

LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA **DE FOMENTO DEL EMPLEO Y DE** **PROTECCIÓN POR DESEMPLEO EN** **LAS COOPERATIVAS DE EUSKADI**

**Estudio financiado por el Consejo Superior de Cooperativas
de Euskadi, en el marco de la colaboración entre CSCE y
GEZKI para la realización de actividades de promoción
cooperativa durante el ejercicio 2010**

Aitor Bengoetxea Alkorta
Profesor Agregado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social, EHU/UPV
Secretario de GEZKI (Instituto de Derecho Cooperativo y
Economía Social, EHU/UPV)

INDICE

1.- INTRODUCCIÓN

2.- EL EMPLEO EN LAS COOPERATIVAS

3.- POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO: FOMENTO DEL EMPLEO

4.- POLÍTICAS PASIVAS DE EMPLEO: PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

5.- CONCLUSIONES

6.- APÉNDICE NORMATIVO

1.- INTRODUCCIÓN

En el ámbito de las cooperativas, el empleo recae sobre tres categorías de personas: socias y socios trabajadores (en las cooperativas de trabajo asociado); personas socias de trabajo (en las cooperativas que no sean de trabajo asociado); y personas asalariadas contratadas por las cooperativas en régimen de derecho laboral.

El presente estudio se dedica a analizar concisamente la normativa pública sobre el empleo en las cooperativas, sin entrar a estudiar la normativa privada reflejada en los estatutos de las empresas cooperativas.

Se analizarán las previsiones legales sobre a las posibilidades de combinar personas socias y asalariadas, y en qué proporción. También se estudiará el régimen del empleo cooperativo en lo que respecta a la estabilidad en el empleo, en torno a personas socias con relación societaria indefinida o temporal, y asalariadas y asalariados fijos o temporales.

A partir de ahí, se observarán las medidas de políticas de empleo, desde la perspectiva de su aplicación a las cooperativas. Las políticas públicas de empleo se suelen dividir en políticas activas y políticas pasivas. Las primeras se dirigen al fomento del empleo, y las segundas a proteger económicamente a las personas desempleadas.

Son muy escasas las medidas dirigidas específicamente al empleo cooperativo, lo habitual es que a las socias y socios de las cooperativas se les aplique por analogía lo dispuesto para personas asalariadas por cuenta ajena, tanto en materia de políticas activas, como en el ámbito de las políticas pasivas de empleo.

Desde luego, la medida estrella para el ámbito cooperativo es la modalidad de pago único o capitalización de la prestación por desempleo.

2.- EL EMPLEO EN LAS COOPERATIVAS

La cuestión del empleo en las cooperativas muestra diversas peculiaridades, a causa del régimen jurídico específico de las sociedades cooperativas, y de las personas empleadas en ellas.

Comenzaremos por el análisis de los tipos de personas empleadas en las cooperativas, para seguidamente abordar el tema de la estabilidad en el empleo en el ámbito cooperativo.

2.1 Clases de personas empleadas en las cooperativas: personas socias trabajadoras, socias de trabajo, y asalariadas

En las sociedades cooperativas, la relación de empleo se constituye entre la sociedad cooperativa como empleadora, por un lado, y la persona empleada, por otro. Las personas empleadas, en las cooperativas, pueden ser de dos tipos: socias y socios trabajadores (en las cooperativas de trabajo asociado; en las cooperativas de otra clase, su equivalente son las personas socias de trabajo), y personas asalariadas (trabajadoras en sentido técnico, con relación jurídico-laboral regulada por el Estatuto de los Trabajadores).

Las personas socias trabajadoras reúnen la doble cualidad de ser socias de la cooperativa, a cuya constitución contribuyen, y empleadas de la misma, ya que su actividad cooperativa consiste en la prestación de su trabajo personal para la sociedad cooperativa.

Además, tanto las socias y socios trabajadores como el personal asalariado pueden prestar su trabajo mediante un vínculo jurídico indefinido (en el primer caso, societario, en el segundo, laboral), o temporal. En cuanto al régimen de dedicación, en

ambas categorías de personas empleadas puede tratarse de trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial.

La ley reconoce a las y los empleados asalariados fijos, y con más de un año de antigüedad, el derecho a adquirir la condición de socias y socios trabajadores, sin período de prueba, si lo solicitan en los doce meses siguientes al cumplimiento de la antigüedad señalada, y cumplen con los requisitos estatutarios incorporarse a la cooperativa como personas socias trabajadoras (art. 99 LC)¹.

Las socias y socios de trabajo existen en las cooperativas de primer grado que no sean de trabajo asociado (consumo, enseñanza, vivienda, etc.), y en las de segundo o ulterior grado. Tienen el mismo régimen jurídico que las personas socias trabajadoras de las cooperativas de trabajo asociado (art. 21 LC).

Para transitar desde el estatus de persona asalariada hasta el de socia de trabajo, los estatutos de la cooperativa pueden prever un período de prueba. Si durante el mismo, la cooperativa o la socia o socio a prueba rescinden unilateralmente la relación, se vuelve al estatus anterior, y la persona empleada permanece como asalariada. No procede período de prueba si la persona aspirante lleva trabajando como asalariada el tiempo correspondiente a la misma (art. 21 LC).

También hay reglas de obligado cumplimiento en lo que concierne a la proporción entre personas socias y asalariadas (art. 99 LC). Así, en las cooperativas de trabajo asociado (CTA), si hay menos de ocho socias o socios trabajadores, podrá haber dos personas asalariadas como máximo. Además, las y los asalariados no pueden superar el 25% de horas/año que trabajen las personas socias trabajadoras, aunque hay algunas excepciones que no computan a esos efectos². Si las necesidades de la cooperativa así lo requieren, se puede superar ese porcentaje, en un plazo máximo de tres meses. En caso de agotar ese plazo, hay que pedir autorización al Departamento competente del Gobierno Vasco.

¹ Ley 4/1993 de 4 de junio, de Cooperativas de Euskadi.

² Son cuatro los supuestos que recoge el art. 99 LC: prestación laboral desarrollada en centros de trabajo de carácter accesorio; trabajo prestado por asalariados integrados en cooperativas por subrogación legal; trabajo de asalariados que sustituyen a socios u otros asalariados en situación de excedencia, incapacidad temporal, o maternidad; actividad laboral de asalariados que se niegan expresamente a ser socios trabajadores.

Un supuesto particular es el de la sociedad cooperativa pequeña, que puede ser CTA o cooperativa de explotación comunitaria³. Se trata de cooperativas constituidas por un mínimo de dos personas socias trabajadoras y un máximo de diez, con contrato de sociedad de duración indefinida. Pues bien, en las cooperativas pequeñas, el número de asalariadas y asalariados no puede ser superior a cinco.

También encontramos una prescripción específica en el caso de las cooperativas de explotación comunitaria (art. 111 LC). Son explotaciones agrarias en régimen cooperativo, y en las mismas, el número de personas asalariadas no puede ser superior al 30% de las socias y socios de trabajo.

2.2 La estabilidad en el empleo en las cooperativas

Las personas socias trabajadoras (al igual que las socias y socios de trabajo), pueden celebrar contratos de sociedad de duración indefinida o de duración determinada. En el segundo caso, cuando lleven tres años en la cooperativa, y antes de llegar a cinco, pueden optar por entablar una relación societaria de duración indefinida (art. 4 RC)⁴. Si alcanzan los cinco años, en el marco de un vínculo societario de duración determinada, y cumplen los requisitos al respecto, su contrato de sociedad se convertirá automáticamente en indefinido (art. 26 LC).

La clave de la estabilidad en el empleo, en el ámbito cooperativo, estriba en la regla de que las y los socios trabajadores, socias y socios de trabajo, y personas asalariadas, con contrato de sociedad o contrato de trabajo de duración determinada, no pueden alcanzar la cota máxima del 50% de las horas/año que trabajen socias y socios trabajadores, o de trabajo, cuyo vínculo societario con la cooperativa sea de duración indefinida (art. 26 LC).

³ Ley 6/2008, de 25 de junio, de la sociedad cooperativa pequeña de Euskadi.

⁴ Decreto 58/2005, de 29 de marzo, que aprueba el Reglamento de Cooperativas de Euskadi.

En el caso de la sociedad cooperativa pequeña, comentada más arriba, el art. 3 LCP⁵ establece algunas reglas específicas que conviene destacar. Así, durante los 5 primeros años desde su constitución, las asalariadas y asalariados, socias y socios trabajadores y personas socias de trabajo cuyo vínculo con la cooperativa, societario o laboral, sea de duración determinada, no pueden superar el número de personas socias trabajadoras o socias y socios de trabajo con contrato de sociedad de duración indefinida. No importa que el régimen de dedicación sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

Si la cooperativa pequeña cuenta con menos de 6 personas socias trabajadoras o socias o socios de trabajo de duración indefinida (no importa que sea a tiempo completo o parcial), se pueden contratar un máximo de 5 personas asalariadas, y otras 5 personas socias trabajadoras, o socias y socios de trabajo, con contrato laboral o societario de duración determinada, con independencia de que sean contratos a tiempo completo o a tiempo parcial.

Cuando hayan transcurrido cinco años desde la constitución de la sociedad cooperativa pequeña, se les aplicará el régimen ordinario que contiene la LC, en lo que se refiere a las limitaciones para contratar personas asalariadas y personas socias con vínculo de duración determinada.

3.- POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO: FOMENTO DEL EMPLEO

En el presente apartado se trata de analizar la normativa que recoge las políticas activas de empleo. Tras mencionar las cláusulas de equiparación entre personas asalariadas y socias, distribuiremos la materia en tres apartados: intermediación, medidas dirigidas a las personas empleables o empleadas, y medidas dirigidas a la cooperativa.

⁵ Ley 6/2008, de 25 de junio, de la sociedad cooperativa pequeña de Euskadi.

3.1 Equiparación entre personas asalariadas y personas socias

Como cuestión previa, hay que subrayar que, en todo lo que respecta a la normativa sobre políticas activas de empleo, normalmente dirigida al trabajo asalariado por cuenta ajena, hay una disposición que expresamente establece la igualdad y no discriminación, en la materia, de las socias y socios trabajadores, así como socias y socios de trabajo.

Encontramos disposiciones similares tanto en la normativa autonómica⁶ como en la estatal⁷. Por consiguiente, las normas sobre fomento del empleo por cuenta ajena, tanto estatales como autonómicas, aplicables a las personas asalariadas en la Comunidad Autónoma de Euskadi, serán igualmente aplicables a las personas socias empleadas en las sociedades cooperativas de Euskadi.

3.2 Intermediación

La intermediación en el mercado laboral es la actividad dirigida a la colocación, poniendo en contacto la oferta y demanda de empleo, en nuestro caso, la cooperativa que ofrece empleo, y las personas desempleadas que lo demandan. En caso de lograrse la colocación, las personas desempleadas inscritas en el correspondiente servicio de empleo, se convertirán en socias (trabajadoras o de trabajo) o asalariadas de la cooperativa empleadora. La normativa sobre empleo regula los dos tipos de entidades

⁶ Disposición adicional cuarta LC: *Igualdad de trato en materia de fomento y consolidación de empleo. Queda prohibida toda discriminación de los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado y de los socios de trabajo de otra clase de cooperativas, en la regulación y ejecución de normas sobre incentivos que tengan por objeto la creación o consolidación de empleo, siéndoles de aplicación todas las normas e incentivos establecidos para los trabajadores por cuenta ajena por la CAPV en el ejercicio de sus competencias con objeto de crear y consolidar empleos.*

⁷ Disposición adicional duodécima, Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas (ley estatal): *Medidas de fomento para la creación de empleo. Serán de aplicación a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado ya los socios de trabajo de las otras clases de cooperativas todas las normas e incentivos sobre trabajadores por cuenta ajena que tengan por objeto la consolidación y creación de empleos estables, tanto las relativas a la Seguridad Social como a las modalidades de contratación.*

especializadas en la intermediación laboral: servicio público de empleo y agencias de colocación.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi, el servicio público de empleo es Lanbide, dependiente del Gobierno Vasco. Tras la oportuna transferencia desde la Administración central en el año 2010, Lanbide funciona como servicio público desde el primero de enero de 2011⁸. Además de los servicios prestados directamente por Lanbide, existe una red de entidades colaboradoras que, previa suscripción del correspondiente convenio de colaboración con Lanbide, desarrollan actividades de intermediación en el mercado de trabajo, y reciben subvención del mencionado servicio vasco de empleo.

Por su parte, las agencias de colocación pueden ser privadas o públicas y, tras la reforma del mercado de trabajo de 2010, pueden tener ánimo de lucro o no tener finalidad lucrativa⁹. En el primer caso, sólo pueden lucrarse por los servicios prestados a la empresa cooperativa, no por los prestados a las personas que demandan empleo.

Para poder ejercer su actividad, las agencias de colocación deben ser previamente autorizadas por Lanbide, entidad con la que pueden suscribir convenios de colaboración. Aunque no haya convenio de colaboración, estarán sometidas al control administrativo y coordinación de Lanbide.

Las agencias de colocación, además de la estricta labor mediadora, pueden ofrecer servicios de acompañamiento a la búsqueda de empleo (información y orientación); selección de personal; y recolocación, en el marco de lo pactado en los planes sociales elaborados en los expedientes de regulación de empleo (ERE) de despido.

3.3 Medidas dirigidas a las personas empleables o empleadas

⁸ Recientemente se han publicado los Estatutos de Lanbide, mediante el Decreto 329/2010, de 30 de noviembre.

⁹ Su régimen jurídico básico se encuentra en el art. 21 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo.

En este apartado analizaremos las medidas de política activa de empleo dirigidas a las personas desempleadas, que podrían incorporarse a las cooperativas como personas socias o asalariadas: itinerario de inserción individualizado, y formación profesional.

Además, dentro de las políticas activas de empleo, encontramos una línea específica dedicada al fomento de la constitución de cooperativas, y de la incorporación de personas socias trabajadoras o socias de trabajo a empresas cooperativas¹⁰.

Como otra línea subvencional autónoma, dentro de las políticas activas de empleo, encontramos las ayudas económicas para conciliar la vida familiar y laboral (Decreto del Gobierno Vasco 177/2010, de 29 de junio).

Cabe destacar que, en la mayoría de los casos, las medidas se dirigen a personas desempleadas (itinerario de inserción individualizado, formación ocupacional, programas de empleo/formación, fomento del autoempleo colectivo), mientras que otras medidas van destinadas a personas empleadas, como socias y socios o personal asalariado de las cooperativas (formación continua). Por último, las medidas para conciliar la vida familiar y laboral pueden servir de fomento del empleo tanto de personas desempleadas, como de personas socias y asalariadas ya empleadas en cooperativas.

3.3.1 Itinerario de inserción individualizado

La primera medida para abordar el desempleo, cuando una persona desempleada acude a un servicio de empleo en busca de ayuda, es establecer un itinerario de

¹⁰ En ese sentido, cabe destacar en el seno del Gobierno Vasco, el Decreto 328/2003, de apoyo a la cultura emprendedora y a la creación de empresas. La disposición adicional cuarta de la Ley de Presupuestos Generales de 2010 (Ley 26/2009, de 23 de diciembre), indica que los contratos de trabajo de carácter indefinido de los trabajadores de cincuenta y nueve o más años, con una antigüedad en la empresa de cuatro o más años, darán derecho a la reducción del 40 % de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, e incluye expresamente el supuesto de las cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

inserción individualizado, en virtud del cual el servicio de empleo ayuda a la persona desempleada, que adquiere el compromiso de buscar activamente empleo.

Será Lanbide quien asuma esa función pública, y también podrán hacerlo las entidades colaboradoras, subvencionadas, que hayan suscrito el pertinente convenio de colaboración con Lanbide. Las medidas adoptadas por el servicio de empleo consistirán en informar, orientar, y acompañar a la persona desempleada en su proceso de búsqueda activa de empleo. Dentro de esa estrategia de orientación y acompañamiento, cabe dirigir a la persona desempleada hacia acciones de formación profesional en determinado ámbito, y puede haber asimismo asistencia en materia de autoempleo.

3.3.2 Formación profesional

Desde luego, la principal característica de una persona para condicionar su empleabilidad debe ser su capacidad profesional. Consciente de ello, la política de empleo reserva un lugar preferente a la formación profesional. La prioridad de la formación en la política de empleo se advierte con nitidez en la política de la Unión Europea, que apuesta por el aprendizaje a lo largo de la vida, y dedica la mayor parte del presupuesto del Fondo Social Europeo a acciones formativas.

Siguiendo la estela europea del aprendizaje a lo largo de la vida, el sistema español de formación profesional integra diversas vertientes formativas¹¹. La primera es la formación inicial, antes llamada formación reglada, e incluida en el sistema educativo. La segunda es la formación para el empleo, en el ámbito de la política activa de empleo, y que incluye tanto formación ocupacional para personas desempleadas como formación continua para personas, socias o asalariadas, empleadas en cooperativas.

El sistema español de formación para el empleo (FPE) garantiza la gratuidad en el acceso a la misma, y las fuentes financieras serán tres: las cuotas de FP, las

¹¹ Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional.

aportaciones públicas reflejadas en las Leyes de Presupuestos, y los créditos provenientes del Fondo Social Europeo. La distribución del presupuesto entre formación para ocupados y para desempleados se realizará en función del peso real de cada colectivo en el mercado de trabajo.

La FPE, se materializa a través de iniciativas de formación, que serán de oferta o de demanda, además de las acciones de apoyo y acompañamiento.

En lo que se refiere a la oferta formativa, se subvencionará la FPE de trabajadores ocupados y desempleados. La planificación general de la oferta FPE corresponde a la Comisión Estatal FPE, que deberá considerar las propuestas del servicio público de empleo estatal (SPEE, antiguo INEM) y de las Administraciones laborales autonómicas al respecto, entre ellas, Lanbide.

La Formación Profesional Ocupacional (FPO), para personas desempleadas, se canaliza mediante un sistema de formación de oferta, a través de acciones formativas gratuitas para las personas desempleadas, y que en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi serán gestionadas por Lanbide y por centros de formación que son centros colaboradores de Lanbide, públicos o privados, y reciben subvención para el ejercicio de sus funciones formativas.

Dentro de la FPO se inscriben los programas de empleo/formación, que se materializan, por un lado, en las escuelas-taller y casas de oficios¹², donde se forma y se da empleo a jóvenes de entre 16 y 25 años, mediante contratos para la formación; y por otro lado tenemos los talleres de empleo¹³ donde, también mediante contratos para la formación, se proporciona formación y empleo a personas desempleadas mayores de 25 años.

En el ámbito de la CAE, hay proyectos de empleo/formación en el ámbito local que fomenta el Gobierno Vasco¹⁴. También hay que destacar el programa *ikasi eta lan*,

¹² Reguladas mediante la Orden TAS de 14 de noviembre de 2001.

¹³ RD 282/1999, de 22 de febrero.

¹⁴ Decreto 329/2003, de 23 de diciembre.

impulsado desde el Gobierno Vasco, para que las cooperativas incorporen personas socias o asalariadas, mediante contratos indefinidos a tiempo parcial¹⁵.

La Formación Profesional Continua (FPC), se destina a personas ocupadas, socias o asalariadas que trabajan en cooperativas, y las iniciativas de formación continua pueden ser de oferta o de demanda.

La FPC de oferta se canaliza en la CAE a través de Hobetuz¹⁶, que otorga subvenciones para la formación de personas empleadas y delegadas y delegados de prevención; para acciones estratégicas formativas, vinculadas al proyecto de la empresa; y para detección de necesidades de formación, a modo de diagnósticos¹⁷.

En lo que respecta a la FPC de demanda¹⁸, se distingue entre la FPE demandada por las empresas, y los permisos individuales de formación. Las acciones de formación continua en las empresas son demandadas, organizadas y gestionadas por las propias empresas, para sus trabajadores. Los Permisos Individuales de Formación son demandados por los propios trabajadores, para realizar acciones formativas reconocidas por una titulación oficial, sin coste para la empresa donde prestan sus servicios. La financiación pública se determina en función de la plantilla, y se materializa mediante bonificaciones en las cotizaciones por formación profesional a la seguridad social.

Dentro de la FPC de demanda, también se prevén contratos-programa, que tienen por objeto la formación de los trabajadores en competencias transversales intersectoriales, o en ámbitos sectoriales. Son suscritos y financiados por el Servicio Público de Empleo (Lanbide), en el ámbito que a este estudio interesa, con confederaciones y federaciones de cooperativas con notable implantación en el correspondiente ámbito territorial¹⁹.

¹⁵ Orden de 28 de diciembre de 2007.

¹⁶ Hobetuz, Fundación Vasca para la Formación Profesional Continua, se constituyó en julio de 1996. En el Patronato que la rige están representados el Gobierno Vasco, la confederación empresarial de ámbito autonómico CONFEBASK, y los sindicatos ELA, LAB, CCOO, y UGT. Desde 2007, ELA y LAB no intervienen en Hobetuz por discrepancias con la política del Gobierno Vasco en la materia.

¹⁷ Actualmente, la FPC de oferta en la CAV se regula en la Orden de 7 de octubre de 2010.

¹⁸ La formación de demanda y su financiación se regula en la OTAS 2307/2007, de 27 de julio.

¹⁹ La regulación de las subvenciones mediante contratos programa se encuentra en la OTAS 2783/2004, de 30 de julio.

Además de las iniciativas ordinarias de formación continua, de oferta o de demanda, hay que destacar el fomento de la formación de trabajadores con contrato suspendido por un expediente de regulación de empleo (ERE), por parte del Gobierno Vasco²⁰. Para estos supuestos, Hobetuz concede subvenciones destinadas a planes formativos presentados por empresas en crisis, así como ayudas individuales a las trabajadoras y trabajadores afectados que realicen actividades formativas.

Por otra parte, la Dirección de Economía Social del Gobierno Vasco suele convocar anualmente subvenciones para la formación economía social²¹.

Por último, las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación, tanto de oferta como de demanda, tienen por objeto la realización de estudios e investigaciones y la elaboración de productos y herramientas innovadores relacionados con la formación continua²².

3.4 Medidas dirigidas a las cooperativas

Como se ha comentado en la introducción, el personal que presta su trabajo en las cooperativas puede hacerlo en condición de socio (socio trabajador en las cooperativas de trabajo asociado, socio de trabajo en el resto), o de asalariado.

La incorporación de una persona a una cooperativa como socia se vehiculizará a través del contrato de sociedad, de acuerdo con lo que señalen los estatutos de la cooperativa en cuestión, y de la normativa pública sobre cooperativas. Como hemos visto más arriba, en el apartado 2, las personas socias trabajadoras y socias de trabajo, pueden suscribir un contrato de sociedad de duración indefinida o de duración determinada. Además, su régimen de dedicación puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

²⁰ Orden de 29 de julio de 2010.

²¹ Actualmente, Orden de 7 de julio de 2010.

²² La financiación de se realiza mediante subvenciones reguladas por la OTAS 2782/2004, de 30 de julio.

Con respecto a las trabajadoras y trabajadores asalariados, la cooperativa se vinculará con los mismos a través de cualquiera de las modalidades contractuales laborales recogidas en la normativa vigente.

En ese sentido, cuando observamos el catálogo de modalidades contractuales laborales, estamos ante política activa de empleo dirigida a las cooperativas, ya que se trata del menú dentro del que pueden elegir para contratar personal asalariado.

Además, en el presente apartado estudiaremos otras medidas de fomento del empleo, dirigidas a las cooperativas: los incentivos económicos para contratar, en forma de subvenciones y bonificaciones.

3.4.1 Modalidades contractuales laborales

Veamos los principales tipos de contrato laboral actualmente existentes en la legislación vigente, distinguiendo, por bloques, entre las categorías principales: contrato por tiempo indefinido o por tiempo determinado, y contrato a tiempo parcial.

3.4.1.1 Contratos por tiempo indefinido

Hay dos tipos de contrato fijo: el indefinido ordinario, y el de contrato para el fomento de la contratación indefinida. El indefinido ordinario, a tiempo completo, debe utilizarse en los supuestos habituales, para atender necesidades indefinidas. Debería ser el más utilizado, la regla, ante la indefinición de la duración de las actividades productivas, y el resto del catálogo de modalidades contractuales, la excepción, aunque las estadísticas nos dicen exactamente lo contrario²³.

²³ Contratos laborales celebrados en septiembre de 2010 en el Estado español: fijos 8.7%. En la CAV, todavía peor, 7.05% de contratos fijos, en el mismo mes (www.sepe.es). Son datos sobre nuevos contratos. Si, cambiando de perspectiva, analizamos, a modo de foto fija, el porcentaje de temporalidad

El contrato para el fomento de la contratación indefinida se diferencia del fijo ordinario, básicamente, en dos aspectos: sólo se puede utilizar para contratar colectivos concretos de personas en desempleo o con contrato temporal; y, en caso de despido objetivo declarado o reconocido como improcedente, la indemnización no es de 45 días por año de servicio, sino de 33. La primera característica ha resultado muy devaluada por la reciente reforma laboral, de manera que su ámbito de aplicación ya es casi universal, como el del fijo ordinario²⁴.

3.4.1.2 Contratos temporales

En los contratos temporales, la duración de la relación laboral no es indefinida, sino limitada. La temporalidad debe estar justificada por las circunstancias habilitantes en cada supuesto.

Podemos distinguir las siguientes categorías:

- Contratos de duración determinada
 - Contrato de obra o servicio determinado: cuando se trate de un trabajo con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y de duración incierta, pero limitada en el tiempo. La reciente reforma laboral ha introducido la novedad del límite máximo de tres años. Si se supera ese límite temporal, el contrato para obra o servicio determinado se convierte en fijo.

del mercado de trabajo español, vemos que el de los contratos son temporales el 25.4%, en el año 2009 (Eurostat).

²⁴ Se ha introducido el supuesto de personas desempleadas e inscritas durante un solo mes en el correspondiente servicio público de empleo. Anteriormente se exigían 6 meses de espera. El resto de colectivos desempleados susceptibles de contratación son, jóvenes entre 16 y 30 años de edad; mujeres, en profesiones donde están subrepresentadas, o en los dos años posteriores al parto, o tras cinco años de inactividad laboral, o víctimas de violencia de género y trata de seres humanos; mayores de 45 años; personas con discapacidad; personas con contratos temporales los dos años anteriores; personas con contrato fijo extinguido en una empresa diferente.

- Contrato eventual por circunstancias de la producción: contrato previsto para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Tiene una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses.
 - Contrato de interinidad: este contrato tiene como objetivo sustituir a una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo (baja por enfermedad, maternidad, vacaciones, etc.). Su duración será hasta que regrese la persona sustituida, y mientras subsista su derecho a la reserva de puesto de trabajo.
- Contratos formativos: la temporalidad se justifica por la finalidad primordialmente formativa de estos contratos
- contrato para la formación: previsto para jóvenes entre 16 y 21 años, que carezcan de titulación o certificado de profesionalidad. Su objetivo es proporcionar a esas personas jóvenes la formación teórica y práctica, de la que carecen, necesaria para el desempeño adecuado de un oficio. La duración del contrato oscila entre 6 meses y 2 años.
 - contrato en prácticas: en contraposición al contrato para la formación, dirigido a personas que tengan título universitario, de formación profesional, o certificado de profesionalidad. Tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Se puede celebrar durante los cinco años siguientes a la obtención del correspondiente título o certificado, y su duración oscila entre 6 meses y 2 años.

- Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación: contrato previsto para sustituir a una persona trabajadora con 64 años. La duración mínima del contrato de sustitución es de un año.

3.4.1.3 Contratos a tiempo parcial

Los contratos a tiempo parcial pueden ser indefinidos o temporales. En estos casos, el régimen de dedicación no es a tiempo completo (normalmente, ocho horas diarias), sino que se trabaja un número de horas inferior. Los contratos a tiempo parcial pueden ser de diferente tipo:

- Contrato a tiempo parcial ordinario: el contrato indefinido a tiempo parcial no necesita justificación específica. Se entiende que puede convenir tanto a la cooperativa como a la persona empleada. La jornada es inferior al tiempo completo (normalmente, 8 horas diarias).
- Contrato para trabajos fijos y periódicos: se trata de trabajos intermitentes, estacionales, y son relaciones laborales de duración indefinida. Se incluyen en la categoría de contratos a tiempo parcial porque, si tomamos como referencia el número de horas de trabajo anual (jornada anual), la cuantía es muy inferior a la jornada completa.
- Contrato de relevo: es el que se concierta para sustituir parcialmente a un trabajador o trabajadora de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente a la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa. La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falta a la persona sustituida para alcanzar la edad de jubilación.

3.4.2 Incentivos para la contratación: subvenciones y bonificaciones

Las cooperativas pueden beneficiarse del amplio catálogo de subvenciones y bonificaciones que, a modo de política activa de empleo, ofrecen diversas administraciones públicas.

- Bonificaciones por la contratación (societaria o laboral) de colectivos desfavorecidos²⁵
 - Jóvenes
 - Mayores
 - Mujeres
 - Personas con discapacidad
 - Parados de larga duración
 - Familias monoparentales
 - Personas en situación de exclusión social
 - Víctimas de violencia de género
 - Víctimas de terrorismo
 - Beneficiarios de prestaciones por desempleo²⁶

- Bonificaciones por mantener el empleo
 - Personas empleadas fijas, con 60 o más años, y antigüedad de 5 o más años²⁷
 - Empleadas o empleados fijos (personas socias o asalariadas), mayores de 65 años, con más de 35 años de cotización²⁸
 - ERE temporal, de suspensión de contrato o reducción de jornada²⁹

²⁵ En el caso de incorporación de socios trabajadores o socios de trabajo, se requiere que la cooperativa contratante haya optado por un régimen de seguridad social propio de trabajadores por cuenta ajena. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, de mejora del crecimiento y del empleo; Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi, Decreto 329/2003, de 23 de diciembre, de ayudas al empleo. Concretamente, con respecto a personas desempleadas y perceptoras de la renta de garantía de ingresos, Orden de 22 de octubre de 2010.

²⁶ Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.

²⁷ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, de mejora del crecimiento y del empleo

²⁸ Art. 112 bis Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio).

²⁹ Ley 27/2009, de 30 de diciembre.

- Transformación de contratos (societarios o laborales) temporales en contratos (societarios o laborales) indefinidos³⁰
- Subvenciones a cooperativas, por incorporar como socios trabajadores o socios de trabajo indefinidos a³¹
 - Personas desempleadas³²
 - Asalariadas o asalariados temporales de la cooperativa
- Subvenciones a cooperativas agrarias, por incorporar personas socias³³
- Bonificaciones a socias o socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, nuevos afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la seguridad social (RETA)³⁴
- Ayudas por
 - Renovación de plantillas³⁵
 - Ayudas por contrato de relevo
 - Ayudas por renovación de plantillas en cooperativas
 - Reparto del tiempo de trabajo³⁶
 - Conciliación vida familiar y laboral³⁷

4.- POLÍTICAS PASIVAS DE EMPLEO: PROTECCIÓN DEL DESEMPLEO

³⁰ En el caso de incorporación de socios trabajadores o socios de trabajo, se requiere que la cooperativa contratante haya optado por un régimen de seguridad social propio de trabajadores por cuenta ajena. Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

³¹ Orden TAS 3501/2005, de 7 de noviembre.

³² Orden del Gobierno Vasco de 7 de julio de 2010.

³³ *Id.*

³⁴ Disposición adicional 35, Ley General de la Seguridad Social.

³⁵ Decreto del Gobierno Vasco 329/2003, de 23 de diciembre, de ayudas al empleo.

³⁶ *Id.*

³⁷ Decreto del Gobierno Vasco 177/2010, de 29 de junio.

A efectos académicos y expositivos, resulta muy útil la distinción entre políticas activas y políticas pasivas de empleo. Las primeras dirigidas a fomentar el empleo, y las segundas a proteger a las personas en situación de desempleo. Sin embargo, la normativa sobre la materia vincula estrechamente los dos ámbitos, que no son, en absoluto, compartimentos estancos.

Así, para poder acceder al derecho a las prestaciones por desempleo, se establecen requisitos directamente vinculados a la materia de políticas activas de empleo, señaladamente, la inscripción como persona demandante de empleo y la suscripción del compromiso de actividad, que implica la aceptación de toda oferta de colocación adecuada, y la participación en las acciones de políticas activas de empleo indicadas en el itinerario de inserción laboral, en materias como motivación, información, orientación o formación (art. 231 LGSS)³⁸.

Con meridiana claridad, la norma correspondiente nos indica que la acción protectora a las personas desempleadas incluye, además de la prestación económica, *acciones específicas de formación, perfeccionamiento, orientación, reconversión e inserción profesional en favor de los trabajadores desempleados, y aquellas otras que tengan por objeto el fomento del empleo estable* (art. 206 LGSS).

En cualquier caso, el grueso de la protección por desempleo lo constituye la prestación económica, que se regula en diferentes niveles: nivel contributivo, nivel asistencial, renta activa de inserción, y programa temporal de protección por desempleo e inserción.

4.1 Nivel contributivo³⁹

La prestación económica del nivel contributivo está condicionada a la cotización previa, además de otros requisitos. Hay que distinguir la prestación económica de

³⁸ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

³⁹ Arts. 207 a 214 LGSS.

carácter contributivo del régimen general de la seguridad social, y la correspondiente al régimen especial de trabajadores autónomos (RETA).

En las empresas cooperativas, estarán incluidas en el régimen general las personas socias trabajadoras o socias de trabajo que desarrollen su actividad profesional en cooperativas del ámbito de la industria o de los servicios. En el caso de las personas socias trabajadoras, siempre que los estatutos de la cooperativa hayan optado por el régimen general, ya que pueden decantarse por el RETA (art. 99 LC)⁴⁰. Como las socias y socios trabajadores son propietarios de la CTA en la que trabajan, cabe entender que lo hacen por cuenta propia, o por cuenta ajena.

En todo caso, estarán incluidas en el ámbito de protección del régimen general las personas asalariadas contratadas por cooperativas que desarrollen su actividad en los sectores de servicios e industria que abarca el mencionado régimen.

4.1.1 Régimen general

La prestación por desempleo se puede reconocer por cese definitivo en la actividad laboral, en supuestos de extinción contractual, o por cese temporal, en caso de expediente de regulación de empleo (ERE) temporal de suspensión de contrato o reducción de jornada⁴¹.

El requisito fundamental consiste en una cotización previa mínima de 360 días, durante los últimos 6 años.

La cuantía de la prestación, durante los primeros 6 meses, será el 70% del promedio de las bases de cotización de los últimos 6 meses. A partir del séptimo mes, el

⁴⁰ Ley 4/1993 de 4 de junio, de Cooperativas de Euskadi. Sin embargo, los socios de trabajo de cooperativas que no sean CTA se asimilarán a trabajadores por cuenta ajena, y no se incluirán en el RETA, aunque anteriormente podían serlo (disposición adicional cuarta, LGSS).

⁴¹ El RD 1043/1985, de 19 de junio, regula la protección por desempleo de las personas socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado, incluidas en el régimen general o en otro que proporcione protección por desempleo. En lo referido a cese temporal de los mismos sujetos, RD 42/1996, de 19 de enero.

tipo descende hasta el 60%. En cualquier caso, se garantiza una cuantía mínima del 80% (persona beneficiaria sin hijos ni hijas), o 107% (persona beneficiaria con alguna hija o hijo), del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM). La cuantía máxima será del 175% (persona beneficiaria sin hijos e hijas), 200% (un hijo o hija), o 225% (más de una hija o hijo) del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM).

En lo que respecta a la duración de la prestación, oscilará entre la mínima de 4 meses (360 días cotizados), y la máxima de 2 años (720 días cotizados). Hay que subrayar que si se trata de desempleo en virtud de ERE de suspensión de contrato o reducción de jornada, y posteriormente se autoriza ERE de extinción, habrá reposición de las prestaciones por desempleo consumidas, hasta un máximo de 180 días.

Lo ordinario es la modalidad de pago mensual. Pero hay que subrayar, por ser materia de interés especial para las cooperativas, que se prevé la modalidad de pago único de la prestación contributiva por desempleo, de modo que se capitaliza la cuantía de la prestación, en supuestos de desempleo por cese definitivo y extinción del vínculo contractual. La modalidad de pago único no procede en desempleo temporal, por EREs de suspensión de contrato o reducción de jornada.

Pues bien, para poder acceder a la prestación en la modalidad de pago único, la persona beneficiaria debe acreditar que utilizará ese capital para contribuir a la constitución de una cooperativa, o para incorporarse, de forma estable, como socia trabajadora o socia de trabajo en alguna cooperativa. En esos supuestos, se abonará la cuantía correspondiente a la aportación obligatoria a la cooperativa constituida o que se constituya⁴².

Se prevé la exención de las prestaciones por desempleo en la modalidad de pago único, a efectos del IRPF, y la cuantía máxima objeto de exención será de 15.500 euros por cada ejercicio, debiendo mantenerse la participación en la cooperativa durante un mínimo de cinco años⁴³. Esos 15.500 euros están cerca de la cuantía máxima del pago

⁴² Modalidad de pago único que se regula en el RD 1300/2009, de 31 de julio, y en el RD 1044/1985, de 19 de junio.

⁴³ Art. 65 de la Ley de Presupuestos Generales de 2010 (Ley 26/2009, de 23 de diciembre).

único anual, y se tributa por dos ejercicios, coincidentes con el máximo de dos años de percepción de la prestación por desempleo. Por consiguiente, todo ello nos da como resultado la práctica exención total del ingreso en concepto de modalidad de pago único de la prestación por desempleo⁴⁴.

4.1.2 Régimen especial de trabajadores autónomos (RETA)

Recientemente se ha regulado, por primera vez, un sistema de protección de las personas trabajadoras autónomas, cuando, por motivos ajenos a su voluntad, cesan en su actividad profesional⁴⁵. Así, el RETA, que resulta aplicable a las personas socias trabajadoras de las cooperativas de trabajo asociado cuyos estatutos hayan optado por este régimen, incluye en su ámbito de protección la prestación por cese de actividad, de modo definitivo o temporal.

Se requiere haber cotizado previamente durante un mínimo de 12 meses, en los últimos 2 años.

La cuantía de la prestación asciende al 70% del promedio de las bases de cotización de los últimos 12 meses. Se garantiza una cuantía mínima del 80% (persona beneficiaria sin hijos e hijas), o 107% (persona beneficiaria con alguna hija o hijo), del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM). Mientras tanto, la cuantía máxima será del 175% (persona beneficiaria sin hijos e hijas), 200% (persona beneficiaria con un hijo o hija), o 225% (persona beneficiaria con más de un hijo o hija) del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM).

En lo que respecta a la duración de la prestación, oscilará entre la mínima de 2 meses (12 meses cotizados), y la máxima de 12 meses (48 meses cotizados).

⁴⁴ Además, a efectos de incorporarse como socia a una cooperativa, la persona desempleada, a lo percibido como pago único por desempleo, le puede añadir, eventualmente, lo que reciba como indemnización del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

⁴⁵ Ley 32/2010, de 5 de agosto.

4.2 Nivel asistencial⁴⁶

El nivel asistencial de la protección por desempleo ofrece un subsidio para personas desempleadas que no cumplan los requisitos para acceder a la prestación contributiva.

El requisito general es estar inscrito o inscrita como demandante de empleo un mínimo de un mes, y carecer de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75% del salario mínimo interprofesional, y además hay que cumplir requisitos adicionales⁴⁷. Asimismo, pueden acceder al subsidio las personas desempleadas que reúnan esos requisitos, salvo el mes de espera, y no tengan derecho a la prestación contributiva, habiendo cotizado un mínimo de tres meses. También las trabajadoras o trabajadores mayores de 52 años, siempre que hayan cotizado por desempleo al menos durante seis años a lo largo de su vida laboral y acrediten que, en el momento de la solicitud, reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la seguridad social.

La cuantía del subsidio será del 80% del IPREM y la duración es de 18 meses, prorrogable en algunos supuestos⁴⁸.

4.3 Renta activa de inserción⁴⁹

La renta activa de inserción está dirigida a personas desempleadas sin derecho a la prestación ni al subsidio analizados.

Se establecen como requisitos, por una parte, no superar el 75% del SMI mensual, teniendo especiales dificultades para lograr empleo y, por otra, pertenecer a

⁴⁶ Arts. 215 a 219 LGSS.

⁴⁷ Art. 215 LGSS.

⁴⁸ Art. 216 LGSS.

⁴⁹ RD 1369/2006, de 24 de noviembre.

alguno de estos colectivos: personas desempleadas de larga duración (mínimo de un año de inscripción en el servicio de empleo); personas con discapacidad; emigrantes retornados; víctimas de violencia de género.

La cuantía de la prestación es del 80% del IPREM, y la duración de la misma de 11 meses.

4.4 Programa temporal de protección por desempleo e inserción (PRODI)⁵⁰

El PRODI está dirigido a personas que hayan agotado la prestación o el subsidio por desempleo, sin haber agotado la renta activa de inserción

Los requisitos son no superar el 75% del SMI mensual, y adquirir el compromiso de participar en un itinerario activo de inserción laboral. La cuantía de la prestación es del 80% del IPREM, y tiene una duración de 6 meses.

5.- CONCLUSIONES

En el presente estudio hemos observado que, a pesar de que las cooperativas pueden contratar personas asalariadas en régimen de derecho laboral, para mantener su carácter de sociedad cooperativa, deben tener como personas empleadas, principalmente, a socias y socios trabajadores (o de trabajo). En ese sentido, destaca la regla de que las personas asalariadas no pueden superar el 25% de horas/años de las trabajadas por socias y socios de la cooperativa.

También hay que subrayar la apuesta por la relación societaria indefinida, a la que se llega automáticamente tras cinco años de relación societaria por tiempo

⁵⁰ Ley 14/2009, de 11 de noviembre. El PRODI fue prorrogado mediante el Real Decreto-ley 12/2010, de 20 de agosto. No se volverá a prorrogar, por lo tanto, su vigencia culminará el 15 de febrero de 2011.

determinado, y a la que se invita a socias y socios temporales desde que cumplen tres años trabajando en la cooperativa, hasta que alcancen cinco.

En definitiva, el peso del trabajo, en las empresas cooperativas debe recaer principalmente sobre las personas socias con relación societaria indefinida. Las personas asalariadas y las socias y socios temporales no pueden alcanzar el 50% de horas/año de las personas socias fijas de la cooperativa.

Se trata de reglas coherentes con el propósito de garantizar que la actividad de la cooperativa, no sólo cualitativa sino también cuantitativamente, sea responsabilidad de socias y socios con implicación estable en la misma, y se desarrolle, en consecuencia, en base a los principios del movimiento cooperativo.

En materia de políticas activas de empleo, cabe concluir que están pensadas principalmente para el trabajo asalariado por cuenta ajena, por lo que cobra crucial relevancia la cláusula de salvaguardia que equipara a socias y socios trabajadores o de trabajo con las personas asalariadas.

En lo que respecta a la nueva andadura de Lanbide, interviniendo como servicio público de empleo desde el inicio de 2011, hay que subrayar la ausencia del movimiento cooperativo de su Consejo de Administración, lo que privará al mismo de las aportaciones del sector, en lo que atañe a medidas específicas para fomentar el empleo cooperativo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

En el bloque de las políticas activas de empleo apenas hay medidas específicas para las cooperativas⁵¹. La mencionada cláusula de equiparación garantiza la aplicación analógica a las cooperativas del conjunto de disposiciones de política activa de empleo, pero sería conveniente diseñar algunas medidas específicas, como la formación profesional en los principios del movimiento cooperativo.

En el apartado de las políticas pasivas de empleo, de manera similar a lo que sucede en las políticas activas, la mayoría de las prescripciones están dirigidas al

⁵¹ Como las subvenciones a cooperativas por incorporar como socias o socios trabajadores o de trabajo indefinidos a personas desempleadas o personas asalariadas temporales contratadas por la cooperativa.

desempleo de personas trabajadoras por cuenta ajena. La aplicación de políticas pasivas a las socias y socios de las cooperativas, en el nivel contributivo, se produce a causa de su previa inclusión en el régimen general de la seguridad social o en el RETA. En los niveles no contributivos, el ámbito subjetivo resulta determinado por la previa inclusión en el nivel contributivo o por la situación de necesidad, por lo tanto también protegen a las y los cooperativistas.

Sin embargo, hay que destacar una medida específica de política de empleo de especial relevancia para el cooperativismo. Se trata de la modalidad de pago único de la prestación por desempleo, prevista, precisamente, para supuestos en los que la persona desempleada se aventura a incorporarse a una cooperativa. Esta medida, en principio de política pasiva y con clara consecuencia de política activa, resulta muy estimulante para el acceso al mundo del empleo cooperativo, desde el punto de vista económico.

6.- APÉNDICE NORMATIVO

NORMATIVA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

Ley 4/1993 de 4 de junio, de cooperativas del País Vasco

Ley 6/2008, de 25 de junio, de la sociedad cooperativa pequeña del País Vasco

Decreto 326/2003, de 23 de diciembre, Organización y desarrollo de las acciones de intermediación en el mercado de trabajo que promueve el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social en funciones de agencia de colocación bajo la denominación de Servicio Vasco de Colocación/LANGAI

Decreto 327/2003, de 23 de diciembre, Medidas destinadas a la mejora de la ocupabilidad y a promover la inserción laboral

Decreto 328/2003, de 23 de diciembre, Apoyo a la Cultura Emprendedora y a la Creación de Empresas

Decreto 329/2003, de 23 de diciembre, Ayudas al empleo

Decreto 58/2005, de 29 de marzo, Reglamento de cooperativas del País Vasco

Decreto 177/2010, de 29 de junio, Ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral

Decreto 329/2010, de 30 de noviembre, Estatutos de Lanbide

Orden de 28 de diciembre de 2007, Programa Ikasi eta Lan

Orden de 7 de julio de 2010, ayudas para la incorporación de personas socias a empresas de economía social

Orden de 22 de octubre de 2010, Ayudas extraordinarias de apoyo a la contratación de personas desempleadas y/o perceptoras de la renta de garantía de ingresos de la Comunidad Autónoma Vasca

NORMATIVA ESTATAL

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, Ley General de la Seguridad Social.

Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional

Ley 45/2002, de 12 de diciembre, Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad

Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, Mejora del crecimiento y del empleo

Ley 14/2009, Programa temporal de protección por desempleo e inserción (PRODI)

Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2010

Ley 27/2009, de 30 de diciembre, Medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas

Ley 32/2010, de 5 de agosto, Protección por cese de actividad de las personas trabajadoras autónomas

Real Decreto-ley 12/2010, de 20 de agosto, Prórroga del programa temporal de protección por desempleo e inserción (PRODI)

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

Real Decreto 1043/1985, de 19 de junio, Extensión de la protección por desempleo a las personas socias trabajadoras

Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, Abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único

Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, Amplía la protección por desempleo a las personas socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado en situación de cese temporal o reducción temporal de jornada

Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, Programa de talleres de empleo

Real Decreto 1278/2000, de 30 de junio, Adapta determinadas disposiciones de seguridad social para su aplicación a las sociedades cooperativas

Real Decreto 1300/2009, de 31 de julio, Medidas urgentes de empleo destinadas a las personas trabajadoras autónomas y a las cooperativas y sociedades laborales

Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, Programa de renta activa de inserción para personas desempleadas con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo

Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de noviembre de 2001, Programa de escuelas taller y casas de oficios

Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 2307/2007, de 27 de julio, regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación

Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 2782/2004, de 30 de julio, subvenciones para la realización de acciones complementarias y de acompañamiento a la formación

Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 3501/2005, de 7 de noviembre, Subvenciones para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en las cooperativas y sociedades laborales