mínima y decisión democrática sobre condiciones del servicio
Infrarremuneración	Anticipos bajos, gastos no compensados o retornos incomprensibles	Cálculo de ingresos netos, auditoría del anticipo cooperativo y comparación con trabajos de igual valor
Participación ficticia	Asambleas sólo formales, estatutos incomprensibles o control por entidad promotora	Formación societaria, información económica clara, voto efectivo y renovación real de cargos
Captación reputacional	Uso comercial de la vulnerabilidad sin mejora verificable de derechos	Indicadores de impacto, trazabilidad de ayudas y cláusulas de calidad en contratos públicos y privados

5.1. Controles estatutarios y de gobierno

El primer bloque de controles debe situarse en los estatutos y en el reglamento de régimen interno. El acceso a la condición de socia no debería depender de aportaciones económicas inasumibles ni de avales incompatibles con la situación de vulnerabilidad. Cuando sea necesario capital inicial, deben preverse desembolsos progresivos, aportaciones voluntarias no discriminatorias o mecanismos de financiación solidaria. El

principio de puerta abierta¹⁸ pierde sentido si las mujeres destinatarias del proyecto no pueden acceder efectivamente a la sociedad.

La información estatutaria debe ser comprensible. En los proyectos de inclusión no basta con entregar una copia de los estatutos, sino que debe desarrollarse un proceso de formación sobre derechos y obligaciones: aportaciones, anticipos, responsabilidad, bajas, retorno, fondos obligatorios, órganos sociales, régimen disciplinario y consecuencias económicas de la actividad. La autonomía societaria exige conocimiento. Sin una comprensión suficiente, la adhesión se aproxima más a una aceptación formal que a una decisión libre.

El gobierno de la cooperativa también debe ser inclusivo. Si las mujeres en situación de vulnerabilidad quedan concentradas en la ejecución de servicios y los cargos de decisión permanecen en manos de personal técnico, fundadoras o entidades externas, se reproducen jerarquías incompatibles con la democracia cooperativa. Deben establecerse reglas de acceso progresivo a los cargos, comisiones de trabajo, tutorías internas y rotación de responsabilidades, que pueden incorporarse al reglamento de régimen interno. La participación no consiste en votar una vez al año, sino en intervenir en la fijación de precios, la selección de clientes, la organización del trabajo, la formación y el destino de los excedentes.

5.2. Controles laborales y de igualdad

El segundo bloque de controles se refiere a la calidad del trabajo. Una cooperativa de inclusión debe contar con una política escrita sobre anticipos, compensación de gastos, jornadas, descansos, disponibilidad, permisos, prevención de riesgos, acoso, violencia externa y protección de datos, normalmente incorporada a su reglamento de régimen interno. En los cuidados a domicilio, por ejemplo, debe prever protocolos frente a agresiones o abusos de usuarios, evaluación de riesgos en los domicilios, límites a la disponibilidad nocturna, sustituciones y compensación de desplazamientos. En la limpieza, debe contemplar los productos utilizados, los tiempos de traslado, los equipos de protección y unos horarios compatibles con la conciliación.

La igualdad debe medirse mediante datos y evidencias. No basta con

¹⁸ *Vid.* Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la Identidad Cooperativa, 1995, primer principio: «Las cooperativas son organizaciones voluntarias y abiertas a todas las personas que puedan hacer uso de sus servicios y estén dispuestas a aceptar las responsabilidades de los miembros, sin discriminación de género, condición social, racial, política o religiosa».

que la mayoría de las socias sean mujeres. Deben analizarse los ingresos medios por actividad, el acceso a clientes estables, la participación en cargos, la formación recibida, las bajas, las sanciones, la disponibilidad exigida y la distribución de tareas de coordinación no remuneradas. El plan de igualdad cooperativo, cuando resulte exigible o se adopte voluntariamente, debe evitar convertirse en un documento estandarizado. Su utilidad reside en diagnosticar cómo opera la desigualdad dentro de una entidad que, precisamente por su finalidad social, puede tender a darla por inexistente.

La prevención del acoso sexual y por razón de sexo requiere una doble perspectiva. La dimensión externa atiende a los servicios prestados en domicilios, establecimientos o centros de trabajo ajenos, donde el riesgo puede proceder de usuarios o clientes. La dimensión interna responde a las relaciones de poder existentes dentro de la cooperativa. El protocolo debe prever canales de denuncia accesibles, protección frente a represalias, medidas cautelares, acompañamiento y formación en un lenguaje comprensible.

5.3. Controles públicos de ayudas y contratación

El tercer bloque corresponde a las administraciones y a las entidades financiadoras. Cuando una cooperativa accede a ayudas o contratos por su finalidad inclusiva, debe rendir cuentas sobre sus resultados: número de mujeres incorporadas, permanencia, ingresos, formación acreditada, acceso a la condición de socia, participación en los órganos, salidas hacia el empleo ordinario o consolidación societaria y mejora respecto de la situación inicial. La trazabilidad del impacto constituye la mejor defensa frente a la instrumentalización.

La contratación pública puede ser una palanca relevante, pero los criterios sociales deben diseñarse de manera que no favorezcan ofertas anormalmente bajas. Una licitación de servicios de limpieza o cuidados que valore la inclusión, pero se adjudique por un precio insuficiente, obliga a la cooperativa a absorber el coste de la justicia social. La Administración debe calcular presupuestos base realistas, exigir calidad del empleo y comprobar la ejecución. La inclusión no puede financiarse mediante márgenes inviables ni quedar subordinada de forma automática a la oferta económicamente más baja.

6. Sectores de aplicación

6.1. Cuidados y servicios de proximidad

Los cuidados constituyen un campo especialmente fértil y, al mismo tiempo, problemático. Las cooperativas de ayuda a domicilio, acompañamiento, atención a personas mayores, apoyo a la dependencia o servicios comunitarios pueden ofrecer empleo local a mujeres con experiencia informal previa. El modelo cooperativo permite dignificar saberes no reconocidos, profesionalizar tareas y construir redes de apoyo mutuo. Sin embargo, el riesgo de precariedad es elevado: jornadas partidas, desplazamientos no remunerados, carga emocional, exposición a violencia en algunos domicilios y dependencia de contratos públicos de bajo precio.

Una cooperativa de cuidados garantista debe separar con claridad el tiempo de atención directa, el tiempo de desplazamiento, la coordinación, la formación y la disponibilidad. Debe rechazar encargos que impliquen tareas no contratadas, horarios incompatibles o ausencia de seguridad. También debe garantizar que la profesionalización no se traduzca en burocracia ajena a las socias. La calidad del cuidado exige calidad del trabajo de quien cuida.

6.2. Limpieza, textil y economía circular

La limpieza y el textil comparten una infravaloración histórica del trabajo femenino. La cooperativa puede mejorar la posición de las mujeres si negocia directamente con los clientes, agrega demanda, evita intermediarios y distribuye excedentes. No obstante, el modelo fracasa cuando acepta precios inferiores al coste real para obtener o conservar contratos o ayudas. El cálculo económico debe incluir productos, equipos, desplazamientos, coordinación, sustituciones, administración, prevención y formación.

La economía circular ofrece oportunidades en la reparación textil, la reutilización, la lavandería social, el reciclaje de proximidad, la confección sostenible o la prestación de servicios a entidades públicas. Sin embargo, la sostenibilidad ambiental no garantiza por sí misma la justicia laboral: un proyecto verde puede sostenerse sobre trabajo femenino barato. Los criterios ambientales deben combinarse con exigencias de igualdad, remuneración suficiente y participación cooperativa. La economía circular solo resulta socialmente transformadora cuando incorpora también la dignidad del trabajo.

6.3. Plataformas cooperativas locales

Las plataformas cooperativas locales pueden constituir una alternativa a la intermediación mercantil de servicios personales. Permiten gestionar la demanda, los turnos, la clientela, la facturación y la reputación sin ceder el control a operadores externos. Estos instrumentos suelen presentarse como “servicios de confianza” o “servicios de proximidad”, pero su diseño debe ser cooperativo desde el inicio: propiedad de los datos, criterios de asignación, resolución de conflictos, transparencia de las puntuaciones, revisión humana de las decisiones y participación de las socias en la modificación del sistema.

La tecnología no debe sustituir la democracia interna. Si un algoritmo decide qué socia recibe trabajo, qué cliente se considera prioritario o qué valoración reduce los ingresos, la cooperativa debe poder auditarlo. Aunque no siempre resulte necesario designar una figura específica responsable de los algoritmos, sí es imprescindible establecer mecanismos de control, información y revisión. La gobernanza de datos forma parte del derecho cooperativo del mismo modo que integra la organización de las empresas mercantiles. En los proyectos de mujeres vulnerables, esta exigencia es mayor, porque las penalizaciones automatizadas pueden afectar con especial intensidad a quienes disponen de menor alfabetización digital o capacidad para impugnar decisiones¹⁹.

7. Conclusiones

1. La sociedad cooperativa constituye una estructura jurídica idónea para la inclusión laboral de mujeres en situación de vulnerabilidad cuando combina actividad empresarial viable, trabajo decente, participación democrática y ayuda mutua. Su valor diferencial no reside en crear ocupación de cualquier tipo, sino en transformar la posición jurídica de la trabajadora, que deja de ser una mera destinataria de asistencia para convertirse en integrante de una empresa colectiva con derechos de información, deliberación y decisión.

2. La vulnerabilidad laboral femenina no es una categoría homogénea. La concurrencia de factores económicos, familiares, migratorios,

¹⁹ Vid. A. TODOLÍ SIGNES, *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant lo Blanch, 2017.

territoriales, formativos o vinculados con la violencia y la discriminación exige una perspectiva interseccional. En consecuencia, el éxito de un proyecto no puede medirse solo por el número de incorporaciones, sino por la mejora verificable de los ingresos, la estabilidad, la cualificación, la autonomía personal, la capacidad de promoción y la participación efectiva de las mujeres incorporadas.

3. La autenticidad inclusiva de la cooperativa requiere un triple control. El control laboral debe garantizar ingresos suficientes, previsibilidad, prevención de riesgos y conciliación. El control societario debe asegurar información comprensible, voto efectivo, acceso a los órganos y conocimiento del riesgo económico. El control público debe vincular las ayudas, los contratos reservados y las ventajas reputacionales a indicadores de impacto, permanencia, formación y consolidación societaria.

4. La remuneración y la distribución del poder interno son los principales puntos de tensión. Los anticipos societarios y los retornos cooperativos son instrumentos legítimos, pero no pueden encubrir ingresos inferiores a los estándares del sector ni trasladar a las socias costes empresariales. Del mismo modo, la democracia formal resulta insuficiente cuando una entidad promotora, el equipo técnico o el grupo fundador conserva de hecho el control de los precios, los clientes, la información contable y las decisiones estratégicas.

5. La contratación pública, las subvenciones y la cooperación con empresas mercantiles deben diseñarse de forma compatible con la calidad del empleo. El apoyo público pierde legitimidad cuando financia ofertas inviables o valora únicamente la etiqueta de economía social. La colaboración privada se vuelve instrumental cuando utiliza la vulnerabilidad femenina para mejorar la reputación de terceros mientras desplaza hacia la cooperativa la presión sobre los precios, los riesgos y los márgenes insuficientes.

6. La digitalización añade una dimensión específica de garantía. Las plataformas cooperativas pueden ampliar la clientela y mejorar la organización, pero deben someter los sistemas de asignación, puntuación y reputación a transparencia, supervisión humana y posibilidad de impugnación. La propiedad y la gobernanza de los datos han de permanecer bajo control democrático, especialmente cuando las decisiones automatizadas pueden perjudicar a socias con menor alfabetización digital o menor capacidad de defensa.

7. La conclusión central es que una cooperativa de inclusión debe evaluarse por su arquitectura jurídica y por sus resultados, no por su relato social. Cuando existen viabilidad económica, ingresos suficientes, participación efectiva, formación, igualdad, gobernanza de datos y control

del impacto, la forma cooperativa puede actuar como instrumento de justicia laboral de género. Cuando la vulnerabilidad sirve para abaratar servicios, captar financiación o obtener reputación, se produce una instrumentalización incompatible con los principios cooperativos y con el trabajo decente.

8. Bibliografía

- ADDATI L. (coord.) (2019), [*El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*](#), OIT
- BORZAGA C., DEFOURNY J. (eds.) (2001), *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge
- CHAVES ÁVILA R., MONZÓN CAMPOS J.L. (2007), [*La economía social en la Unión Europea*](#), Comité Económico y Social Europeo
- KAHALE CARRILLO D.T. (2026), *La ley de medidas de protección integral contra la violencia de género y su impacto en la inclusión laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social*, en D.T. KAHALE CARRILLO (dir.), [*Violencia de género y mujeres en riesgos de exclusión social*](#), Laborum
- MONZON J.L., CHAVES R. (2008), [*The European social economy: concept and dimensions of the third sector*](#), en [*Annals of Public and Cooperative Economics*](#), vol. 79, n. 3-4, pp. 549-577
- SANCHIS PALACIO J.R. (2016), *La empresa social y la economía social*, CIRIEC-España
- SCHIEK D., WADDINGTON L., BELL M. (eds.) (2007), *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law*, Hart Publishing
- TODOLÍ SIGNES A. (2017), *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant lo Blanch

Jurisprudencia

- STJUE 11 noviembre 2025, asunto C-19/23, [*Reino de Dinamarca c. Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea*](#)

Normativa y documentos institucionales

- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones [*Construir una*](#)

[*economía que funcione para las personas: un plan de acción para la economía social*](#), 9 diciembre 2021, COM(2021)778 final

Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la Identidad Cooperativa, 1995

[Directiva \(UE\) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea](#)

[Directiva \(UE\) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo](#)

[Directiva \(UE\) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea](#)

[Directiva \(UE\) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento](#)

[Directiva \(UE\) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2024 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas](#)

[Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas](#), en BOE, 17 julio 1999, n. 170

[Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción](#), en BOE, 14 diciembre 2007, n. 299

[Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social](#), en BOE, 30 marzo 2011, n. 76

[Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación](#), en BOE, 13 julio 2022, n. 167

[Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social](#), en BOE, 9 abril 2026, n. 87

[Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#), en BOE, 23 marzo 2007, n. 71

[Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo](#), en BOE, 14 octubre 2020, n. 272

[Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#), en BOE, 14 octubre 2020, n. 272

[Recomendación del Consejo de 27 de noviembre de 2023 sobre el desarrollo de condiciones marco para la economía social \(C/2023/1344\)](#)

[Reglamento \(UE\) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE \(Reglamento general de protección de datos\)](#)

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.