

Programa Formativo en
Economía Social

Taller 4

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN ORGANIZACIONES DE ECONOMÍA SOCIAL



1. INTRODUCCIÓN GENERAL	3
2. OBJETIVOS	4
3. OBLIGACIONES LABORALES DE LAS EMPRESAS Y ENTIDADES QUE CONTRATAN PERSONAS	5
4. PRINCIPALES OBLIGACIONES LABORALES DE LAS ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL.	7
5. CULTURA INTERNA EN LA ECONOMÍA SOCIAL	10
6. ÓRGANOS DE GOBIERNO	11
7. MODELOS ORGANIZATIVOS	13
8. SELECCIÓN DE PERSONAS E INTEGRACIÓN EN LA ENTIDAD.	17
9. LAS ASOCIACIONES DE ENTIDADES EN LA ES	21

© Fundación Acción contra el Hambre



Reconocimiento - NoComercial - SinObraDerivada (by-nc-nd):

No se permite un uso comercial de la obra original ni la generación de obras derivadas

Este manual ha sido editado en Madrid con fecha marzo 2014

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier procedimiento (ya sea gráfico, electrónico, óptico, químico, mecánico, magnético, fotocopia, etc.) y el almacenamiento o transmisión de sus contenidos en soportes magnéticos, sonoros, visuales, o de cualquier otro tipo sin permiso expreso del titular del copyright.

1. INTRODUCCIÓN GENERAL

Las entidades de Economía Social se diferencian sobre todo por la posición esencial que ocupan las personas. Por tanto, las empresas y entidades deberán cuidar especialmente la constitución, motivación y liderazgo de las personas del equipo de trabajo: voluntarias, socias, trabajadoras, colaboradoras, etc.

En el siguiente módulo, se aportan conceptos y herramientas para motivar, seleccionar y organizar el equipo, también podrán conocer sus obligaciones en asuntos laborales, las diferentes formas de pertenecer a la Seguridad Social y los tipos de participación disponibles en las entidades de ES. Este conjunto de decisiones determinará la viabilidad “humana” de la entidad.

2. OBJETIVOS

- ✿ Ser conscientes de la complejidad y centralidad de la gestión de personas en una entidad de ES.
- ✿ Saber interpretar normas laborales y buscar respuestas a dudas de un modo autónomo.
- ✿ Aprender a identificar los contratos y el tipo de colaboración más adecuados a una entidad de ES.
- ✿ Ser conscientes de las responsabilidades ante las personas, tanto socias como trabajadoras.
- ✿ Contemplar las incidencias de los recursos humanos a lo largo de todo el proceso de participación en una entidad de Economía Social.
- ✿ Identificar fuentes de información para permitir autoformación.

3. OBLIGACIONES LABORALES DE LAS EMPRESAS Y ENTIDADES QUE CONTRATAN PERSONAS

El marco legal de los trabajadores y trabajadoras en España es el Estatuto de los Trabajadores y, dentro de cada empresa o sector, el Convenio Colectivo. Toda persona que contrate, debe conocer en profundidad estos documentos, así como otras normativas laborales específicas del sector.

Obligaciones laborales de las empresas o entidades

La prioridad de contrataciones en las empresas de ES son las propias socias/os, en caso de cooperativas de trabajo y sociedades laborales. Cuando la entidad genera suficiente actividad como para –además– contratar personal, dichas personas estarían en el Régimen General de la Seguridad Social y se han de empezar a tener en consideración los aspectos laborales siguientes, como cualquier empresa o entidad social:

- Formalización de contratos ante la Oficina de Empleo, teniendo en cuenta las condiciones laborales pactadas en el Convenio Colectivo
- Remuneración mensual a estas personas y confección de su nómina.
- Pago de la parte correspondiente de Seguridad Social al finalizar el mes siguiente.
- Ofrecer formación profesional, información sobre la situación de la entidad y algunas formas de participación.
- Análisis de Riesgos Laborales, y dotación de formación y equipos de protección.

Dependiendo de la fórmula jurídica elegida, los socios y socias que trabajen en la empresa, podrían estar de alta en el Régimen General de la Seguridad Social o en Régimen Especial de Autónomos.

Las personas contratadas deben estar siempre en régimen general, con diversas modalidades de contratos. Cuando se trata de trabajos ocasionales, pueden hacerse contratos por “obra y servicio”, o bien, hacer un contrato mercantil con empresarios/as autónomos.

Hacer contratos mercantiles, tienen muchas ventajas para el contratante, pues se evita despidos y compromisos. El abuso de esta situación ha llevado a regular al “trabajador autónomo económicamente dependiente¹” (TRADE), como aquel que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal,

¹ http://todoimpuesto.com/art_autonomo_economicamente_dependiente.htm

directa y predominante para una persona física o jurídica, percibir de un cliente al menos, el 75% de sus ingresos por actividades profesionales.

Entre los valores de la Economía Social no puede estar el abuso de posición ante los proveedores.



A tener en cuenta

La parte que la empresa paga de la seguridad social de cada persona contratada es aproximadamente un 32% del salario, es decir, un coste importante.

¿Quiénes están incluidos/as en el régimen general?

- ✓ Los trabajadores/as por cuenta ajena.
- ✓ Los socios/as trabajadores de sociedades, aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si no realizan funciones de dirección y gerencia y si no poseen su control. Se considera que un socio tiene el control cuando controla, junto con sus cónyuge y parientes (hasta el segundo grado) con los que conviva, más del 50% del capital.
- ✓ Los consejeros/as y administradores/as de sociedades mercantiles que tengan funciones de dirección y gerencia, siempre que no controlen la sociedad, se incluyen como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, sin protección por desempleo ni Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).
- ✓ Los socios/as trabajadores de cooperativas de trabajo, pueden elegir estar en el Régimen General o en el Especial de Autónomos y, en caso de elegir en el régimen General, están exentos de la protección del FOGASA.

4. PRINCIPALES OBLIGACIONES LABORALES DE LAS ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL.

Las relaciones con los trabajadores son casi las mismas que en otras empresas o entidades sociales. Solamente en el caso de cooperativas y sociedades laborales hay ciertas preferencias de admisión de trabajadores/as a la empresa como socios. Detallamos algunas peculiaridades en materia de contratación y seguridad social de cada figura legal:

Preferencia para ser socio/a.

Cooperativas

La ley de cooperativas obliga a ofrecer a la persona que trabaja en la entidad, convertirse en socia a partir de 2 años de relación laboral indefinida. Una vez admitida como socia, la persona aún puede estar 2 años más en periodo de prueba como socia. Si la persona quiere seguir trabajando para la cooperativa por cuenta ajena, debe renunciar por escrito. En este caso, esta persona deja de contar en el porcentaje de personas trabajadoras/socias

Es recomendable maximizar el conocimiento mutuo mediante la relación previa para estar bien seguros de que será una socia adecuada.

Las sociedades laborales tienen participaciones o acciones específicas de los socios trabajadores/as. Cuando quieran venderse, se deben ofrecer de un modo preferente a sus trabajadores/as indefinidos y, si renuncian, al resto de trabajadores/as sin contrato indefinido. De este modo, pueden convertirse en socios/as.

La salida de un socio/a en cooperativas o sociedades laborales es un asunto bastante complicado, pues debe demostrarse que no existe trabajo que esta persona pueda desempeñar. En todas las entidades –además– también existe la posibilidad de expulsión si la persona ha cometido una sanción suficientemente grave.

Trabajar en la propia entidad, si es sin ánimo de lucro

Se pueden realizar funciones operativas remuneradas y ser contratadas para ello, aunque la dedicación a órganos de gobierno “oficial” debe ser sin remuneración. De todos modos, conviene preverlo en los estatutos.

Mínimo de personas socios

En general es de tres personas, en todas las entidades de ES, excepto en algunas reglamentaciones autonómicas de cooperativas.



A tener en cuenta:

si sólo son tres y una persona se marcha, hay un tiempo (generalmente un año) para sustituirla.

Consideraciones especiales respecto a inmigrantes no comunitarios

Tienen la ventaja de poder pertenecer a una asociación, aunque estén con carácter irregular en nuestro país.

Pueden ser socios/as de cooperativas y sociedades laborales sin necesitar cambiar su permiso de trabajo de cuenta ajena a cuenta propia.

Régimen de afiliación a la Seguridad Social y seguro de desempleo

En el caso de cooperativas, se puede elegir entre régimen general o “autónomo”, pero todas las personas socias deben estar en el mismo. No tienen derecho (ni lo pagan) al fondo de garantía salarial.

Las personas socias de una cooperativa pueden cobrar el desempleo siempre que dejen de ser socias.



A tener en cuenta

la “última en irse”, que debe ser administradora no podrá cobrar el desempleo hasta que la entidad se extinga.



A tener en cuenta

No todos los socios/as de una cooperativa deben estar dados de alta en la Seguridad Social. Incluso puede constituirse sin ninguno de ellos/as en SS. A medida que la entidad consigue trabajo, las va incorporando y en el porcentaje que la carga de trabajo determine.

Un socio/a podría no trabajar temporalmente, pero si lo hace, tiene un mínimo de horas mensuales en alta en seguridad social.

En sociedades laborales: de los socios trabajadores/as existe una regulación especial según la cual en la mayoría de los supuestos se les incluye en el Régimen General o en los especiales² que corresponda, como a los trabajadores no socios.

² Regímenes Especiales (Trabajadores del campo, artistas, ...), si por la actividad les corresponde dicho régimen de afiliación

Cuando por su condición de administradores societarios realicen funciones de dirección y gerencia, se les aplica el Régimen General pero por asimilación a trabajadores por cuenta ajena con exclusión de la protección por desempleo y de la otorgada por el Fondo de Garantía Salarial. Pero si tienen junto con sus cónyuges y parientes hasta segundo grado, con los que convivan, al menos el 50 por 100 del capital social, salvo que acrediten que no tienen el control efectivo de la sociedad, se incluirán en el Régimen de Autónomos.

En el resto de figuras legales, las personas que trabajen en la entidad, sean socias o no, estarán en régimen general, como contratadas por cuenta ajena.

Formación y desarrollo profesional

De nuevo los principios de la ES obligan “moralmente” a cuidar la formación y promoción de las personas, pero sólo la legislación de cooperativas obliga formalmente a crear un fondo para ello con el 5% de los excedentes.

5. CULTURA INTERNA EN LA ECONOMÍA SOCIAL

La **Gestión de Recursos Humanos** implica todas aquellas actividades relacionadas con las personas que van a formar parte de la entidad. Es una función esencial en toda entidad, pero más aún en la ES, por sus principios y su legislación específica.

Más allá de las exigencias legales, las entidades de ES poseen –siempre en general- una cultura diferencial de empresas lucrativas capitalistas. Algunos rasgos que podrían definirlos son:

- ☀ Horizontalidad y cierta informalidad en las relaciones personales y el liderazgo.
- ☀ Mayor sensibilidad hacia aspectos “reproductivos” y de cuidados personales.
- ☀ Alta implicación y dedicación, por encima de un horario estándar.
- ☀ Mayor presencia de elementos sociales y políticos en las relaciones y orientaciones como entidad.
- ☀ Dificultades de gestión participativa y cumplimiento de principios a medida que aumenta el tamaño.
- ☀ Diferentes fuentes de conflictos interpersonales.

Reglamento interno

Los estatutos regulan los aspectos legales y más formales, pero conviene mucho elaborar un reglamento interno para detallar las relaciones más cotidianas entre las personas socias: reparto de trabajos, tiempos de vacaciones, políticas de contratación, uso de bienes de la empresa, etc.

Al definir la estructura de una entidad hay que contar con esta cultura interna. Además de repartir responsabilidades y tareas, definir las formas en que se tomarán las decisiones más importantes y establecer los canales formales de comunicación interna.

Aunque insistimos en que la variedad de entidades y casos es enorme, hay algunos elementos que definen especialmente a las entidades de Economía Social. A continuación los detallamos.

6. ÓRGANOS DE GOBIERNO

a) Órgano de decisión superior.

Es la Asamblea en el caso de cooperativas, mutuas y asociaciones. La Asamblea es el órgano de decisión superior, aunque para ciertas decisiones puede exigir cierto quórum específico según sus estatutos.

Contar con una Asamblea garantiza la democracia interna en último término. Sin embargo, esta democracia puede tener muchas expresiones.

Democracia representativa, especialmente las grandes entidades. En estos casos las asambleas son anuales y las decisiones son sólo las referentes a elección de cargos y grandes decisiones estratégicas.

Democracia directa, en este caso las Asambleas son más frecuentes y sus competencias mayores. En todo caso, una gestión completamente asamblearia puede generar bloqueos y exceso de lentitud en las decisiones.

El esquema ideal sería uno en el que las decisiones rutinarias se delegasen, las decisiones tácticas se consultasen y las decisiones estratégicas se consensuaran. Creemos que las decisiones relevantes tienen que moverse en este último ámbito, no sólo las estratégicas tienen que consensuarse (sólo se toman cada tres o cuatro años), sino que hay muchas decisiones tácticas que implican un posicionamiento, que tarde o temprano se llevará a un entorno estratégico.

Presente en todas las formas de ES, excepto en las Fundaciones, que tienen Patronato y sociedades limitadas y laborales, que tienen Consejo de Administración.

b) Órgano de Administración

Es el responsable de ejecutar las decisiones de la Asamblea y gestionar cotidianamente la entidad.

En el caso de cooperativas se llama Consejo Rector; en Asociaciones, Junta Directiva; En las Fundaciones y Sociedades Laborales la ley permite establecer otros órganos de gestión de rango inferior, con ciertas limitaciones de funciones.

c) Otros órganos

En general cualquier entidad puede delegar funciones en órganos específicos para descargar el trabajo de los órganos “superiores”. Las cooperativas tienen una legislación muy compleja al efecto, pero puede simplificarse en caso de pequeñas entidades y contar sólo con una persona administradora.



A tener en cuenta:

Una cosa es la estructura legal y otra –que puede ser muy distinta-, la operativa. Los cargos oficiales deben rotar en la forma que digan los estatutos y las propias leyes. Pero los cargos operativos pueden no rotar.

Igual con la toma de decisiones. Los órganos de gobierno deciden democráticamente, pero los operativos pueden tener delegadas las funciones y decidir como estimen conveniente.



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
Invierte en tu futuro

Programa Cofinanciado por el Fondo Social Europeo dentro del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación 2007 - 2013



✓ POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

7. MODELOS ORGANIZATIVOS

La aplicación de principios de la ES, debe repercutir en el modelo de organización, en el sentido de hacerlo más participativo. Y no sólo entre socios/as, sino contando con las personas que trabajan en la entidad.

a) La autogestión como fundamento de la economía social

Se entiende por autogestión la participación directa de los/as trabajadores/as en la toma de decisiones y en la propiedad de la empresa. Es una vieja idea que sigue vigente. La autogestión ayuda a controlar el propio desempeño profesional y los beneficios generados por su actividad. También debe servir para reducir ciertos conflictos y desmotivaciones.

No todas las entidades legales de Economía Social aplican la autogestión, incluso algunas pueden ser muy jerárquicas. En empresas de inserción y centros especiales de empleo, la participación en las decisiones y en la propiedad de trabajadores/as tiene una dificultad añadida por el propio perfil. Pese a esto, la participación no deja de ser uno de los principios generales de la ES.

La proactividad³ es una de las actitudes que se considera básica hoy en día en los trabajadores/as. Se define como la capacidad de asumir responsabilidades de los actos, querer conducir y controlar las circunstancias. Para poder ejercer la proactividad potencial de toda persona hace falta un entorno participativo.

La relación de socios/as con trabajadores/as también es –o debería ser- diferente en la ES. Los principios no se aplican sólo entre personas socias, sino en toda la plantilla y colaboradores/as. A diferencia de la mayoría de las empresas capitalistas donde los propietarios/as no suelen coincidir con los trabajadores/as en el desempeño de las actividades productivas, en las empresas de economía social conviven socios/as trabajadores con trabajadores y trabajadoras asalariados/as.

b) Escalas salariales

El modelo participativo y de reparto de responsabilidades y los fines sociales de las entidades también repercuten en los niveles salariales y participación en beneficios (salvo entidades sin lucro).

³ “Los siete hábitos de la gente eficaz “ Stephen R. Covey. Piados, 1990



A tener en cuenta.

En el caso de cooperativas, los socios/as no tienen un salario, sino un “anticipo del retorno cooperativo”, es decir, que lo que cobran depende de los resultados económicos anuales.

Ejemplo

Diferencias salariales entre capitalismo y ES

En las grandes empresas financieras, la diferencia salarial entre el mayor y el menor salario, puede ser de más de cien veces. En la Economía Solidaria, se recomienda de 1 a 3. Ejemplo en el grupo cooperativo Mondragón, con miles de empleados, esta diferencia es de 1 a 9.

Además del salario económico, existe el llamado “salario emocional” que resulta muy motivador para la mayoría de las personas. Tiene en cuenta otros aspectos como:

- Liderazgo
- Nivel de comunicación
- Conflictividad
- Flexibilidad
- Participación
- Identificación con los valores y misión

En la ES estos factores pueden potenciarse notablemente respecto a otro tipo de economía y suponer un factor de motivación y estabilidad laboral y en definitiva, de competitividad.

c) Estructura y liderazgo

La estructura también puede reflejar los principios en modelos que permitan un mayor desarrollo profesional y reparto de responsabilidades. Por ejemplo, la gestión por procesos, los modelos matriciales o comisiones, la gestión por competencias, etc. pueden ser más adecuados para la ES que una estructura piramidal.

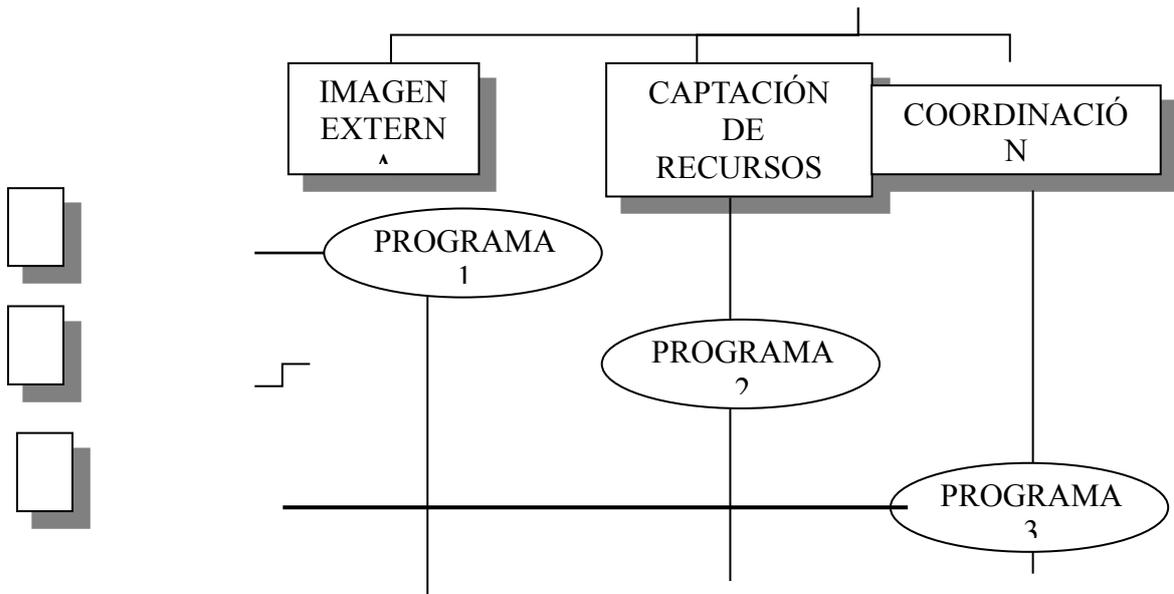


Ilustración 1: Modelo matricial

El modelo de liderazgo también debe adaptarse a la ES. No tendría mucho sentido un modelo totalmente vertical, autocrático, sino algo mucho más participativo y democrático.

Una recomendación interesante es el “Liderazgo descentralizado” (*Fernando Cembranos*), consiste en reconocer la necesidad de liderazgo, pero repartirlo a través de varios instrumentos:

- Comisiones de decisión
- Órganos colegiados
- Costumbres y criterios asumidos
- Consultas frecuentes
- Especialidades
- Rotación
- Aumentar el poder de cada miembro

También se debe tener en cuenta que la figura legal y los estatutos ayudan mucho a descentralizar la capacidad de decisión.

De acuerdo al Análisis Transaccional⁴, la relación entre personas de una entidad de ES debería seguir un modelo Adulto/a-Adulto/a, aunque se requiere un grado de madurez y de asimilación de los principios y organización que no siempre tienen las personas.

⁴ <http://www.cepericberne.com/>



Programa Cofinanciado por el Fondo Social Europeo dentro del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación 2007 - 2013



8. SELECCIÓN DE PERSONAS E INTEGRACIÓN EN LA ENTIDAD.

La ES debería intentar maximizar el empleo en lugar del beneficio, aunque siempre considerando el impacto en la sostenibilidad general de la entidad. No se trata de contratar sin necesidad, sino de intentar aprovechar el máximo de las capacidades de las personas, invertir en su formación, aumentar la calidad del servicio en sectores intensivos en mano de obra.

En la selección debe cuidarse especialmente los valores de las personas y sus fuentes de motivación, contando con una futura incorporación como socias a la entidad. No todas las personas quieren llegar a ser socias.

En las empresas de ES la estabilidad en el empleo es una política que se deriva directamente de sus principios. Sin embargo, la propia inestabilidad del mercado y de los proyectos sociales hace que deba conjugarse casi inevitablemente contar con cierta parte de la plantilla como trabajadores/as en situación temporal. También es inevitable que la jornada –y sobre todo salario- de las propias personas socias sufra variaciones de acuerdo a la carga de trabajo.

A tener en cuenta



Una consideración importante es que las personas socias-trabajadoras (en cooperativas y s. laborales) lo son en tanto que comparten el trabajo. Es dejarían de ser socias activas. La entidad no está obligada a mantener su salario si no están realizando un trabajo. Este es un error frecuente. Ahora bien, el trabajo debe ser repartido en la medida de las competencias que aporta cada persona.

A tener en cuenta



Aunque las leyes de varias figuras legales limitan la proporción contratados/asocios/as, existen posibilidades de flexibilizarlo, considerando que las contrataciones temporales no cuentan en el máximo permitido de trabajadores/as no socios/as.

Ejemplo:

Ley 4/1997, de 24 de abril, de Sociedades Laborales, Art 8 El número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios, no podrá ser superior al 15 por 100 del total de horas-año trabajadas por los socios trabajadores. Si la sociedad tuviera menos de 25 socios trabajadores, el referido

porcentaje no podrá ser superior al 25 por 100 del total de horas-año trabajadas por los socios trabajadores. Para el cálculo de estos porcentajes no se tomará en cuenta los trabajadores con contrato de duración determinada

a) Forma de participar en las entidades de ES.

Pueden ser personas físicas o jurídicas. De nuevo, la variedad de legislaciones implica mucha diferencia de formas de participar. A continuación se exponen las correspondientes a cada figura legal, a parte de los propios trabajadores/as:

Cooperativas:

- Socio/a: es la persona que participa con plenos derechos y deberes en la actividad cooperativizada; esta actividad puede ser productiva, comercial, cultural, financiera, etc.
- Socio/a-trabajador/a: aporta su trabajo y capital y tiene el mismo voto en las asambleas, independientemente del nivel profesional y de responsabilidad ocupado. En el caso de las cooperativas de trabajo, todas las personas socias han de ser también socias-trabajadoras. Pueden estar inactivos/as por falta de trabajo o por excedencia.
- Asociado/a: son personas físicas o jurídicas que aportan solamente capital a la cooperativa o a la sociedad laboral. Como colectivo, tienen limitado el porcentaje de voto y el porcentaje del total del capital social. También tienen restringido su acceso como miembros del Consejo Rector y como interventores.
- Colaborador/a: persona física o jurídica que participa parcial y ocasionalmente en la actividad cooperativizada. El conjunto de votos entre todas las figuras distintas a la de socios/as no puede superar los límites establecidos para cada una de ellas.

Sociedades laborales

- Socio/a trabajador. Aporta trabajo y capital. El conjunto de votos de este tipo de socios/as ha de superar el 51%
- Socio/a capitalista. Sólo aporta capital

A tener en cuenta



Para formar parte de una cooperativa o sociedad laboral es necesario contribuir al capital social en la parte proporcional que corresponda al momento de entrar.

Igualmente, al salir, se recalcula el valor de la parte del capital social del que se disponga. Puede haber aumentado o disminuido.

Si se capitaliza el desempleo en la entidad, ese capital se recupera al salir.

- **Fundaciones**

- Patronos: miembros del patronato, responsables de la gestión de la entidad.
- Secretario/a: puede no pertenecer al patronato
- Fundadores/as: pueden definir consideraciones especiales en los estatutos

- **Asociaciones**

- Puede haber varios tipos de socios/as: fundadores, honoríficos, etc. son algunos privilegios (ej no pagar cuotas), pero siempre respetando la democracia interna.

- **Empresas de inserción, CEE y cooperativas de integración**

- Entidad promotora: es la entidad que promueve la empresa, en sociedades mercantiles debe poseer el 51%

A tener en cuenta: consideración del voluntariado

Aunque algunas figuras legales de ES permiten tener voluntariado, La ley del voluntariado impide que sustituyan puestos de trabajo (aunque puede haber casos en que ocurra en forma indirecta).

A tener en cuenta:

La Ley 3/2012, de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, hace referencias expresas para facilitar la contratación en Empresas de Inserción y Centros Especiales de empleo.⁵

Las entidades de ES pueden contratar personal, en las mismas condiciones que otras empresas o entidades sociales. Recordamos los 4 modelos de contratos vigentes desde 2013:

- **Contrato indefinido:** Esta modalidad de contratación no conlleva límite de tiempo a la hora de prestar el servicio y puede ser tanto a tiempo parcial como a tiempo completo. Se incluye el contrato de Indefinido de Apoyo al Emprendedor que, está dirigido a empresas de menos de 50 trabajadores y cuenta con un periodo de prueba de 12 meses sin indemnización. Además, ahora también puede suscribirse a tiempo parcial.

⁵ <http://www.faedei.org/> Memoria 2012

- **Contrato temporal:** Incluye los contratos por obra o servicio, de interinidad o eventual por circunstancias de la producción. Tendrá una duración de un máximo de 3 años ampliables a 4.

- **Contrato de formación y aprendizaje:** Sólo aplicable a trabajadores mayores de 16 años y menores de 25, aunque podrán celebrarse con menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%. Su objetivo es la cualificación profesional de los trabajadores alternando en un régimen la actividad laboral retribuida con actividad formativa. Su duración mínima es de un año y máxima de 3.

- **Contrato en prácticas:** Sólo aplicable a trabajadores mayores de 16 años y menores de 25, aunque podrán celebrarse con menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%. La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años. Además, y desde el 24 de diciembre, las empresas de trabajo temporal (ETT) pueden “ceder” a las empresas usuarias trabajadores contratados en prácticas.



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
Invierte en tu futuro

Programa Cofinanciado por el Fondo Social Europeo dentro del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación 2007 - 2013



FOR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

9. LAS ASOCIACIONES DE ENTIDADES EN LA ES

La ES tiene expresiones legales que permiten la integración en unidades mayores. También está favorecida por la identidad común y los valores compartidos. Las posibilidades son las siguientes:

- ❗ Cooperativas de segundo o ulterior grado: agrupa a cooperativas y personas físicas y jurídicas para coordinar una actividad económica conjunta.
- ❗ Uniones, federaciones y confederaciones: tienen entidad jurídica propia y su función es representar, defender intereses compartidos y proporcionar servicios comunes. Suelen utilizarse por Asociaciones
- ❗ Cooperativas de sectores: pueden crearse cooperativas en cualquier sector económico: gestión de servicios públicos, transporte, sanitarias, etc.
- ❗ Grupos cooperativos: conjunto de cooperativas que comparten unas mismas normas y parte de sus recursos.
- ❗ Conciertos intercooperativos: sirven para definir un intercambio comercial entre cooperativas, pero con la misma consideración que si hubiese sido como actividad cooperativizada entre socios.
- ❗ Entidad Asociativa prioritaria: figura reciente (2014) pensada para agrupar a varias cooperativas de diferentes Comunidades y que representen un porcentaje significativo del mercado.

Además de estas, las entidades de ES pueden usar las formas mercantiles de asociación: UTES (Uniones temporales de empresa) o AIE (agrupaciones de interés económico).