

Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo

International Association of Cooperative Law Journal

No. 68/2026

DOI: <https://doi.org/10.18543/baidc682026>

Regulación en la Ley de Cooperativas de Euskadi y en la del Estado, para las personas de las Cooperativas de Trabajo Asociado de la opción del encuadramiento del Régimen de Seguridad Social, de la subrogación en contratos de servicios o concesiones administrativas, y del periodo de prueba

Regulation in the Basque Country Cooperatives Law and in the State Law, concerning the option of Social Security scheme classification, subrogation in service contracts or administrative concessions, and the probationary period for individuals in Worker Cooperatives

Asier Sanz García

doi: <https://doi.org/10.18543/baidc.3404>

Recibido: 01.11.2025 • Aceptado: 08.04.2026 • Fecha de publicación en línea: junio de 2026

Derechos de autores/as y Acceso Abierto

1. Autoría y Ética

Al entregar sus manuscritos al **Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo (BAIDC)**, los/las autores/as aceptan y se comprometen a cumplir las condiciones de publicación sin necesidad de firmar un documento de cesión adicional con la **Editorial (Universidad de Deusto)**. Con ello, garantizan que su trabajo es inédito en cualquier forma, original y que no vulnera el Código Ético de BAIDC ni derechos de terceros, y que no se han otorgado ni se otorgarán licencias que resulten incompatibles con los derechos concedidos a la Editorial.

Los/las autores/as asumen la responsabilidad total y exclusiva sobre el contenido de su estudio y declaran formalmente no tener conflictos de interés que afecten la integridad de la investigación.

Copyright and Open Access

1. Authorship and Ethics

By submitting their manuscripts to **International Association of Cooperative Law Journal (BAIDC)**, the authors accept and undertake to comply with the conditions of publication without the need to sign an additional transfer agreement with the **Publisher (University of Deusto)**. In doing so, they guarantee that their work is unpublished in any form, original, and does not breach BAIDC's Ethical Guidelines or the rights of third parties, and that no licences have been or will be granted that are incompatible with the rights granted to the Publisher.

The authors assume full and exclusive responsibility for the content of the study and formally declare that they have no conflicts of interest that affect the integrity of the research.

2. Derechos de la Editorial

Al enviar el manuscrito, los/las autores/as aceptan su publicación bajo la licencia **Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0**. En consecuencia, conceden a la Editorial el **derecho exclusivo, gratuito y universal para la primera publicación**, edición, maquetación y explotación de la obra. Esta concesión autoriza a la Editorial a distribuir, sublicenciar e indexar el trabajo en cualquier formato, medio, base de datos o repositorio institucional, con fines de promoción y difusión científica.

3. Derechos de autores/as

Los/las autores/as **conservan la propiedad intelectual de su obra y retienen el derecho a distribuir y utilizar su trabajo** para fines docentes, investigación futura o archivo personal, siempre que se cite la publicación original en la Revista. Se les permite además la publicación posterior en otros medios, siempre que se incluya una nota a pie de página con la referencia completa de BAIDC (incluyendo el DOI, si está disponible) y no se sugiera el respaldo explícito de la Revista y/o Editorial.

4. Acceso abierto

BAIDC es una revista de acceso abierto; lo que significa que es de libre y total acceso en su integridad inmediatamente después de la publicación de su contenido. No obstante, de acuerdo con la licencia arriba mencionada, se debe citar siempre a los/las autores/as de los artículos. Tanto su uso comercial como cualquier modificación que se pretenda distribuir requerirán el permiso expreso previo por escrito de quien sea titular de los derechos.

2. Publisher's Rights

By submitting the manuscript, the authors agree to its publication under the **Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0** licence. Consequently, they grant the Publisher the **exclusive, royalty-free and worldwide right of first publication**, editing, layout and exploitation of the article. This grant authorises the Publisher to distribute, sub-license and index the work in any format, medium, database or institutional repository, for the purposes of promotion and scientific dissemination.

3. Copyright

The authors **retain the intellectual property rights to their article and retain the right to distribute and use their work** for teaching purposes, future research or personal archiving, provided that the original publication in the Journal is cited. They are also permitted to republish in other media, provided that a (foot)note is included with the full reference to BAIDC (including the DOI, where available) and no explicit endorsement of the Journal and/or Publisher is implied.

4. Open access

BAIDC is an open-access journal; this means that it is freely and fully accessible in its entirety immediately upon publication of its content. However, in accordance with the licence mentioned above, the authors of the articles must always be properly cited; and both commercial use and any modification intended for distribution will require the express prior written permission of the rights holder.

Regulación en la Ley de Cooperativas de Euskadi y en la del Estado, para las personas de las Cooperativas de Trabajo Asociado de la opción del encuadramiento del Régimen de Seguridad Social, de la subrogación en contratos de servicios o concesiones administrativas, y del periodo de prueba

(Regulation in the Basque Country Cooperatives Law and in the State Law, concerning the option of Social Security scheme classification, subrogation in service contracts or administrative concessions, and the probationary period for individuals in Worker Cooperatives)

Asier Sanz García¹
Abogado, Asagar Law (España)

doi: <https://doi.org/10.18543/baidc.3404>

Recibido: 01.11.2025

Aceptado: 08.04.2026

Fecha de publicación en línea: junio de 2026

Sumario: I. Introducción. II. La opción de encuadramiento del Régimen de Seguridad Social en Cooperativas de Trabajo Asociado para sus personas socias trabajadoras. III. La subrogación de las personas socias trabajadoras de las Cooperativas de Trabajo Asociado, en los supuestos de contratos de servicios o concesiones administrativas. IV. El periodo de prueba para las personas socias trabajadoras de las Cooperativas de Trabajo Asociado. V. Conclusiones. VI. Bibliografía.

Summary: I. Introduction. II. The option of framing the Social Security Regime in Associated Work Cooperatives for their working members. III. The subrogation of the working members of the Associated Work Cooperatives, in the cases of service contracts or administrative concessions. IV. The trial period for working members of Associated Work Cooperatives. V. Conclusions. VI. Bibliography.

¹ Abogado especializado en Derecho Cooperativo de Euskadi | Asagar Law. Doctor en Derecho Cooperativo por la Universidad del País Vasco — Euskal Herriko Unibertsitatea, Profesor de Grado y Posgrado de Derecho Mercantil en la Universidad de Mondragon — Mondragon Unibertsitatea. Email: asanz@asagarlaw.com

Resumen: Las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado gozan de gran autonomía en lo que se refiere a las normas internas de funcionamiento de estas, ya que están autogestionadas por sus personas socias, y no en vínculos laborales. En dichas entidades, hay que procurar el uso adecuado del Principio de la Autorregulación por las personas socias trabajadoras, como también que presten su trabajo de manera adecuada y eficaz acorde al objeto social de la entidad.

En el presente trabajo se ha llevado a cabo un análisis jurídico respecto a la regulación en la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi y en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, de la opción del encuadramiento del Régimen de Seguridad Social de las Cooperativas de Trabajo Asociado (en lo sucesivo CTA), de la subrogación para las personas socias trabajadoras en contratos de servicios o concesiones administrativas, y del periodo de prueba para las personas socias trabajadoras, utilizándose para ello pronunciamientos jurisprudenciales y doctrinales relacionados con las citadas materias objeto del presente estudio. Y finalmente, se extraen una serie de conclusiones jurídicas sobre cada una de las materias analizadas en el presente artículo.

Palabras clave: Cooperativas de trabajo asociado, personas socias trabajadoras, Encuadramiento Régimen General de la Seguridad Social, Subrogación para las personas socias trabajadoras, Periodo de prueba.

Abstract: Associated Labor Cooperative Societies enjoy great autonomy with regard to their internal operating rules, since they are self-managed by their members, and not through labor ties. In these entities, it is necessary to ensure the appropriate use of the Principle of Self-regulation by the working members, as well as that they carry out their work in an adequate and effective manner in accordance with the corporate purpose of the entity.

In this work, a legal analysis has been carried out in accordance with Law 11/2019, of December 20, on Cooperatives of the Basque Country and Law 27/1999, of July 16, on Cooperatives, regarding the regulation in Law 11/2019, of December 20, on Cooperatives of the Basque Country and in Law 27/1999, of July 16, on Cooperatives, on the option of framing the Social Security Regime of Associated Work Cooperatives (in what successive CTA), of subrogation for working members in service contracts or administrative concessions, and of the trial period for working members, using jurisprudential and doctrinal pronouncements related to the subject of study. And finally, a series of legal conclusions are drawn on each of the matters analyzed in this article.

Keywords: Associated work cooperatives, working members, General Social Security Regime Framework, Subrogation for working members, Trial period.

I. Introducción

Las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado —en lo sucesivo CTA— se erigen como la clase Cooperativa con más relevancia del estado, y todo ello de conformidad a diferentes estadísticas aportadas por diversas instituciones ya plasmadas en artículos anteriores de este autor.

Dicho esto, esta clase Cooperativa contiene de manera intrínseca una serie de especificidades jurídicas respecto del resto de clases u tipos de Sociedades Cooperativas; como puede ser la de la opción del encuadramiento de las personas socias trabajadoras en el Régimen General de la Seguridad Social —en lo sucesivo RGSS— o en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos —en lo sucesivo RETA—.

A su vez, en el presente artículo se detallará de manera jurídica la controversia sobre la materia de la subrogación de las personas socias trabajadoras de las CTA en los supuestos de contratos de servicios o concesiones administrativas.

También se abordarán los preceptos correspondientes al periodo de prueba para las personas socias trabajadoras de las CTA.

Y finalmente, se concluirá el presente artículo con un apartado de conclusiones, en el cual se refundirán las extraídas de cada una de las materias expuestas.

II. La opción de encuadramiento del Régimen de Seguridad Social en Cooperativas de Trabajo Asociado para sus personas socias trabajadoras

Ciertamente las CTA tienen la posibilidad de elegir el encuadramiento en la seguridad social de sus personas socias trabajadoras a través primero de su Asamblea General constituyente, al aprobar sus Estatutos Sociales, en los cuales preceptivamente debe delimitarse el régimen de seguridad social, esto es deben elegir entre el RGSS y el RETA y posteriormente dicha opción podría ser modificada, siempre que al menos hayan transcurridos 5 años desde la primera opción, por un acuerdo de la Asamblea General, para ello, en primer lugar, tenemos que estar a lo que prescribe el art. 103.8² de la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi (en lo sucesivo LCE), el cual reproducimos a continuación:

² Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi (*BOPV* núm. 247 de 30 de diciembre de 2019).

«8. A efectos de la Seguridad Social, las personas socias trabajadoras están asimiladas a personas trabajadoras por cuenta ajena o a personas trabajadoras autónomas. Los estatutos optarán por uno u otro régimen.

Las cooperativas de trabajo asociado que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, hubieran optado en sus estatutos por asimilar a sus personas socias trabajadoras a trabajadoras o trabajadores autónomos del régimen especial correspondiente, asumirán, en el caso de que así se hubiera establecido en sus estatutos, la obligación del pago de las cuotas y obligaciones de las personas socias trabajadoras durante su periodo activo en las cooperativas, sin perjuicio del sometimiento a la normativa rectora del régimen correspondiente de la Seguridad Social. Las cuantías abonadas no formarán parte del anticipo y tendrán la consideración de partida deducible para la determinación del excedente neto definido en el artículo 69 de la ley».

A su vez, también tenemos que estar a lo que prescribe el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en concreto, para las Cooperativas de trabajo asociado los apartados 1 y 3 de su art. 14³, el cual reproducimos a continuación:

«Artículo 14. Socios trabajadores y socios de trabajo de cooperativas

1. Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado disfrutarán de los beneficios de la Seguridad Social, pudiendo optar la cooperativa entre las modalidades siguientes:

a) Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena. Dichas cooperativas quedarán integradas en el Régimen General o en alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social, según proceda, de acuerdo con su actividad.

b) Como trabajadores autónomos en el régimen especial correspondiente.

Las cooperativas ejercerán la opción en sus estatutos, y solo podrán modificarla en los supuestos y condiciones que el Gobierno establezca.

2. Los socios trabajadores de las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra y los socios de trabajo a los que se refiere el artículo 13.4 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, serán asimilados a trabajadores por cuenta ajena a efectos de Seguridad Social.

³ Real Decreto-Ley 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE núm. 261 de 31 de octubre de 2015).

3. En todo caso, no serán de aplicación a las cooperativas de trabajo asociado, ni a las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra ni a los socios trabajadores que las integran, las normas sobre cotización y prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

4. Se autoriza al Gobierno para regular el alcance, términos y condiciones de la opción prevista en este artículo, así como para, en su caso, adaptar las normas de los regímenes de la Seguridad Social a las peculiaridades de la actividad cooperativa».

Como también debemos estar a lo prescrito en el Real Decreto 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo⁴ (en lo sucesivo Real Decreto 28/2018) en concreto a su art. 6.4. tercer párrafo, el cual hace referencia a lo siguiente:

«Lo previsto en el párrafo primero del apartado 4 será de aplicación a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado dedicados a la venta ambulante, que perciban ingresos directamente de los compradores».

A su vez, debemos de prestar especial atención al contenido del segundo párrafo, del apartado 6, del mencionado artículo 6 del Real Decreto 28/2018, que determina lo siguiente:

«También tendrán derecho a esa reducción los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado dedicados a la venta ambulante que hayan iniciado su actividad y quedado incluidos en el citado régimen especial a partir del 1 de enero de 2009.»

Como también al art. 31.7 primer párrafo, del Real Decreto 28/2018, el cual recoge lo siguiente:

«Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación, cuando cumplan los requisitos en ellos establecidos, a los trabajadores por cuenta propia que queden incluidos en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y a los socios de sociedades laborales y a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que queden encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de

⁴ Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. (BOE N.º 314 de 29 de diciembre de 2018).

la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, dentro del grupo primero de cotización».

Y para finalizar con el presente cuerpo normativo, también debemos de estar al art. 32.6, del Real Decreto 28/2018, el cual prescribe lo siguiente:

«Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación, cuando cumplan los requisitos en ellos establecidos, a los trabajadores por cuenta propia que queden incluidos en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y a los socios de sociedades laborales y a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que queden encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, dentro del grupo primero de cotización.»

Una vez expuesta la regulación positiva de los preceptos jurídicos transcritos, traemos a colación los siguientes pronunciamientos doctrinales; y, en primer lugar, el de Don Francisco Javier Santaolalla⁵, el cual viene a decirnos que el art. 103.8 de la LCE —su párrafo primero— posee un carácter imperativo, en el que la Sociedad Cooperativa deberá de optar en sus Estatutos Sociales (para sus personas trabajadoras) alguna de las siguientes modalidades:

Como asimilados a trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena —RGSS—, o en su caso en alguno de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social —de acuerdo con su actividad establecida en los Estatutos Sociales de la Sociedad Cooperativa— o como trabajadores autónomos de conformidad al —RETA—. Tal actuación, solamente podrá alterada/realizada a través de una modificación estatutaria, y añadido a esto, solamente una vez hayan transcurrido cinco años desde la opción realizada de encuadramiento en el Régimen de la Seguridad Social que se desee modificar.

Respecto al segundo párrafo del art. 103.8 de la LCE, Don Francisco Javier Sanz Santaolalla, hace referencia a que tiene un carácter mixto, ya que dicho precepto prescribe que en caso de que la Sociedad Cooperativa hubiere optado por asimilar a sus personas socias trabajadoras/es autónomos del régimen especial correspondiente —de ma-

⁵ Francisco Javier Sanz Santaolalla; *et al.*, «Clases de cooperativas: Cooperativas de trabajo asociado». En: *Glosa a la Ley de cooperativas de Euskadi*, Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi. Vitoria (2021), p. 375.

nera facultativa— pudieren establecer en los estatutos sociales de la Sociedad Cooperativa que la correspondiente obligación del pago de las cuotas y obligaciones de las personas socias trabajadoras —mientras estas estuvieren en activo en la Sociedad Cooperativa— serán sufragadas por la propia entidad Cooperativa, sin menoscabo de la aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social que corresponda.

Las cantidades abonadas por la Sociedad Cooperativa por tales conceptos no formarán parte del anticipo laboral de las personas socias trabajadoras, y tendrán la consideración de partida deducible para determinar el excedente neto de la Sociedad Cooperativa, en resumidas cuentas, se computará como gastos propios de la Sociedad Cooperativa.

A su vez, también interesa traer a colación el siguiente pronunciamiento Doctrinal de Don Manuel García Jiménez⁶ al hilo del art. 14 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, diciéndonos que tal precepto permite dos modalidades de integración de las personas socias trabajadoras de las Sociedades Cooperativas y de disfrute de los beneficios de la Seguridad Social, pudiendo así la entidad Cooperativa optar en sus estatutos sociales por una de las dos siguientes opciones:

1. Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena. Tales Sociedades Cooperativas estarán integradas en el RGSS o en alguno de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, según sea la actividad de la Sociedad Cooperativa en cuestión.
2. Como trabajadores autónomos en el —RETA—.

De esta manera, también tenemos que traer a colación el siguiente pronunciamiento doctrinal de Doña Pilar Charro Baena⁷, la cual prescribe que el encuadramiento es algo importante y con eficacia decisoria en lo referente a la determinación del Régimen de Seguridad Social aplicable a las personas socias trabajadoras y, en consonancia de dicha elección, fijando así su correspondiente alcance y contenido. Continúa diciendo que se atribuye a la Sociedad Cooperativa con carácter previo, y no a la persona socia trabajadora que opte por la asimilación a perso-

⁶ Manuel García Jiménez, «Capítulo X. El concepto de cooperativa de trabajo asociado. Objeto social y principales características». En: *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. (direc. Fajardo García, G., coord. Senent Vidal, M.J.), Tirant lo Blanch, Valencia (2016), p. 285.

⁷ Pilar Charro Baena, «Cooperativas de trabajo asociado». En: *Memento práctico Francis Lefebvre – Sociedades Cooperativas*, (coords. Campuzano, A.B., Enciso Alonso – Muñumer, M., Molina Hernández, C.), Francis Lefebvre, Madrid (2019), epig. 6800.

nas trabajadoras por cuenta ajena en el RGSS o en el especial que corresponda de conformidad a la actividad desarrollada por la Sociedad Cooperativa en cuestión, o en su caso por el RETA. La opción ejercitada alcanza a todas las personas socias trabajadoras, y esta se aplicará de manera plena. A su vez, una vez ejercitada, esta solo puede cambiarse si se produce la modificación de los estatutos sociales, siempre que haya transcurrido un plazo —como mínimo de cinco años— desde la fecha en que se ejercitó la opción anterior.

A su vez, traemos a colación el siguiente pronunciamiento jurisprudencial de la Sentencia dictada por el Tribunal Supremo, en su sentencia de 14 de noviembre de 2023⁸, con respecto al citado encuadramiento de las personas socias trabajadoras, en su fundamento de derecho tercero, punto 2:

«2. Encuadramiento de los socios trabajadores.

El artículo 7 LGSS dispone que están comprendidos en el sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones contributivas los Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado (apartado 1.c).

El artículo 14 LGSS, incluido en Capítulo sobre el campo de aplicación y estructura del sistema de la Seguridad Social, está dedicado a los socios trabajadores y socios de trabajo de cooperativas. Interesa examinar con detalle la sustancial de su contenido:

1. Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado disfrutarán de los beneficios de la Seguridad Social, pudiendo optar la cooperativa entre las modalidades siguientes:

a) Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena. Dichas cooperativas quedarán integradas en el Régimen General o en alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social, según proceda, de acuerdo con su actividad.

b) Como trabajadores autónomos en el régimen especial correspondiente.

Las cooperativas ejercerán la opción en sus estatutos, y solo podrán modificarla en los supuestos y condiciones que el Gobierno establezca.

3. En todo caso, no serán de aplicación a las cooperativas de trabajo asociado, ni a las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra ni a los socios trabajadores que las integran, las normas sobre cotización y prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

4. Se autoriza al Gobierno para regular el alcance, términos y condiciones de la opción prevista en este artículo, así como para, en su caso, adaptar las normas de los regímenes de la Seguridad Social a las peculiaridades de la actividad cooperativa».

⁸ STS n.º 974/2023, Sala de lo Social, Sección 1, 14 de noviembre de 2023 (ECLI:ES:TS2023:4767).

Y para concluir con el presente apartado, el autor de este artículo ha de incidir en que no existen dudas respecto de la facultad que tiene la Sociedad Cooperativa en su elección del encuadre de sus personas socias trabajadoras, bien en el RGSS o en su caso en el RETA, y para tal elección habrá que estar básicamente a los siguientes factores:

En primer lugar, hay que estar a la edad, siendo este es un factor de suma importancia, ya que si se es más joven se tendrá mayor margen de elección. En este caso, si la mayoría de las personas socias de una Sociedad Cooperativa son miembros jóvenes, se podrá dar mayor relevancia al aspecto económico —primando este— en lo referente al coste de las cotizaciones de las personas socias para la Sociedad Cooperativa, prevaleciendo a las correspondientes a las de las personas socias cercanas a la edad de jubilación, ya que el coste de estas últimas son bastante más elevadas, siendo en este caso al tratarse de personas jóvenes —a día de hoy— el Régimen de la Seguridad Social más factible el del RETA para así poder reducir costes, ya que estas jóvenes personas socias tendrán por delante toda su vida laboral para en caso de ser necesario compensar con cotizaciones más altas, y por ende, teniendo aún bastante lejana en el tiempo la edad de jubilación. Si bien dada la actual legislación del RETA y la progresiva adecuación de las cotizaciones a las retribuciones de los socios, ello cada vez es una opción menos factible, sin menoscabo de la competencia de la cooperativa para determinar lo anticipos laborales, ya que sobre los mismos se deberá cotizar en el RETA, sin menoscabo de poder elegir entre una base de cotización mínima o máxima, dentro de cada uno de los tramos de las tablas de los rendimientos netos que tenga cada persona socia trabajadora.

De manera contraria en una Sociedad Cooperativa constituida por personas socias trabajadoras ya de una edad mediana —a partir de los 45 años de edad— posiblemente convenga atender al interés personal de la persona socia, ya que este perfil está más próximo a la edad de jubilación, lo que convendría para estas personas optar por unas cotizaciones más elevadas, más aún cuando cotizaciones pasadas fueron de una cuantía elevada, ya que no sería lógico ni aconsejable elegir una tabla mínima en sus últimos años de cotización, que en todo caso va a tener que tener en cuenta, con la vigente regulación del RETA el montante mensual de sus anticipos laborales, puesto que sobre dicho importe deberá realizarse la cotización en el RETA, sin perjuicio de poder elegir entre una base mínima y máxima dentro de cada parámetro de las tablas por tramos de rendimientos netos que en cada ejercicio se prueba actualmente en el RETA.

En segundo lugar, hay que estar a la denominada compatibilidad, refiriéndonos a esta como al hecho de que las personas socias compatibilicen la condición de persona socia trabajadora con un trabajo a extramuros de la Sociedad Cooperativa, bien en RETA o por cuenta ajena, siendo esta otra posibilidad a tener en cuenta, ya que el denominado pluriempleo y/o pluriactividad tendría un impacto en las cotizaciones a la Seguridad Social.

Una de las ventajas intrínsecas que tiene que la persona socia trabajadora se afilie al RETA, es que dicha cotización le cubriría distintas actividades. Hay que recalcar, que totalmente lícito que la persona socia trabajadora compatibilice la prestación laboral con cualquier otra actividad fuera de la Sociedad Cooperativa, por ello, solamente sería sancionable en el hipotético caso de que dicha actividad fuere competencia directa del objeto social de la Sociedad Cooperativa, y en tal caso dicha persona socia trabajadora requeriría de una autorización expresa del Consejo Rector de la entidad Cooperativa en cuestión.

En tercer lugar, hay que estar a las cotizaciones y a las prestaciones, siendo estos aspectos de gran relevancia en aras de tomar la elección más acorde. Hoy en día, apenas existen diferencias entre los regímenes expuestos en lo referente a las contingencias. La mayor diferencia radica en la base de cotización que la Sociedad Cooperativa adopte. En este caso, la cuantía de las prestaciones a percibir viene dada por la base de cotización, de hecho, se dan casos en los que las pensiones de jubilación de las personas socias que cotizaron en RETA sean más cuantiosas que las pensiones de las personas socias que cotizaron en el RGSS. Ahondando un poco más en la comparativa entre ambos regímenes, en el RGSS las personas socias están obligadas a cotizar por las Contingencias Comunes tanto la Sociedad Cooperativa como la persona socia trabajadora y en este caso la cotización de las cuotas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corre a cargo de la Sociedad Cooperativa.

A su vez, hay que recalcar que no serán aplicables a las CTA ni a las personas socias trabajadoras que forman parte de estas, las normas correspondientes sobre cotización y prestaciones del Fondo de Garantía Salarial —FOGASA—.

Sin ahondar más sobre las peculiaridades de ambos regímenes, este autor concluye prescribiendo, que en la actualidad sigue existiendo una gran diferencia en cuanto a las prestaciones, y la más cuantiosa sigue siendo la del desempleo. En el RGSS se cotiza en mayor cuantía, y es por ello por lo que el derecho es mayor, mientras que el cese de actividad del RETA en la mayoría de las ocasiones ni se llega a conseguir tal calificación y, aun así, la prestación será mínima. A su vez, el RGSS per-

mite la cotización parcial, como puede ser por horas, días, etc., no en cambio en el RETA, que sí cubre, no obstante, varias actividades.

III. **La subrogación de las personas socias trabajadoras de las Cooperativas de Trabajo Asociado, en los supuestos de contrata de servicios o concesiones administrativas**

Respecto a la subrogación de las personas socias trabajadoras de las CTA en los supuestos de contrata de servicios o concesiones administrativas, hay que acudir a una serie de artículos, siendo uno de ellos el art. 86 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas⁹ —en lo sucesivo LE—, el cual prescribe lo siguiente:

«1. Cuando una cooperativa se subrogue en los derechos y obligaciones laborales del anterior titular, los trabajadores afectados por esta subrogación podrán incorporarse como socios trabajadores en las condiciones establecidas en el artículo 80.8 de esta Ley, y si llevaran, al menos, dos años en la empresa anterior, no se les podrá exigir el período de prueba.

En el supuesto de que se superará el límite legal sobre el número de horas/año, establecido en el artículo 80.7 de esta Ley, el exceso no producirá efecto alguno.

2. Cuando una cooperativa de trabajo asociado cese, por causas no imputables a la misma, en una contrata de servicios o concesión administrativa y un nuevo empresario se hiciese cargo de éstas, los socios trabajadores que vinieran desarrollando su actividad en las mismas tendrán los mismos derechos y deberes que les hubieran correspondido de acuerdo con la normativa vigente, como si hubiesen prestado su trabajo en la cooperativa en la condición de trabajadores por cuenta ajena».

A su vez, también tenemos que estar al art. 103.9 de la LCE, el cual prescribe lo siguiente:

«9. De conformidad con lo establecido en el artículo 86.2 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, cuando una cooperativa de trabajo asociado cese, por causas no imputables a la misma, en una contrata de servicios o concesión administrativa y un nuevo empresario o empresaria se hiciese cargo de esta, las personas socias trabajadoras que vinieran desarrollando su actividad en la misma ten-

⁹ Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas. (BOE núm. 170 de 17 de julio de 1999).

drán los mismos derechos y deberes que les hubieran correspondido, de acuerdo con la normativa vigente, si hubieran prestado su trabajo en la cooperativa en la condición de personas trabajadoras por cuenta ajena.

Las personas trabajadoras que se hallaran en la situación del párrafo anterior tendrán, durante un plazo de cinco años, derecho preferente de reingreso en su cooperativa de origen si en esta se crearan nuevos puestos de trabajo de contenido similar al que ocupaban».

A continuación, traemos a colación una serie de pronunciamientos doctrinales al hilo del art. 103.9 de la LCE, siendo el primero de ellos el de Don Francisco Javier Sanz Santaolalla¹⁰ quien nos hace referencia que en el primer apartado de dicho precepto contiene un carácter imperativo refiriéndose a una serie de supuestos en los que la Sociedad Cooperativa cesa su actividad —por causas ajenas a su voluntad en una contrata de servicios o concesión administrativa— y a su vez siendo sustituida la entidad Cooperativa por otra empresa, y en tal caso las personas socias trabajadoras de la Sociedad Cooperativa se les reconocen los mismos derechos que a los trabajadores/as por cuenta ajena en el hipotético caso de una subrogación y siendo esta una competencia totalmente exclusiva del Estado, por ello la LCE nos remite automáticamente al art. 86.2 de la LE, posibilitando un trato similar al que tienen los trabajadores por cuenta ajena en el caso de una subrogación. Don Francisco Javier Sanz Santaolalla continúa haciendo referencia a que los contratos de sociedad de las personas socias trabajadoras se convierten en contratos de trabajo por cuenta ajena, ya estos se les reconoce los mismos derechos y obligaciones que les hubiere correspondido si estos hubieran prestado su trabajo en la Sociedad Cooperativa como trabajadores por cuenta ajena.

En lo referente al segundo apartado de dicho precepto, Don Francisco Javier Sanz Santaolalla prescribe que dicho apartado es de carácter imperativo para la Sociedad Cooperativa, y obliga a esta durante un plazo de cinco años (a contar desde el momento en que fue modificada por otra empresa en la contrata de servicios o en la correspondiente concesión administrativa) a mantener el derecho preferente de reingreso en la entidad Cooperativa, de aquellas personas que fueron subrogadas por aquella empresa que sustituyó a la Sociedad Cooperativa, siempre y cuando se generasen en la Sociedad Cooperativa nuevos puestos de trabajo de un contenido similar al que habían tenido en la Sociedad Cooperativa.

¹⁰ Sanz Santaolalla, Francisco Javier, *op. cit.*, pp. 375-376.

Una vez transcurrido tal plazo, el derecho de reingreso preferente desaparece, sin menoscabo de que se pudiese ampliar estatutariamente, o que se pudiese renunciar a su reincorporación de manera expresa por parte de las personas exsocias de la Sociedad Cooperativa a las que se les ofreciere por parte de la entidad cooperativa su reingreso al haberse generado nuevos puestos de trabajo de contenido u actividades similares al que habían tenido en la entidad cooperativa.

Y concluye que a su juicio lo más adecuado, sin perjuicio de la regulación específica de la subrogación, es que la Sociedad Cooperativa regule esta situación haciendo uso del Principio de la autorregulación que le confiere la LCE.

De esta manera, al hilo del art. 86 de la L.E, traemos a colación el pronunciamiento doctrinal de Doña Nuria De Nieves Nieto¹¹, la cual prescribe que en tal precepto se determina cuáles son los efectos que se derivan en caso de que una CTA se subrogue en los derechos y obligaciones de un titular anterior. Continúa diciendo que tal precepto utiliza la expresión del art. 44 del Estatuto de los trabajadores —en lo sucesivo ET— de sucesión de empresas, como también su idéntica estructura aplicativa, llevando a pensar a esta autora que el Legislador presupondría la aplicación del art. 44 del ET.

La Sociedad Cooperativa se presentaría, así como una empresa cesionaria, subrogándose en los derecho y deberes laborales del anterior titular como consecuencia de la adquisición de la titularidad de una empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma de la anterior.

La autora continúa diciendo que al igual que ocurre en la normativa laboral, el contrato en cuestión se extinguiría, y el trabajador afectado por la subrogación podría optar entre convertirse en socio o socia trabajadora o en su caso continuar en la entidad Cooperativa como trabajador o trabajadora asalariada.

En el primer supuesto expuesto, la relación laboral se transformaría en una relación societaria debiendo el trabajador afectado cumplir los requisitos que en los estatutos sociales de la Sociedad Cooperativa se exigen para acceder a la condición de socia o socia trabajadora.

En el segundo supuesto de hecho, la LC no prevé nada en lo relativo, por lo que la autora entiende aplicable —de manera supletoria— la normativa laboral.

¹¹ Nuria de Nieves Nieto, «Cooperativas de Trabajo Asociado: Aspectos Jurídicos-Laborales», *Consejo Económico y Social. Colección Estudios*, número 175 (2005), Madrid, p. 136.

A su vez, traemos a colación el siguiente pronunciamiento jurisprudencial de la Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 3 de noviembre de 2010¹², la cual prescribe lo siguiente en lo referente a la subrogación:

«en caso de subrogación, los socios trabajadores tendrán los mismos derechos y obligaciones, de manera tal, que el hecho que hubiera tenido lugar la subrogación no implica que hayan de cesar en la prestación de sus servicios, de modo que a estos efectos se les equipara con los trabajadores por cuenta ajena. Pero lógicamente esa equiparación lo ha de ser en el sentido explicitado por la norma, es decir, manteniendo sus derechos y asumiendo sus respectivas obligaciones, no disminuyendo los derechos que antes poseían. Y si con anterioridad, de acuerdo con el contenido de los Estatutos de la Cooperativa tendrían derecho a 45 días de vacaciones este derecho ha de ser mantenido. Pues no es lógico que, como consecuencia de una subrogación empresarial, se haga de peor derecho a un socio trabajador —equiparado en tal sentido con los trabajadores por cuenta ajena— en relación con las condiciones que antes disfrutaba. Entre otras cosas porque si dicha normativa le equipara a un trabajador por cuenta ajena de dicha cooperativa, sería de plena aplicación en este caso, y a partir de dicho momento, del contenido del artículo 44 del ET, donde señala con carácter general que «la sucesión de empresas determinarí­a la obligación del empresario subrogado de mantener los derechos y obligaciones del anterior —incluyendo el derecho del actor a los 45 días de vacaciones—, incluyéndolos compromisos en materia de pensiones.

Pero es que, además, de acuerdo con el contenido de la STS citada, con remisión expresa a la ley de cooperativas, a los Estatutos de éstas, debemos entender que tras la subrogación se equipara al socio trabajador con el trabajador por cuenta ajena de dicha cooperativa. Y que tras la subrogación sería aplicable el Convenio Colectivo de Centros de Asistencia y Educación Infantil, que sería la norma colectiva que regularí­a las relaciones laborales entre la nueva entidad subrogada y los trabajadores por cuenta ajena de ésta. Pues bien, en dicha disposición final 2.ª, se establece que «dichos trabajadores por cuenta ajena, que a la entrada en vigor de dicho convenio vivirán disfrutando de más vacaciones, dichos derechos serán respetados como condición más beneficiosa».

A su vez, también resulta de nuestro interés el siguiente pronunciamiento jurisprudencial de la Sentencia dictada por el Tribunal Supe-

¹² STSJ CL, n.º 635/2010, Sala de lo Social, Sección 1, 3 de noviembre de 2010. (ECLI:ES:TSJCL:2010:5616).

rior de Justicia de Castilla y León, de 7 de noviembre de 2010¹³, la cual prescribe lo siguiente en lo referente a la subrogación:

«Evidentemente el artículo 86 de la Ley de Cooperativas antes citada tiene un objetivo claro. Que en caso de subrogación, los socios trabajadores tendrán los mismos derechos y obligaciones, de manera tal, que el hecho que hubiera tenido lugar la subrogación no implica que hayan de cesar en la prestación de sus servicios, de modo que a estos efectos se les equipara con los trabajadores por cuenta ajena. Pero lógicamente esa equiparación lo ha de ser en el sentido explicitado por la norma, es decir, manteniendo sus derechos y asumiendo sus respectivas obligaciones, no disminuyendo los derechos que antes poseían. Y si con anterioridad, de acuerdo con el contenido de los Estatutos de la Cooperativa tendrían derecho a 45 días de vacaciones este derecho ha de ser mantenido. Pues no es lógico que, como consecuencia de una subrogación empresarial, se haga de peor derecho a un socio trabajador —equiparado en tal sentido con los trabajadores por cuenta ajena— en relación con las condiciones que antes disfrutaba. Entre otras cosas porque si dicha normativa le equipara a un trabajador por cuenta ajena de dicha cooperativa, sería de plena aplicación en este caso, y a partir de dicho momento, del contenido del artículo 44 del ET, donde señala con carácter general que «la sucesión de empresas determinaría la obligación del empresario subrogado de mantener los derechos y obligaciones del anterior —incluyendo el derecho del actor a los 45 días de vacaciones—, incluyéndolos compromisos en materia de pensiones.

Pero es que, además, de acuerdo con el contenido de la STS citada, con remisión expresa a la ley de cooperativas, a los Estatutos de éstas, debemos entender que tras la subrogación se equipara al socio trabajador con el trabajador por cuenta ajena de dicha cooperativa. Y que tras la subrogación sería aplicable el Convenio Colectivo de Centros de Asistencia y Educación Infantil, que sería la norma colectiva que regularía las relaciones laborales entre la nueva entidad subrogada y los trabajadores por cuenta ajena de ésta. Pues bien en dicha disposición final 2.^a, se establece que «dichos trabajadores por cuenta ajena, que a la entrada en vigor de dicho convenio vinieran disfrutando de más vacaciones, dichos derechos serán respetados como condición más beneficiosa».

De esta manera, a modo de conclusión para clausurar dicho apartado, quien suscribe este artículo ha de recalcar, que hoy en día la subrogación de las personas socias trabajadoras de las CTA, en los su-

¹³ STSJ CL, n.º 668/2010, Sala de lo Social, Sección 1, 7 de noviembre de 2010. (ECLI:ES:TSJCL:2010:5915).

puestos de contratas de servicios o concesiones administrativa, no presenta ámbito de duda alguno ni doctrinalmente ni tampoco jurisprudencialmente, ya que esta meridianamente clara la postura interpretativa del precepto, tal y como se ha expuesto en las líneas precedentes.

IV. **El periodo de prueba para las personas socias trabajadoras de las Cooperativas de Trabajo Asociado**

En primer lugar, en lo que respecta al derecho positivo Cooperativo de la Comunidad Autónoma del País Vasco, tenemos que estar al art. 104 de la LCE, el cual prescribe lo siguiente:

«1. Los estatutos podrán establecer un periodo de prueba como requisito para la admisión como persona socia.

El periodo de prueba no excederá de seis meses. No obstante, para ocupar los puestos de trabajo que fijen las personas administradoras, salvo atribución estatutaria expresa de esta facultad a la asamblea general, cuyo desempeño exija especiales condiciones profesionales, el periodo de prueba podrá ser de hasta dieciocho meses. El número de los referidos puestos de trabajo no podrá exceder del veinte por ciento del total de los de la cooperativa.

2. Los o las aspirantes a socias trabajadoras, durante el periodo en que se encuentren en situación de prueba, tendrán los mismos derechos y obligaciones que las demás personas socias, con las siguientes particularidades:

a) Podrán resolver la relación por libre decisión unilateral, facultad que también se reconoce a las personas administradoras de la cooperativa.

b) No podrán ser elegidas para los cargos de los órganos de la sociedad.

c) No estarán obligadas ni facultadas para hacer aportaciones al capital social ni para desembolsar la cuota de entrada.

d) No les alcanzará la imputación de las pérdidas que se produzcan en la cooperativa durante el periodo de prueba ni tendrán derecho al retorno cooperativo, sin perjuicio de su derecho a percibir de los resultados positivos la misma cuantía que se reconozca a las personas asalariadas.

3. No procederá el periodo de prueba si la persona trabajadora ya hubiera estado en situación de prueba y la hubiera superado sin incorporarse como socia desde que se resolvió la relación».

A su vez, de conformidad a la normativa Estatal Cooperativa, hay que estar al art. 81 de la LE, el cual prescribe lo siguiente:

«1. En las cooperativas de trabajo asociado, si los Estatutos lo prevén, la admisión, por el Consejo Rector, de un nuevo socio lo será en situación de prueba, pudiendo ser reducido o suprimido el período de prueba por mutuo acuerdo.

2. El período de prueba no excederá de seis meses y será fijado por el Consejo Rector. No obstante, para ocupar los puestos de trabajo que fije el Consejo Rector, salvo atribución estatutaria de esta facultad a la Asamblea General, cuyo desempeño exija especiales condiciones profesionales, el período de prueba podrá ser de hasta dieciocho meses. El número de los referidos puestos de trabajo no podrá exceder del veinte por ciento del total de socios trabajadores de la cooperativa.

3. Los nuevos socios, durante el período en que se encuentren en situación de prueba, tendrán los mismos derechos y obligaciones que los socios trabajadores, con las siguientes particularidades:

a) Podrán resolver la relación por libre decisión unilateral, facultad que también se reconoce al Consejo Rector.

b) No podrán ser elegidos para los cargos de los órganos de la sociedad.

c) No podrán votar, en la Asamblea General, punto alguno que les afecte personal y directamente.

d) No estarán obligados ni facultados para hacer aportaciones al capital social ni para desembolsar la cuota de ingreso.

e) No les alcanzará la imputación de pérdidas que se produzcan en la cooperativa durante el período de prueba, ni tendrán derecho al retorno cooperativo».

A continuación, traemos a colación una serie de pronunciamientos doctrinales, en este caso referente a la LCE, y para ser más precisos, referentes al art. 104 de la LCE de la mano de Don Francisco Javier Sanz Santaolalla¹⁴, el cual referente al primer apartado del tal precepto prescribe que el contenido del mismo tiene un carácter dispositivo para las Sociedades Cooperativas, ya que permite a estas fijar en sus estatutos sociales —como requisito para que una persona como socia trabajadora pueda ser admitida como tal— siempre y cuando supere de forma definitiva el correspondiente período de prueba, que este en su caso no podrá ser superior a seis meses, salvo que se tratase de puestos de trabajo que exijan especiales condiciones profesionales para el correcto desempeño de las funciones de los mismos, como por ejemplo podrían

¹⁴ Sanz Santaolalla, Francisco Javier, *op. cit.*, pp. 380-81.

ser lo de un encargado o encargada, o un/a responsable de área, etc., en tal caso, el plazo podrá ser de hasta dieciocho meses, si bien en ningún caso la Sociedad Cooperativa podrá tener en dicha situación —con los periodos de prueba de hasta dieciocho meses— a más de un veinte por ciento del total de los puestos de trabajo de la Sociedad Cooperativa, en lo referente a las personas socias trabajadoras como de trabajadores/as por cuenta ajena.

El periodo de prueba debe entenderse en las Sociedades Cooperativas como un medio para verificar los conocimientos profesionales de la persona, como también los de su adaptación a la cultura empresarial de la Sociedad Cooperativa, siendo ambas relevantes y debiendo ser superadas de forma satisfactoria, para que una persona sea admitida como socia trabajadora, o dicho de otra manera, para que la persona socia trabajadora en periodo de prueba lo supere, adquiriendo en dicho preciso momento la condición jurídica de socia trabajadora de pleno derecho indefinida o de duración determinada. Don Francisco Javier Sanz Santaolalla, continúa exponiendo, respecto al apartado segundo de dicho precepto, que tiene un carácter imperativo para las sociedades Cooperativas, significando en este caso que las personas socias en periodo de prueba tienen unas peculiaridades que deben ser tenidas en cuenta, siendo estas las siguientes:

1. Tanto la socia trabajadora en periodo de prueba, como la propia Sociedad Cooperativa pueden resolver unilateralmente el contrato de sociedad, sin preaviso ni indemnización alguna.
2. Que las personas socias trabajadoras o de trabajo, en periodo de prueba no pueden ser elegidas para ningún cargo social dentro de la Sociedad Cooperativa. La razón es de índole práctica, puede darse el caso de que esa persona no llegue a superar tal periodo de prueba, ya sea por su propia voluntad, o por la decisión u acuerdo del Órgano de Administración de la Sociedad Cooperativa en cuestión.
3. En el hipotético caso de que la Sociedad Cooperativa tenga pérdidas, estas no podrán ser imputadas a las personas socias en periodo de prueba u también conocidas como «aspirantes a socias trabajadoras», a su vez, tampoco tendrán derecho a percibir retornos, pero sí en cambio tendrán derecho a participar en los excedentes netos, de igual manera que las personas trabajadoras por cuenta ajena, esto es en la proporción que se haya fijado en los Estatutos Sociales y nunca en una cuantía inferior al veinticinco por ciento del importe que se le haya asignado a una persona socia trabajadora, la cual tuviere una ca-

tegoría profesional similar a la de la persona trabajadora por cuenta ajena. Y concluye el autor, haciendo referencia a que si bien vía estatutaria, o mediante el correspondiente acuerdo de Asamblea General se podría llegar a fijar una cantidad superior a la que perciban las personas trabajadoras por cuenta ajena, o inclusive se le podría atribuir un importe idéntico al que perciben las personas socias trabajadoras indefinidas, o en su caso las de duración determinada.

Al hilo del art. 81 de la LE, traemos a colación el siguiente pronunciamiento Doctrinal de Don Pedro Lassaletta García¹⁵, el cual prescribe que el art. 81 de la LE posibilita a los estatutos sociales de la Sociedad Cooperativa en cuestión para que éstos prevean que —aun cuando el Consejo Rector de la Sociedad Cooperativa considere de manera previa que la aspirante a persona socia trabajadora tal vez cumple los requisitos legales y estatutarios para ser admitido— su admisión lo sea inicialmente en situación de prueba.

A su vez, traemos a colación el siguiente pronunciamiento Doctrinal de Don Juan López Gandía¹⁶, el cual prescribe que ya la LE de 1987 —en su art. 119— no hablaba del término de aspirantes, sino de «personas socias en situación de prueba» tras admisión endicha condición como persona socia, y en la actualidad lo mismo prescribe la actual LE, como el resto de las normativas Autonómicas Cooperativas.

Al hilo de lo anterior, también traemos a colación el pronunciamiento Doctrinal de Don Julio Costas Comesaña¹⁷, el cual lleva a cabo un importante y didáctico ejercicio de derecho comparado respecto a las diversas normativas autonómicas en la materia, y comienza señalando que legalmente no puede exigirse periodo de prueba:

- a) a los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena de la Cooperativa que ingresen en la CTA como personas socias trabajadoras por ejercicio de su derecho subjetivo a ser socio o socia trabajadora;
- b) en los supuestos de sucesión de empresas, contratas y concesiones, a la persona trabajadora que llevase al menos dos años en la empresa anterior;

¹⁵ Pedro J. Lassaletta García, «El acceso a la condición de socio en la sociedad cooperativa de trabajo asociado», Editorial Reus, Madrid (2010), p. 196.

¹⁶ Juan López Gandía, «Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del derecho del trabajo». Tirant lo Blanch, Valencia (2006), pp. 170-171.

¹⁷ Julio Costas Comesaña, «Capítulo XVI Cooperativas de trabajo asociado». En: *Tratado de derecho de sociedades cooperativas*, (coord.: Vázquez Ruano, T., direc.: Peinado Gracia, J.I.), 2 edición, Tirant lo Blanch, Valencia (2019), pp. 1479 a 1482.

- c) si llevare en la Sociedad Cooperativa como trabajador o trabajadora por cuenta ajena el tiempo que corresponda al periodo de prueba (arts. 107.2 Ley de Cooperativas de La Rioja, 72.5 Ley de Sociedades Cooperativas de Aragón, 13.4 LE) o en su caso, simplemente, cuando hubiere desempeñado para la Sociedad Cooperativa las mismas funciones con anterioridad como trabajador o trabajadora por cuenta ajena (art.140.3 Ley de Sociedades Cooperativas de Asturias);
- d) cuando se haya ostentado la condición de persona socia temporal de la Sociedad Cooperativa durante un período de tiempo igual o superior a un año (art. 85.3 Ley de Sociedades Cooperativas de Andalucía);
- e) cuando hubiere estado en situación de prueba en los anteriores veinticinco meses desde que se resolvió la relación (arts.72.5 Ley de Sociedades Cooperativas de Aragón y 114 Ley de Sociedades Cooperativas especiales de Extremadura).

Dicho periodo de prueba, será fijado por el Consejo Rector o por los Administradores de la Sociedad Cooperativa dentro del plazo que establezcan los Estatutos Sociales, que no puede ser superior a seis meses (Ley de Sociedades Cooperativas de la Región de Murcia y Ley de Sociedades Cooperativas de Asturias —si bien esta norma determina que en el caso de técnicos titulados podrá extenderse a un año—), o a 9 meses (Ley de Sociedades Cooperativas de la Comunidad Valenciana y Ley de Sociedades Cooperativas de La Rioja, o a un año (Ley de Sociedades Cooperativas de Cataluña, Ley de Sociedades Cooperativas de Andalucía). Se reconoce a las partes la facultad de resolver unilateralmente dicha relación, así como reducir, o en su caso suprimir el periodo de prueba de mutuo acuerdo.

Para aquellas actividades fijadas por el Consejo Rector, o por la Asamblea General, cuyo desempeño exija especiales condiciones personales y/o profesionales, como por ejemplos los Directivos o Técnicos Superiores en la Ley de Sociedades Cooperativas de Aragón, los estatutos sociales en tales casos podrán ampliar el periodo de prueba hasta 12 meses (Ley de Sociedades Cooperativas de Aragón, Ley de Sociedades Cooperativas de las Islas Baleares y Ley de Sociedades Cooperativas de la Comunidad Valenciana) o hasta 18 meses (Ley de Sociedades Cooperativas de Extremadura, LE, Ley de Sociedades Cooperativas de Castilla y León, LCE, Ley de Sociedades Cooperativas de La Rioja y Ley de Sociedades Cooperativas de la Región de Murcia).

El autor, continúa prescribiendo que, para evitar excesos, parte de la Legislación Cooperativa que recoge este periodo ampliado de

prueba, fija límites justificados a la aplicación del periodo prueba a determinados puestos de trabajo.

A su vez, la Ley de Sociedades Cooperativas de Cantabria, Ley de Sociedades Cooperativas de Galicia, la Ley de Sociedades Cooperativas de Crédito, la Ley de Sociedades Cooperativas de las Islas Baleares y la Ley de Sociedades Cooperativas de la Comunidad de Madrid limitan también el número de personas socias en periodo de prueba, que no puede ser superior al veinte por ciento del total de personas socias de pleno derecho —o a las personas socias trabajadores de acuerdo con la Ley de Sociedades Cooperativas de la Región de Murcia—, mientras que la Ley de Sociedades Cooperativas de Aragón refiere este límite al veinte por ciento de las personas socias trabajadoras, pero también matiza que no es aplicable durante los dos primeros años de constitución de la Sociedad Cooperativa.

Don Julio Costas continúa prescribiendo respecto de los derechos y de las obligaciones de las personas socias trabajadoras, que la mayor parte de la Legislación Cooperativa señala que las personas socias en periodo de prueba tienen idénticos derechos y obligaciones que las personas socias de pleno derecho, salvo con una serie de excepciones que afectan —en mayor o menor medida— según la ley aplicable:

- a) al derecho de voto;
- b) al derecho a ser elegido para ocupar cargos en los órganos sociales;
- c) a la obligación de realizar aportaciones al capital social y/o desembolsar la cuota de ingreso;
- d) al derecho a participar en el reparto de los excedentes;
- e) a la obligación de participar en la imputación de las pérdidas que se produzcan durante el periodo de prueba.

Y continúa prescribiendo que, aunque nada señala la Legislación Cooperativa, si el Consejo Rector entendiere que la persona socia trabajadora no ha superado el citado periodo de prueba, este podrá rescindir unilateralmente la relación societaria que le une con la Sociedad Cooperativa.

Finaliza con una breve reseña de derecho Cooperativo comparado autonómico comenzando con la Ley de Sociedades Cooperativas de Cataluña, la cual prescribe la exigencia de que dicha comunicación se haga por escrito, y la Ley de Sociedades Cooperativas de Andalucía prescribe —añadido a lo anterior— que el acuerdo resolutorio del Órgano de Administración deberá estar motivado, y que a su vez tal acuerdo no será recurrible salvo que los estatutos sociales de la Sociedad Cooperativa en cuestión establezcan lo contrario. Si no existe pre-

via denuncia de la relación por ninguna de las dos partes, al término del periodo de prueba, la persona socia —previo el desembolso de la aportación obligatoria mínima al capital social de la Sociedad Cooperativa— y en su caso, de la cuota de ingreso, adquirirá la condición de persona socia de carácter indefinido de pleno derecho.

A continuación, traemos a colación el siguiente pronunciamiento jurisprudencial de la Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, de 7 de noviembre de 2007¹⁸ la cual prescribe lo siguiente:

«...el apartado 5 del mismo artículo, dispone que los socios trabajadores, durante el período en que se encuentren en situación de prueba, tendrán los derechos y obligaciones derivados de su condición de socios, excepto los que expresamente se señalan en el citado apartado, que no son relevantes para este proceso, y en idénticos términos se regula la cuestión en los apartados 1, 2 y 3 del art. 81 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, que deroga la anterior».

Y para finalizar con el presente apartado, este autor, concluye haciendo referencia a que el periodo de prueba para las personas socias trabajadoras de las CTA, debería de reducirse el plazo recogido en la LE en un cincuenta por ciento, como también en el resto de las Legislaciones Cooperativas Autonómicas, en aras de fomentar la promoción de las futuras personas socias en las CTA, y pasar a ser un miembro social más dentro de la entidad Cooperativa, fomentando así un empleo de calidad y consecuente con su entorno y las necesidades sociales, y por ende, fomentando la Economía Social, siendo este el modelo empresarial cada días más exitoso debido a sus Principios, Valores y resiliencia inherente al mismo.

V. Conclusiones

Respecto de la facultad que tiene la Sociedad Cooperativa en su elección del encuadre de sus personas socias trabajadoras, bien en el RGSS o en su caso en el RETA, las personas socias básicamente deberán tener en cuenta los siguientes factores:

El primero de ellos es la edad, siendo este es un factor de suma importancia, ya que en caso de ser más joven se tendrá un mayor

¹⁸ STSJ CLM, n.º 2910/2007, Sala de lo Contencioso, Sección 1, 7 de noviembre de 2007. (ECLI:ES:TSJCL:2007:2910).

margen de elección. En dicho supuesto, si la mayoría de las personas socias de una Sociedad Cooperativa son miembros jóvenes, se podrá dar mayor peso al aspecto económico —prevaleciendo— en lo referente al coste de las cotizaciones de las personas socias para la Sociedad Cooperativa, prevaleciendo a las correspondientes a las de las personas socias cercanas a la edad de jubilación, ya que el coste de estas es bastante más más alto, siendo en este caso al tratarse de personas jóvenes el Régimen de la Seguridad Social más factible el del RETA para así poder reducir costes, ya que estas tienen por delante toda su vida laboral para en caso de ser necesario compensar con cotizaciones más altas, y por ello, teniendo aún bastante lejana en el tiempo la edad de jubilación. De manera contraria en una Sociedad Cooperativa constituida por personas socias trabajadoras ya de una edad mediana —a partir de los 45 años de edad— posiblemente convenga atender al interés personal de la persona socia, ya que dicho perfil esta más próximo a la edad de jubilación, loque convendría para estas personas optar por unas cotizaciones más elevadas, más aún cuando sus cotizaciones pasadas hubiesen sido de una cuantía elevada, ya que no sería lógico ni aconsejable adoptar una tarifa plana mínima en nuestros últimos años de cotización, que por otra parte tampoco sería posible si nuestros anticipos laborales fuesen elevados, ya que en ese caso la cotización tendría que cubrir el tramo de la tabla que correspondiese a su cuantía, pues el montante de los rendimientos netos mensuales de cada persona socia deberá ser cubierto en el RETA de cada persona socia trabajadora.

El segundo de ellos es la denominada compatibilidad, refiriéndonos a esta como al hecho de que las personas socias compatibilicen la condición de persona socia trabajadora con un trabajo a extramuros de la Sociedad Cooperativa, bien en RETA o por cuenta ajena, siendo esta otra posibilidad para tener en cuenta, ya que el denominado pluriempleo y/o pluriactividad tendría un impacto en las cotizaciones a la Seguridad Social. Una de las ventajas inherente que tiene la persona socia trabajadora afiliada al RETA, es que dicha cotización le cubriría distintas actividades. Hay que recalcar, que es totalmente lícito que la persona socia trabajadora compatibilice la prestación laboral con cualquier otra actividad fuera de la Sociedad Cooperativa, y solamente sería sancionable en el hipotético caso de que dicha actividad fuere competencia directa del objeto social de la Sociedad Cooperativa, y en tal supuesto dicha persona socia trabajadora requeriría de autorización expresa del Consejo Rector de la Sociedad Cooperativa.

El tercero de ellos, son las cotizaciones y las prestaciones, siendo estos aspectos de gran relevancia en aras de tomar la elección más

acorde. Hoy en día, apenas existen diferencias entre los regímenes expuestos en lo referente a las contingencias. La mayor diferencia radica en la base de cotización que la Sociedad Cooperativa adopte. En tal caso, la cuantía de las prestaciones a percibir viene dada por la base de cotización, de hecho, se dan casos en los que las pensiones de jubilación de las personas socias que cotizaron en RETA sean más cuantiosas que las pensiones de las personas socias que cotizaron en el RGSS. De esta manera, profundizando algo más en la comparativa entre ambos regímenes, en el RGSS las personas socias están obligadas a cotizar por las Contingencias Comunes, tanto la Sociedad Cooperativa como la persona socia trabajadora y en este caso la cotización de las cuotas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corre a cargo de la Sociedad Cooperativa.

De esta manera, hay que recalcar que no serán aplicables a las CTA ni a las personas socias trabajadoras que forman parte de las mismas, las normas correspondientes sobre cotización y prestaciones del Fondo de Garantía Salarial —FOGASA—.

Sin ahondar más sobre las peculiaridades de ambos regímenes, en la actualidad sigue existiendo una gran diferencia en cuanto a las prestaciones, y la más cuantiosa sigue siendo el desempleo.

En el RGSS se cotiza en mayor cuantía, por lo que las prestaciones son mayores, mientras que en el cese de actividad del RETA, en muchas situaciones no se llegan a conseguir tal calificación, y en caso de conseguirla, la prestación será mínima. A su vez, el RGSS permite la cotización parcial, como puede ser por horas, días, etc., no en cambio en el RETA, que sí cubre, no obstante, varias actividades.

Respecto a la subrogación de las personas socias trabajadoras de las CTA, que, hoy en día, en los supuestos de contratos de servicios, como también en las concesiones administrativa, no presenta ámbito de duda alguna, ni doctrinal ni jurisprudencialmente, ya que esta meridianamente clara la postura interpretativa del precepto, tal y como se ha expuesto en las líneas precedentes.

Y respecto al periodo de prueba para las personas socias trabajadoras de las CTA, debería de reducirse el plazo prescrito por la LE en un cincuenta por ciento, como también en el resto de las Legislaciones Cooperativas Autonómicas, en aras de fomentar la promoción de las futuras personas socias en las CTA, para que puedan pasar a ser una socia más dentro de la entidad Cooperativa, fomentando así un empleo de calidad y consecuente con su entorno y las necesidades sociales, y por ende, fomentando el Cooperativismo que dentro de la Economía Social, es el modelo empresarial cada días más exitoso debido a sus Principios, Valores y resiliencia inherente al mismo.

VI. Bibliografía

- CHARRO BAENA, Pilar. 2019. «Cooperativas de trabajo asociado». En: *Memento práctico Francis Lefebvre – Sociedades Cooperativas*, (coords. Campuzano, A.B., Enciso Alonso – Muñumer, M., Molina Hernández, C.), Francis Lefebvre, Madrid, epig. 6800.
- COSTAS COMESAÑA, Julio. 2018. «Capítulo XVI Cooperativas de trabajo asociado». En: *Tratado de derecho de sociedades cooperativas*, (coord.: Vázquez Ruano, T., direc.: Peinado Gracia, J.I.), 2 edición, Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 1451-1508.
- DE NIEVES NIETO, Nuria. 2005. «Cooperativas de Trabajo Asociado: Aspectos Jurídicos-Laborales», *Consejo Económico y Social, Colección Estudios*, núm. 175, Madrid.
- GARCÍA JIMÉNEZ, Manuel. 2016. «Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores». En: *Capítulo X. El concepto de cooperativa de trabajo asociado. Objeto social y principales características*. (direc. FAJARDO GARCÍA, G., coord. SENENT VIDAL, M.J.), Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 221-228.
- LASSALETTA GARCÍA, Pedro J. 2010. «El acceso a la condición de socio en la sociedad cooperativa de trabajo asociado», Reus, Madrid.
- LÓPEZ, GANDÍA, Juan. 2006. «Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del derecho del trabajo», Tirant Lo Blanch, Madrid.
- SANZ GARCÍA, Asier. 2024. «La regulación en la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi y en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, para las personas socias trabajadoras». *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, n.º 63 (enero), 173-201. <https://doi.org/10.18543/baidc.2847>.
- SANZ SANTAOLALLA, Francisco Javier. 2021. «Clases de cooperativas: Cooperativas de trabajo asociado» En: *Glosa a la ley de cooperativas de Euskadi* (coord.: Merino Hernández, S.), Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, Vitoria, pp. 365-394.

Legislación

- LEY 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi (BOPV núm. 247 de 30 de diciembre de 2019).
- REAL DECRETO-LEY 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. (BOE núm. 314 de 29 de diciembre, de 2018).
- LEY 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas. (BOE núm. 170 de 17 de julio, de 1999). *op. cit.*
- REAL DECRETO-LEY 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE núm. 261 de 31 de octubre, de 2015).

Jurisprudencia

STS, n.º 974/2023, Sala de lo Social, Sección 1, 14 de noviembre de 2023 (ECLI:ES:TS2023:4767)

STSJ CL, n.º 635/2010, Sala de lo Social, Sección 1, 3 de noviembre de 2010. (ECLI:ES:TSJCL:2010:5616).

STSJ CL, n.º 668/2010, Sala de lo Social, Sección 1, 17 de noviembre de 2010. (ECLI:ES:TSJCL:2010:5915).

STSJ CLM, n.º 2910/2007, Sala de lo Contencioso, Sección 1, 29 de mayo de 2007. (ECLI:ES:TSJCL:2007:2910).