



LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

# MÁS CERCA





Valverde, 13. 28004  
Madrid. España  
Tel.: 91 532 24 88  
Fax: 91 522 59 80  
union@ucmta.es  
www. ucmta. org

### PROYECTO FINANCIADO POR:



Gran Vía, 24 . 28004 Madrid  
Tel.: 91 480 47 95  
Fax: 91 588 47 89  
madridemprende@munimadrid.es  
www.esmadrid.com/madridemprende



**COOPERATIVAS DE TRABAJO**  
empresas responsables  
empleo de calidad



# ÍNDICE

A. LA AGENCIA DE DESARROLLO  
ECONÓMICO  
"MADRID EMPRENDE" PAG. 6

B. LA UCMTA PAG. 7

C. PRESENTACIÓN DEL MANUAL PAG. 9

1. INTRODUCCIÓN PAG. 11

DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE  
LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO (CTA)  
LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS

2. LEGISLACIÓN Y REGULACIÓN  
INTERNA DE LAS CTA PAG. 14

FICHA 1 LEGISLACIÓN COOPERATIVA

FICHA 2 REGULACIÓN OBLIGATORIA.  
LOS ESTATUTOS: CONTENIDO  
Y PROCEDIMIENTO

FICHA 3 REGULACIÓN VOLUNTARIA:  
EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO

3. FIGURAS SOCIETARIAS  
Y NO SOCIETARIAS EN LAS  
COOPERATIVAS DE TRABAJO PAG. 19

FICHA 4 SOCIOS Y SOCIAS TRABAJADORES:  
DEFINICIÓN Y TIPOS

FICHA 5 SOCIOS Y SOCIAS TRABAJADORES:  
INCORPORACIÓN, BAJAS, DERECHOS  
Y DEBERES Y DISCIPLINA SOCIAL.

FICHA 6 OTRAS FIGURAS DE LAS CTA



# ÍNDICE

## 4. ÓRGANOS DE GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN DE LAS COOPERATIVAS PAG. 28

- FICHA 7 ASAMBLEA DE SOCIOS Y SOCIAS
- FICHA 8 EL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN: CONSEJO RECTOR - ADMINISTRADORES/AS
- FICHA 9 OTROS ÓRGANOS

## 5. RÉGIMEN ECONÓMICO PAG. 34

- FICHA 10 CAPITAL SOCIAL
- FICHA 11 RESULTADOS DEL EJERCICIO ECONÓMICO
- FICHA 12 LAS RESERVAS DE LA COOPERATIVA: OBLIGATORIAS, VOLUNTARIAS Y ESPECIALES
- FICHA 13 CONTABILIDAD Y CUENTAS ANUALES

## 6. RÉGIMEN FISCAL PAG. 49

- FICHA 14 PROTECCIÓN FISCAL DE LAS COOPERATIVAS
- FICHA 15 BENEFICIOS FISCALES RECONOCIDOS

## 7. RÉGIMEN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL PAG. 56

- FICHA 16 REGULACIÓN DE LA PRESTACIÓN LABORAL
- FICHA 17 LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS SOCIOS Y SOCIAS TRABAJADORES: RÉGIMEN GENERAL- RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS (RETA)
- FICHA 18 PRESTACIÓN DE DESEMPLEO: ¿TIENEN DERECHO A ELLA LOS SOCIOS Y SOCIAS DE LAS COOPERATIVAS?

## 8. FUENTES DE FINANCIACIÓN DE LAS CTA PAG. 61

- FICHA 19 LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO: MODALIDAD DE PAGO ÚNICO
- FICHA 20 SUBVENCIONES Y AYUDAS

## 9. LA CONSTITUCIÓN DE UNA COOPERATIVA DE TRABAJO PAG. 65

- FICHA 21 PASOS PARA LA CONSTITUCIÓN DE UNA COOPERATIVA

## 10. OTROS TEMAS DE INTERÉS PARA LAS COOPERATIVAS PAG. 68

- FICHA 22 LA INTERCOOPERACIÓN
- FICHA 23 LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
- FICHA 24 OTROS TIPOS DE COOPERATIVAS DE INTERÉS: INICIATIVA SOCIAL E INTEGRACIÓN SOCIAL

# A

## AGENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO “MADRID EMPRENDE”



### AGENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO “MADRID EMPRENDE”

Trabaja en impulsar y promover el desarrollo económico de la ciudad de Madrid y de su tejido económico, realizando actuaciones concretas en tres direcciones: mejorando la competitividad de las pequeñas y medianas empresas; mejorando la red de infraestructuras empresariales y promoviendo la inversión exterior. En Madrid Emprende se da prioridad al reequilibrio territorial llevando a cabo programas en los distritos menos favorecidos y promoviendo un cambio en el modelo de desarrollo económico que potencie las actividades económicas y empresariales más intensivas en conocimiento e innovación y por tanto más competitivas, todo ello en colaboración con los agentes socio-económicos de la ciudad.

### LA VENTANILLA DE LA ECONOMÍA SOCIAL

La Ventanilla de la Economía Social de Madrid (VES) es una iniciativa que establece un servicio de asesoramiento para todos los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia y las empresas de participación de trabajo asociado, como son las cooperativas y las sociedades laborales, que deseen realizar alguna consulta sobre su actividad. Este servicio de consulta empresarial especializado impulsa esta forma de crear empresa, en aras de lograr un mayor crecimiento y empleo y el necesario equilibrio entre lo social y lo económico, que es la base fundamental de la Economía Social.

El servicio es fruto de un acuerdo firmado entre el Área de Gobierno de Economía y Empleo del Ayuntamiento de Madrid, a través de la Agencia de Desarrollo Económico, Madrid Emprende, y las organizaciones representativas del sector, Agrupación de Sociedades Laborales de Madrid (ASALMA), Asociación de Trabajadores por Cuenta Propia de la Comunidad de Madrid (ATA), Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado (UCMTA) y Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA).

# B

## LA UNIÓN DE COOPERATIVAS MADRILEÑAS DE TRABAJO ASOCIADO (UCMTA)



### LA UNIÓN DE COOPERATIVAS MADRILEÑAS DE TRABAJO ASOCIADO (UCMTA)

Es una asociación empresarial independiente y plural, sin ánimo de lucro, que representa y agrupa a las cooperativas de trabajo de la Comunidad de Madrid libremente afiliadas.

Los objetivos que persigue la Unión son la representación y defensa de los intereses del sector cooperativo de trabajo de la región de Madrid, el fomento y desarrollo de la actividad empresarial de las cooperativas de trabajo y la promoción y desarrollo de la escuela cooperativa cuyo fin es conocer y practicar el cooperativismo, potenciando y desarrollando actitudes emprendedoras, fomentando el trabajo en equipo, la autogestión colectiva y la sensibilización y educación en valores cooperativos y coeducativos.

Los servicios que la Unión ofrece son:

- Fomento de la actividad empresarial y mejora de la competitividad y la gestión de las cooperativas:
  - Asesoramiento laboral, mercantil, fiscal y contable
  - Tramitación de ayudas, subvenciones y créditos oficiales
  - Formación continua
  - Acceso, innovación y transferencia de nuevas tecnologías a través del Centro de Innovación Tecnológica
  - Intercooperación entre empresas
  - Representación y mediación ante agentes económicos y sociales.
- Creación de nuevas cooperativas:
  - Asesoramiento para la creación de empresas cooperativas
  - Elaboración de planes de empresa y planes de viabilidad

# B

## LA UNIÓN DE COOPERATIVAS MADRILEÑAS DE TRABAJO ASOCIADO (UCMTA)



- Asistencia en trámites administrativos y legales
- Formación técnica y empresarial
- Programas específicos para mujeres, jóvenes e inmigrantes
- Programa específico para personas desempleadas en riesgo de exclusión.
  
- Servicios de empleo:
  - Gestión del Programa Experimental en Materia de Empleo en colaboración con el Servicio Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid
  - Gestión del Programa Orientación Profesional para el Empleo y el Autoempleo (OPEAS)
  
- Escuela Cooperativa:
  - Formación continua y ocupacional
  - Gestión de la escuela de animación y tiempo libre (EATL)

# C

## PRESENTACIÓN DEL MANUAL



El Manual **“Las cooperativas de trabajo más cerca”** es fruto del trabajo conjunto desarrollado entre la **Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado** y la **Agencia de Desarrollo Local “Madrid Emprende”** del Ayuntamiento de Madrid.

Éste es un material de consulta que se pretende pueda ser utilizado por asesores/as, educadores/as, cooperativistas y/o personas emprendedoras interesadas en el autoempleo cooperativo. La cooperativa de trabajo es una magnífica fórmula de empresa, pues no sólo crea riqueza y empleo, sino que también asume y representa los principios y valores cooperativos como la cooperación, la solidaridad, la gestión democrática, la responsabilidad social, el desarrollo sostenible y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La cooperativa de trabajo ha demostrado ser el tipo de empresa con mayores posibilidades de mantener el empleo en tiempos de crisis. En Madrid existen cooperativas, en todos los sectores de actividad, que pueden dar buena cuenta de ello. El objetivo con este material es convertir a la cooperativa en una opción más a tener en cuenta a la hora de crear una empresa.

En el Manual descubrirán las principales características de las cooperativas y los principios y valores en los que se sustentan. Un apartado estará dedicado a detallar el marco legal en el que se desarrollan este tipo de sociedades. La figura del socio/a trabajador/a, qué tipos existen, sus derechos y deberes, etc. también ocupará un capítulo especial. Cómo se regula internamente la cooperativa, qué decisiones adopta el consejo rector y cuáles la asamblea general, etc. En cuanto al régimen económico, fiscal y de seguridad social, se detallan expresamente las especificidades para las cooperativas de trabajo, como puede ser la protección fiscal frente a otro tipo de empresa, la regulación en materia de seguridad social, etc. Los últimos capítulos están dedicados a las fuentes de financiación en vigor y en describir paso a paso los trámites para poner en marcha la cooperativa.



# 1

## INTRODUCCIÓN: DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

El artículo 1 de la Ley de Cooperativas de la Comunidad de Madrid define qué es una cooperativa:

*“La Cooperativa es una asociación autónoma de personas tanto físicas como jurídicas que se han unido de forma voluntaria para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales en común, mediante una empresa conjunta y de gestión democrática.”*

En el artículo 105 de dicha ley especifica qué es una **cooperativa de trabajo asociado**:

*“Son aquellas que tienen por objeto crear, mantener o mejorar para los socios puestos de trabajo a tiempo parcial o completo, mediante la organización en común de la producción de bienes o servicios a terceros y en general el poder de autoorganización y gestión democrática de la cooperativa de trabajo, la cual prevé la duración, periodicidad, intensidad o continuidad de dichos esfuerzos y el sector económico en que los mismos se desarrollen”.*

Las cooperativas de trabajo son empresas que producen bienes y servicios destinados al mercado a cambio de una contraprestación económica. En tanto que empresas, las cooperativas deben ser entidades privadas, autónomas y, sobre todo, competitivas y eficientes. Las cooperativas pueden ser igual de competitivas y eficientes que cualquier otro tipo de empresas. Pueden serlo incluso más a condición de que sepan explorar y aprovechar las ventajas de la fórmula cooperativa frente a otras formas jurídicas.

# 1

## INTRODUCCIÓN: DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

### ¿CUÁLES SON ESAS VENTAJAS?

Propiedad compartida y repartida por y entre los trabajadores y trabajadoras.

Gestión democrática y participada: los socios y socias tienen el derecho, y el deber, a estar informados acerca de la marcha de la actividad y a participar en ella aportando sus opiniones y votando. Se aplica el principio de “una persona socia un voto”.

Objetivo principal: crear y repartir puestos de trabajo para y entre los socios/as y lograr las mejores condiciones de trabajo.

Las cooperativas se rigen de acuerdo con un código de principios y valores compartidos, los enumerados por la Alianza Cooperativa Internacional.

### LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS

Los principios cooperativos son pautas mediante las cuales las cooperativas ponen en práctica sus valores de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad, solidaridad, honestidad, transparencia y responsabilidad social. Estos principios son:

#### 1º ADHESIÓN VOLUNTARIA Y ABIERTA

Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de ser socio, sin discriminación de sexo, social, racial, política o religiosa.

#### 2º GESTIÓN DEMOCRÁTICA POR PARTE DE LOS SOCIOS Y SOCIAS

Las cooperativas son organizaciones gestionadas democráticamente por los socios y socias, los cuales participan activamente en la fijación de sus políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar y gestionar las cooperativas son responsables ante los socios.

# 1

## INTRODUCCIÓN: DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

### **3º PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LOS SOCIOS Y SOCIAS**

Las personas socias contribuyen equitativamente al capital de sus cooperativas y lo gestionan de forma democrática.

### **4º AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA**

Las cooperativas son organizaciones autónomas de autoayuda, gestionadas por sus socios y socias. Si firman acuerdos con otras organizaciones o si consiguen capital de fuentes externas, lo hacen en términos que mantengan su autonomía cooperativa.

### **5º EDUCACIÓN, FORMACIÓN E INFORMACIÓN**

Las cooperativas proporcionan educación y formación al personal socio y/o asalariado para que puedan contribuir de forma eficaz al desarrollo de sus cooperativas. Informan al gran público, especialmente a jóvenes y líderes de opinión, de la naturaleza y beneficios de la cooperación.

### **6º COOPERACIÓN ENTRE COOPERATIVAS**

Las cooperativas sirven a sus socios y socias lo más eficazmente posible y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando conjuntamente mediante estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.

### **7º INTERÉS POR LA COMUNIDAD**

Las cooperativas trabajan para conseguir el desarrollo sostenible de sus comunidades mediante políticas aprobadas por sus socios y socias.



## 2

# LEGISLACIÓN Y REGULACIÓN INTERNA DE LAS CTA

## FICHA 1 / LEGISLACIÓN COOPERATIVA

En España no existe una única ley de cooperativas, sino que junto a la ley de ámbito nacional conviven las leyes de las comunidades autónomas.

A las cooperativas madrileñas se les aplica la Ley de Cooperativas de la Comunidad de Madrid (Ley 4/1999). Supletoriamente se les aplica la Ley nacional en aquellas materias no previstas en la primera o en las que la misma remite expresamente a la legislación de ámbito estatal.

Son cooperativas madrileñas las que desarrollan su actividad en la Comunidad de Madrid, sin perjuicio de que puntual y esporádicamente realicen trabajos en otras provincias o de que se trate de trabajos accesorios o subordinados a la actividad principal.

Si la actividad principal se realizara en dos o más comunidades autónomas, entonces el ámbito sería nacional o estatal y se aplicaría únicamente la Ley de Cooperativas (la Ley 27/1999).

## 2

## LEGISLACIÓN Y REGULACIÓN INTERNA DE LAS CTA

### FICHA 1 / LEGISLACIÓN COOPERATIVA

Por otra parte, además de la legislación cooperativa mencionada, a las cooperativas de trabajo asociado les son de aplicación, entre otras, las siguientes normas:

- El Estatuto de los Trabajadores, que regula la relación entre los asalariados/as y las empresas: deberes, derechos, modalidades de contratos de trabajo, etc. Los socios de las cooperativas, no obstante, están excluidos del ámbito del Estatuto, que sí es de aplicación a los trabajadores contratados por las cooperativas.
- La legislación que establece el derecho de los socios trabajadores a la protección por desempleo en el supuesto en que la cooperativa cotice al Régimen General de la Seguridad Social.
- La Ley de la Seguridad Social, que determina los regímenes de cotización, las prestaciones de cada régimen, etc. Esta Ley regula el carácter optativo del encuadramiento de las cooperativas de trabajo en el Régimen General o en el Especial de Trabajadores Autónomos.
- La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la correspondiente normativa de desarrollo de la misma.
- Las leyes fiscales: en particular, las relativas a los impuestos sobre sociedades (IS), sobre el valor añadido (IVA) y sobre la renta (IRPF). Además de éstas, existe la Ley sobre Régimen Fiscal de las Cooperativas (Ley 20/90), que define el alcance de la protección fiscal en materia de IAE, IRPF e Impuesto sobre Sociedades.
- La Ley de Arrendamientos Urbanos, que regula determinados aspectos del alquiler de locales de negocio.
- También son relevantes para las cooperativas otras leyes tales como el Código Civil, el Código de Comercio, las leyes de protección del consumidor, defensa de la competencia, venta a plazos, cláusulas abusivas en los contratos, residuos, etc. Todas ellas hacen hincapié en los límites de las relaciones en actividades económicas al objeto de impedir posiciones de dominio, de abuso, etc., entre las partes.



## 2

# LEGISLACIÓN Y REGULACIÓN INTERNA DE LAS CTA

## FICHA 2 / REGULACIÓN OBLIGATORIA

### LOS ESTATUTOS: CONTENIDO Y PROCEDIMIENTO

Los estatutos son, por así decir, la ley interna de la cooperativa, regulan la estructura y modelo de funcionamiento principales de la empresa. La Ley de Cooperativas, en realidad, propone un marco amplio de definición de la sociedad. Los estatutos cierran y perfilan ese marco, adaptándolo a cada cooperativa: a sus características, tamaño, expectativas, etc.

Los estatutos pueden, siempre que no vulneren la legislación vigente, regular cualquier materia y con el alcance que se estime necesario. En particular, establecen:

### CONTENIDO MÍNIMO DE LOS ESTATUTOS

- El nombre, el domicilio, el ámbito, el objeto.
- Las clases de socios, los requisitos de la admisión y las causas de baja justificada.
- Los derechos y deberes de los socios.
- Las normas de disciplina, la clasificación de las faltas en leves, graves y muy graves y las sanciones correspondientes.
- Los órganos sociales: composición, funcionamiento, elección y remoción.
- El capital social mínimo.
- La regulación de las aportaciones obligatorias: inicial, plazos de desembolso, etc.
- Las normas de distribución del resultado del ejercicio.
- El régimen de seguridad social a efectos de la cotización de los socios.
- Las causas de disolución y las normas de liquidación.

**Ref. Legal: artículo 11 de la LCCM.**



## 2

## LEGISLACIÓN Y REGULACIÓN INTERNA DE LAS CTA

### FICHA 3 / REGULACIÓN VOLUNTARIA EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO

Las cooperativas se rigen también por los acuerdos de la asamblea general y el reglamento de régimen interno (RRI, en adelante), así como por los acuerdos y decisiones del consejo rector. Este orden define la jerarquía de normas que regulan la estructura y funcionamiento de las empresas cooperativas.

El RRI es, pues, equivalente a los acuerdos asamblearios tomados por mayoría simple. No es un documento obligatorio, sino que cada cooperativa decide si quiere elaborarlo o no. En caso afirmativo, el RRI es un documento interno y privado, no se eleva a escritura pública ante notario ni es un acto inscribible en el Registro de Cooperativas. El contenido del reglamento no puede ser contrario a la legislación vigente ni a los estatutos –si incluyera algún extremo que fuera contrario, la norma en particular sería nula– y, asimismo, el reglamento no puede regular materias que por su naturaleza o alcance sean competencia de los estatutos.

En una CTA, en particular, el reglamento hace las funciones, hasta cierto punto, de un convenio colectivo. Las materias que regula de manera prioritaria son las relativas al trabajo. Así:

- El régimen y organización del trabajo: departamentos o áreas, funciones, categorías profesionales, formación, normas de seguridad e higiene, movilidad geográfica y/o funcional, relaciones entre áreas y entre categorías, criterios de promoción profesional, normas para la cobertura de vacantes, elección o selección de los responsables de las áreas o departamentos, etc.
- La remuneración: criterios para la medición del trabajo de los socios y para la fijación de los anticipos laborales mensuales, componentes del anticipo (base fija, complementos fijos, complementos variables), pagas extraordinarias, periodicidad, escala o abanico de anticipos, incidencias (retrasos...), adelantos, pagas en especie, etc.
- El retorno cooperativo: criterios de reparto del excedente disponible entre los socios, otros beneficios a favor de los socios, etc.

## 2

## LEGISLACIÓN Y REGULACIÓN INTERNA DE LAS CTA

### FICHA 3 / REGULACIÓN VOLUNTARIA EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO

- Jornada y horario de trabajo: horas de entrada y salida, días de trabajo, trabajo en sábados, domingos y festivos, número de horas al día, la semana, el mes y/o el año, horas extras, descanso semanal, etc.
- Vacaciones: número de días, fechas, etc.
- Permisos: número de días por matrimonio, nacimiento de hijos, enfermedad de familiares, mudanza, días de libre disposición, permisos retribuidos y no retribuidos, excedencias, etc.

Por último, la elaboración del RRI plantea dos cuestiones trascendentales: cuándo y cómo. No existen reglas fijas. No obstante, sí es posible, para el caso general, apuntar algunas notas.

- **¿Cuándo?** Tal vez el mejor momento es cuando la cooperativa ya cuenta con algún tiempo de vida, de forma que ha generado alguna experiencia, ha plasmado una cierta cultura, unas determinadas pautas. Si el RRI se aborda muy al principio, cabe el peligro de que las regulaciones sean forzadas y artificiales. Por ello, en esta fase, quizá, es preferible

tomar acuerdos assemblearios para regular los asuntos prioritarios y urgentes. Si el RRI se aborda muy tarde entonces cabe el peligro de que se hayan implantado normas y pautas de funcionamiento tácitas, no meditadas ni decididas, y que son caóticas o, cuando menos, ineficientes, pero que una vez cristalizadas es difícil modificar.

- **¿Cómo?** Algunas cooperativas inician la elaboración del RRI haciendo la recopilación de los acuerdos assemblearios que se han venido adoptando desde el nacimiento. Suele ser un buen procedimiento. En cualquier caso, lo esencial, la clave del método es la participación y el consenso. Aunque el RRI podría aprobarse por mayoría simple, en la práctica es preferible que cuente con un amplio respaldo.

El RRI, una vez elaborado y aprobado, idealmente debe ser un documento vivo, esto es, susceptible de modificaciones y de continua adaptación, según la situación va cambiando.

**Ref. Legal: artículo 106 de la LCCM.**



# 3

## FIGURAS SOCIETARIAS Y NO SOCIETARIAS EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

### FICHA 4 / SOCIOS Y SOCIAS TRABAJADORES DEFINICIÓN Y TIPOS

#### DEFINICIÓN

Son socios y socias trabajadoras, aquellas personas físicas que prestan su personal trabajo en la actividad cooperativizada aportando el trabajo personal y recibiendo a cambio anticipos laborales en concepto de remuneración del trabajo y cuando proceda, el retorno cooperativo, así como cumpliendo con los deberes y derechos que fije cada cooperativa en sus estatutos.

#### TIPOS

1. Socios a tiempo completo y con carácter indefinido
2. Socios a tiempo parcial y con carácter indefinido
3. Socios a tiempo completo y con carácter temporal
4. Socios a tiempo parcial y con carácter temporal

La posibilidad de que las cooperativas admitan socios y socias temporales y/o a tiempo parcial supone una notable flexibilización, así como incentivo a la ampliación de la base de socios y socias.

Los estatutos establecerán si la aportación obligatoria para ser socio o socia es la misma en los cuatro supuestos que se relacionan arriba o si es distinta. En este último caso los importes deben fijarse de manera que guarden alguna proporción con la duración [indefinido o temporal] y la intensidad del vínculo [a tiempo completo o parcial]

#### SOCIOS/AS ESPECIALES

Además de los socios/as trabajadores en activo y que disfrutan de la plenitud de deberes y derechos, en la cooperativa pueden existir las siguientes categorías de socios/as especiales:

- **Socios/as a prueba:** La admisión de un nuevo socio puede someterse a un período de prueba de hasta 18 meses o menos si así lo regulan los estatutos. El número de socios/as a prueba en cada momento no excederá de un 20% (uno cada cinco) de los socios de pleno derecho. Durante el período de prueba, el socio no lo es definitivamente.

# 3

## FIGURAS SOCIETARIAS Y NO SOCIETARIAS EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

### FICHA 4 / SOCIOS Y SOCIAS TRABAJADORES DEFINICIÓN Y TIPOS

- **Socios en excedencia (voluntaria):** si lo contemplan los estatutos se puede solicitar excedencia voluntaria. Durante el período de excedencia, el socio o socia continúa siéndolo, si bien no prestará servicios laborales y, por tanto, no recibirá ni anticipos laborales ni retorno cooperativo; no disfrutará del derecho a voto pero sí a voz en las asambleas, no será elegible para ocupar cargos en los órganos sociales y no tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.
- **Socios en excedencia (obligatoria o forzosa):** Si el socio/a es designado o elegido para un cargo público o para un puesto de dirección en el movimiento cooperativo, que le impida asistir al trabajo, entonces podrá acogerse a una excedencia forzosa. Durante el período de excedencia, el socio/a continúa siéndolo con todos sus derechos y deberes.
- **Socios/as inactivos:** por alguna causa justificada dejan de prestar sus servicios laborales a la cooperativa, pero no causan baja, sino que son autorizados/as a mantener el vínculo societario.
- **Socios/as en suspensión:** Los socios/as verán suspendida, temporalmente, su obligación de trabajar y su derecho a percibir, por ello, anticipos y retornos en los siguientes casos de: incapacidad temporal por enfermedad o accidente; maternidad o paternidad, adopción o acogimiento de menores; cumplimiento del servicio militar; privación de libertad; causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor o por razones disciplinarias.
- **Socios/as voluntarios:** únicamente son posibles en una clase especial de cooperativas de trabajo: las cooperativas de integración social.

**Ref. Legal:**  
**artículos 19, 26, 106 y 121 de la LCCM.**



# 3

## FIGURAS SOCIETARIAS Y NO SOCIETARIAS EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

### FICHA 5 / SOCIOS Y SOCIAS TRABAJADORES

#### INCORPORACIÓN, BAJAS, DERECHOS Y DEBERES Y DISCIPLINA SOCIAL

##### INCORPORACIÓN

Los estatutos de cada cooperativa establecerán los requisitos para la incorporación de socios y socias de acuerdo con el objeto social y demás características de la sociedad. La aceptación o denegación de la admisión no podrá producirse por causas que supongan una discriminación arbitraria o ilícita.

##### LA BAJA: CONSECUENCIAS Y TIPOS

La baja supone la ruptura del vínculo del socio con la cooperativa. Podrá ser voluntaria u obligatoria y, en ambos casos, justificada o no justificada.

■ **Baja voluntaria:** Las cooperativas son sociedades de libre adhesión: nadie puede ser obligado a ingresar y nadie puede ser forzado a permanecer. No obstante, a fin de evitar las situaciones de escaso compromiso con el proyecto se puede fijar una serie de condicionantes como puede ser establecer un plazo de preaviso de la baja de hasta seis meses o exigir un período de permanencia mínima desde el

ingreso: hasta cinco años. Si no se cumplen estos condicionantes se calificará como baja no justificada.

■ **Baja obligatoria:** Se causará baja obligatoria cuando no se reúna los requisitos exigidos para ser socio o socia de la cooperativa. En esta categoría entran, en particular, todas las causas objetivas, no imputables al socio, de extinción del vínculo social y laboral. Entre otros: por cumplimiento del tiempo convenido, por jubilación, por invalidez en el grado de absoluta o gran invalidez, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o finalmente por expulsión.

##### ■ Consecuencias de las bajas

Al causar baja, el vínculo entre el socio/a y la cooperativa se extingue en todas las dimensiones. El socio, en ese momento, tiene el derecho a que se le reembolsen sus aportaciones al capital social en los plazos y en los términos establecidos en los estatutos.

**Ref. Legal: artículos 20 y 21 de la LCCM.**

# 3

## FIGURAS SOCIETARIAS Y NO SOCIETARIAS EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

### FICHA 5 / SOCIOS Y SOCIAS TRABAJADORES

#### INCORPORACIÓN, BAJAS, DERECHOS Y DEBERES Y DISCIPLINA SOCIAL

#### DERECHOS Y DEBERES DE LOS SOCIOS Y SOCIAS

Los socios y socias de las cooperativas por el hecho de serlo tienen una serie de derechos y deberes:

##### DERECHOS

- Participará en la actividad cooperativizada aportando el trabajo personal.
- Percibirá periódicamente (semanal, mensual...) anticipos laborales en concepto de remuneración del trabajo y cuando proceda, el retorno cooperativo.
- Percibirá, cuando proceda, los intereses por las aportaciones obligatorias y/o voluntarias desembolsadas.
- Actualización y reembolso de las aportaciones, cuando proceda.
- Elegir y ser elegidos para los cargos en los órganos sociales.
- Asistir con voz y voto a las asambleas y a las reuniones de los órganos de los que sea miembro.
- Formular propuestas y participar en la marcha de la cooperativa.
- Recibir copia de los estatutos y, si existe, del reglamento de régimen interno.
- Examinar en el domicilio social los documentos que vayan a ser discutidos en la asamblea.
- Pedir explicación e información al consejo rector o a los administradores acerca de los puntos contenidos en el orden del día de la asamblea.
- Recibir copia del acta de la asamblea.
- Examinar los libros sociales y el de actas de la asamblea.

# 3

## FIGURAS SOCIETARIAS Y NO SOCIETARIAS EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

### FICHA 5 / SOCIOS Y SOCIAS TRABAJADORES

#### INCORPORACIÓN, BAJAS, DERECHOS Y DEBERES Y DISCIPLINA SOCIAL

##### DEBERES

- Asistir a las reuniones de la asamblea y de los órganos sociales a los que pertenezcan o a los que sean debidamente convocados.
- Participar en la actividad aportando su trabajo personal.
- No desarrollar actividades competitivas con las de la cooperativa, salvo que sea autorizado por ésta (por el consejo rector o los administradores).
- Guardar secreto de la información confidencial de la cooperativa (se sobreentiende que ello es así siempre que no vaya contra las leyes).
- Desembolsar las aportaciones comprometidas al capital social.
- Participar en las actividades de formación y promoción de la cooperativa.
- Cumplir con los mandatos contenidos en los estatutos, en las resoluciones de la asamblea, en el reglamento de régimen interno o en las leyes.

Ref. Legal: artículos 23 y 24 de la LCCM.

# 3

## FIGURAS SOCIETARIAS Y NO SOCIETARIAS EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

### FICHA 5 / SOCIOS Y SOCIAS TRABAJADORES

#### INCORPORACIÓN, BAJAS, DERECHOS Y DEBERES Y DISCIPLINA SOCIAL

##### LA DISCIPLINA SOCIAL

La cooperativa es una organización en el pleno sentido de la palabra, esto es, funciona según un orden definido y se estructura de acuerdo con un organigrama que delimita la posición de cada cual en el todo, como socio/a y como trabajador/a. En tal sentido, el conjunto de los socios y socias se dota de unas normas de disciplina social, cuya vulneración acarrea las correspondientes sanciones.

Se consideran infracciones y, por tanto, son sancionables aquellas acciones y omisiones previamente definidas y explicitadas en los estatutos. Por otra parte, es recomendable diferenciar entre faltas societarias (las que el socio/a comete en tanto que socio/a) y faltas laborales (las que comete en tanto que trabajador/a).

El único órgano habilitado para sancionar a un socio o socia es el consejo rector o, en su caso, los administradores. En todo caso, la expulsión, sea por faltas de tipo social, sea por faltas de tipo laboral, únicamente puede ser acordada por el consejo rector.

El socio/a podrá recurrir las sanciones, en el plazo de 30 días desde la notificación, ante la asamblea. El veredicto de la asamblea es inapelable. Contra el mismo, al socio/a sólo le queda la vía judicial pertinente.

El criterio a considerar, en general, para regular el procedimiento del recurso es la búsqueda del equilibrio entre, de un lado, el derecho del socio/a a que su caso sea examinado con seriedad y sentido de la justicia y, de otro lado, descargar –en las cooperativas grandes y medianas– al consejo rector y a la asamblea del debate sobre cuestiones irrelevantes para el conjunto de la empresa (aunque serán importantes para las personas implicadas).

Las infracciones se clasifican, en función de su reiteración y gravedad, en leves, graves y muy graves y las sanciones correspondientes están fijadas en los estatutos llegando en el caso de las más graves hasta el inicio de un expediente de expulsión.

**Ref. Legal: artículos 22 y 106 de la LCCM.**



# 3

## FIGURAS SOCIETARIAS Y NO SOCIETARIAS EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

### FICHA 6 / OTRAS FIGURAS DE LAS CTA

#### ASOCIADOS

Si lo estatutos lo prevén, la cooperativa puede incorporar asociados. Los asociados pueden ser personas físicas o personas jurídicas que realizan aportaciones voluntarias al capital social de la cooperativa. Aportan capital pero no trabajo.

Para la cooperativa la figura del asociado es interesante porque contribuye a los fondos propios y, sobre todo, porque permite vincular a la trayectoria de la empresa a instituciones, entidades y personas que, más que dinero, aportan recursos intangibles: relaciones comerciales, saber hacer, criterios de gestión, experiencia, etc. La suma de las aportaciones de los asociados no podrá exceder del 50% del capital social y la suma total de votos de los asociados no excederá del 35% de los votos presentes y representados en cada votación.

La retribución de las aportaciones de los asociados puede abordarse: mediante el pago de un interés, de acuerdo con el régimen previsto para las aportaciones voluntarias o mediante la participación proporcional a las aportaciones al capital social en los resultados (positivos o negativos), respetando el tope del 35%, de forma que, si se rebasara dicho límite, se habría de reducir proporcionalmente la participación...

**Ref. Legal: artículo 27 de la LCCM.**

# 3

## FIGURAS SOCIETARIAS Y NO SOCIETARIAS EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

### FICHA 6 / OTRAS FIGURAS DE LAS CTA

#### PERSONAL ASALARIADO

En determinadas situaciones, las cooperativas deben contratar mano de obra para cubrir determinados puestos de trabajo. Las razones para preferir contratar a hacer socios/as, pueden ser muy variadas: desde que el propio trabajador/a prefiere ser contratado hasta que el empleo es temporal, pasando por los casos en que el puesto de trabajo es marginal en la estructura de la empresa.

La LCCM, en tales situaciones, permite la contratación, aunque dándole un carácter excepcional. Éste viene dado por el establecimiento de un techo o límite máximo de contratación, que se concreta en la siguiente fórmula: “el número de horas/año realizadas por trabajadores/as asalariados no deberá exceder del 30% del total de horas/año realizadas por los socios/trabajadores”.

La Ley no establece un máximo de personas contratadas, el dato a considerar es el número de horas de trabajo de los socios/as y el de los contratados/as, pero en la propia Ley se recoge un amplio abanico de

exclusiones o de supuestos en que las horas realizadas por determinados trabajadores/as contratados no se toman en cuenta a la hora de hacer el computo anual. Así la Ley recoge los siguientes supuestos:

- Trabajadores/as subrogados (cuando la cooperativa debe absorber los trabajadores de otras empresas: al adquirirlas, etc.).
- Trabajadores/as de la cooperativa adscritos a contratos de trabajo subordinados o accesorios.
- Trabajadores/as con contratos para la formación o en prácticas o con contratos acogidos a medidas de fomento del empleo de discapacitados físicos o psíquicos.
- Trabajadores/as con contratos eventuales o por circunstancias de la producción cuya duración no exceda a 6 meses.
- Trabajadores/as a los que la cooperativa les haya ofertado ser socios y hayan declinado el ofrecimiento.

# 3

## FIGURAS SOCIETARIAS Y NO SOCIETARIAS EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

### FICHA 6 / OTRAS FIGURAS DE LAS CTA

En cualquier caso, hay que considerar el carácter excepcional de la contratación en las cooperativas, tanto desde el punto de vista legal (regulación del todo máximo) como desde el punto de vista de la propia definición de cooperativa: tipo de empresa en la que los trabajadores/as y las personas propietarias coinciden en una única figura: los socios/as trabajadores/as.

La pertenencia de la cooperativa en calidad de socio/a es voluntaria. Ahora bien, al mismo tiempo, la solicitud de ingresar como socio de un trabajador no puede ser denegada salvo causa justa o razón motivada. En ningún caso es admisible denegar la solicitud en base a argumentos discriminatorios: esto es, por razones de edad, sexo, religión, estado civil, políticas, sindicales o de raza. La LCCM subraya especialmente el derecho a la incorporación en calidad de socios trabajadores de los trabajadores de la cooperativa que cuenten con contrato indefinido y una antigüedad en la plantilla de dos años. En tales casos, la cooperativa no podrá denegar la solicitud, salvo si existen fundados motivos para ello.

**Ref. Legal: artículo 105, 106 de la LCCM.**



# 4

## ÓRGANOS DE GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN DE LAS COOPERATIVAS

### FICHA 7 / ASAMBLEA DE SOCIOS Y SOCIAS

#### COMPETENCIAS

La asamblea es el órgano soberano de la cooperativa. Toma las decisiones estratégicas, elige a los componentes de los otros órganos, da instrucciones al consejo rector y a las comisiones de trabajo, aprueba la política general de la empresa. En ella participan todos los socios y socias y el voto es igual para todos y todas, una persona un voto.

En tanto que órgano supremo de la cooperativa sus competencias exclusivas son las que se reflejan en el siguiente cuadro. Las competencias son indelegables, ningún órgano, salvo la asamblea, está legitimado para tomar decisiones en ese ámbito de asuntos. Ni siquiera la propia asamblea puede autorizar a otros órganos y, en concreto, al consejo rector a invadir su campo de competencias exclusivas.

#### COMPETENCIAS DE LA ASAMBLEA

- Nombramiento y revocación de cargos de otros órganos de la cooperativa.
- Ejercicio de la acción de responsabilidad contra los cargos de la cooperativa si fuera necesario.
- Examen y aprobación de la gestión social y de las cuentas anuales y decisión sobre la distribución del resultado.
- Aprobación de nuevas aportaciones, obligatorias y voluntarias al capital social así como de sus condiciones de emisión.
- Modificación de los estatutos, aprobación y modificación del reglamento de régimen interno.
- Creación, ingreso o separación de cooperativas de segundo grado y similares, fusión, escisión, transformación, disolución.
- Determinación de la política general de la cooperativa, planes estratégicos, planes de gestión.
- Impartir instrucciones al consejo rector o a los administradores.

# 4

## ÓRGANOS DE GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN DE LAS COOPERATIVAS

### FICHA 7 / ASAMBLEA DE SOCIOS Y SOCIAS

#### TIPOS DE ASAMBLEA

**Ordinaria:** se celebra una vez al año, dentro de los seis meses siguientes al cierre del ejercicio y cuyo objeto es aprobar la gestión social y las cuentas anuales y decidir la distribución del resultado.

**Extraordinarias.** En ellas se podrá tratar cualquier asunto, salvo si es competencia exclusiva de otro órgano.

#### CONDICIONES DE LA TOMA DE DECISIONES

- Las decisiones se toman bien por consenso o asentimiento general, bien por mayoría de votos.
- Los estatutos regulan la forma de votación: a mano alzada, explicación verbal, papeletas...
- En todo caso, serán secretas las votaciones cuando se trate de elegir o revocar los cargos de la cooperativa y cuando lo solicite una minoría de socios que fijen los estatutos.
- Cada socio dispone de un voto, sea cual sea su participación en el capital social.

- Si los estatutos lo prevén, también podrán votar los asociados y/o los colaboradores.
- Si los estatutos lo prevén, en caso de empate el voto del presidente puede ser dirimente.
- Acabada la asamblea se redactará el acta y será aprobada por la misma asamblea como último punto del orden del día.

Las decisiones y acuerdos de la asamblea pueden ser impugnados cuando se califican como nulos, es decir son contrarios a las leyes, o anulables, cuando se oponen a los estatutos o lesionen, en beneficio de uno o varios socios, los intereses de la cooperativa. La impugnación la pueden solicitar para los acuerdos nulos: cualquier socio/a, administradores, interventores, miembros del comité de recursos y terceros que acrediten interés legítimo; para los acuerdos anulables los socios/as que hubieran asistido a la asamblea e hicieron constar su disconformidad con el acuerdo, los socios ausentes, los administradores y los socios que fueron privados ilegítimamente del derecho a voto, así como los administradores y los interventores.

**Ref. Legal: artículos 29,34 y 38 de la LCCM.**



# 4

## ÓRGANOS DE GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN DE LAS COOPERATIVAS

### FICHA 8 / EL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN CONSEJO RECTOR - ADMINISTRADORES/AS

El órgano de administración de una cooperativa, con carácter general, es el consejo rector. En función del número de socios/as de la cooperativa se pueden dar distintas modalidades de órgano de administración:

- Más de 10 socios/as: obligatoriamente consejo rector.
- Entre 4 y 10 socios/as: se puede optar entre consejo rector o uno/a o dos administradores.
- 3 socios/as: obligatoriamente uno/a o dos administradores.

En el supuesto de elegir uno/a o dos administradores, éstos tendrán las mismas competencias que el consejo rector.

#### EL CONSEJO RECTOR

##### COMPETENCIAS:

- Convocar las reuniones, ordinarias y extraordinarias, de la asamblea general.
- Aplicar las normas de disciplina social en los supuestos de infracción.
- Formular las cuentas anuales, el informe de gestión y la propuesta de distribución del excedente o de imputación de las pérdidas.
- Custodiar los libros sociales y la documentación de la cooperativa.
- Nombrar y destituir al director o gerente.

# 4

## ÓRGANOS DE GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN DE LAS COOPERATIVAS

### FICHA 8 / EL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN CONSEJO RECTOR - ADMINISTRADORES/AS

- Otorgar poderes.
- Examinar y apoderar las solicitudes de alta de nuevos socios, así como evaluar y calificar las solicitudes de baja.
- Gestionar la actividad cotidiana de la cooperativa.
- Ejecutar la política general y los planes aprobados por la asamblea.
- Realizar aquellas otras tareas y acuerdos que le sean asignados por la asamblea.
- Otras fijadas por las leyes o por los estatutos.

#### COMPOSICIÓN:

El consejo rector está compuesto por un mínimo de 3 personas, socias trabajadoras de la cooperativa, y un máximo de 15. De ellas, cuando menos, se designará un/a presidente y un/a secretario. Otros cargos del consejo rector pueden ser los de vicepresidente, tesorero o vocal. La duración ordinaria del mandato de los consejeros la determinan los estatutos, entre un mínimo de 2 años y un máximo de 4 años.

# 4

## ÓRGANOS DE GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN DE LAS COOPERATIVAS

### FICHA 8 / EL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN CONSEJO RECTOR - ADMINISTRADORES/AS

Por otra parte, las funciones específicas de los distintos cargos son:

#### **Presidente/a:**

- Representar a la Sociedad en toda clase de actos, negocios, contratos, etc.
- Moderar las sesiones y reuniones de los órganos sociales.
- Vigilar y procurar el cumplimiento de los acuerdos de los órganos sociales.
- Firmar, con el secretario, las actas de las sesiones, las certificaciones y demás documentos que determine el consejo rector.
- Adoptar en caso de gravedad las medidas urgentes que razonablemente estime precisas.

#### **Vicepresidente/a:**

- Auxiliar al presidente en el ejercicio de sus funciones, sustituirlo interinamente en caso de ausencia.

#### **Secretario/a:**

- Llevar y custodiar los libros sociales (de socios, de actas...).
- Redactar las actas de las sesiones de la asamblea general y del consejo rector en que actúe como Secretario.
- Librar certificaciones autorizadas con la firma del presidente, referentes a los libros y documentos sociales.
- Efectuar las notificaciones que procedan de los acuerdos adoptados por la asamblea general y por el consejo rector.

#### **Tesorero/a:**

- Custodiar los fondos de la cooperativa, respondiendo de las cantidades de que se haya hecho cargo.
- Custodiar y supervisar el Libro de Inventarios y Balances y el Libro Diario, así como los restantes documentos de contabilidad y los estados financieros de la cooperativa.

**Ref. Legal artículos 39 a 43 de la LCCM**



# 4

## ÓRGANOS DE GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN DE LAS COOPERATIVAS

### FICHA 9 / OTROS ÓRGANOS

#### LOS INTERVENTORES

La cooperativa debe elegir entre los/as socios/as y según regulen los estatutos, entre un mínimo de un/a interventor y un máximo de seis. El mandato viene establecido en los estatutos entre 1 y 3 años. Son elegidos por el mayor número de votos por la asamblea general.

El cargo de interventor es incompatible con el de consejero/a y con el de miembro del comité de recursos.

Las funciones de los interventores son las propias de la vigilancia y control de la conformidad del funcionamiento de la cooperativa. En concreto, los interventores:

- Los/as interventores deben examinar las cuentas anuales y la documentación pertinente y emitir un dictamen sobre ellas expresando su conformidad o disconformidad con las mismas. Los/as interventores no hacen las cuentas, no son los responsables de ellas, ni siquiera las analizan, sino que velan por su transparencia, limpieza y veracidad.

- Fiscalizan otras actividades de las cooperativas y de los órganos sociales si así lo prevén los estatutos o las leyes, pero sin interferir ni dificultar las facultades de cada cual. En este sentido, los estatutos, p. ej., pueden atribuir a los interventores competencias para proponer modificaciones estatutarias, solicitar una auditoria externa de las cuentas, examinar la gestión del consejo rector, etc.

**Ref. Legal: artículo 46 de la LCCM.**

#### EL COMITÉ DE RECURSOS

El Comité de recursos es el órgano encargado de resolver las reclamaciones interpuestas por las personas afectadas por sanciones acordadas por el consejo rector o los/as administradores/as. Su composición es de como mínimo 5 personas por lo que no es un órgano que se establezca en cooperativas pequeñas.

**Ref. Legal: artículo 47 de la LCCM**



# 5

## RÉGIMEN ECONÓMICO

### FICHA 10 / CAPITAL SOCIAL

#### DEFINICIÓN. CAPITAL REAL Y MÍNIMO LEGAL

El capital social está formado por las aportaciones obligatorias y voluntarias de los socios y socias, además de las aportaciones de asociados si los hubiera.

Los estatutos fijan el capital social mínimo con que puede constituirse y funcionar la cooperativa. En el caso de cooperativas de la Comunidad de Madrid, el capital social mínimo es de 1.803,04 euros y el momento de la constitución debe estar desembolsado, al menos, el 25%.

Por otra parte, las cooperativas son sociedades de capital variable, a diferencia de las anónimas y las limitadas. Esto significa que el capital aumenta y disminuye sin necesidad de que medie un acuerdo de la asamblea de modificación de los estatutos. Dicho de otra forma: en las cooperativas el capital social real y el capital mínimo estatutario no necesariamente han de coincidir y, de hecho, habitualmente no coinciden.

#### CAPITAL SOCIAL REAL

##### AUMENTA

- Desembolso de las aportaciones pendientes.
- Incorporación de nuevos socios (o, en su caso, asociados y colaboradores).
- Ampliaciones de capital mediante nuevas aportaciones obligatorias y/o voluntarias.
- Capitalización del retorno cooperativo.
- Otros

##### DISMINUYE

- Reembolso de aportaciones a los socios que causan baja.
- Reembolso de aportaciones voluntarias al llegar el plazo de vencimiento.
- Compensación de pérdidas.
- Otras

# 5

## RÉGIMEN ECONÓMICO

### FICHA 10 / CAPITAL SOCIAL

El capital social real ha de ser siempre igual o superior al mínimo estatutario. Esto supone que si, por cualquier razón, el primero disminuyera por debajo del segundo, la cooperativa habría de modificar los estatutos y/o requerir nuevas aportaciones a fin de establecer la normalidad. De ahí que, como hemos dicho, no sea recomendable fijar un capital mínimo elevado.

#### APORTACIONES AL CAPITAL SOCIAL

Existen dos clases de aportaciones: **obligatorias** y **voluntarias**.

#### APORTACIONES OBLIGATORIAS:

Las aportaciones obligatorias son de dos tipos: las aportaciones exigibles a los socios que causen alta y las exigibles a todos los socios como consecuencia de una ampliación de capital aprobada por la asamblea:

- **La aportación obligatoria para los nuevos socios/as:** debe realizarla toda persona que se incorpore en calidad de socio. El importe viene regulado en los estatutos.
- **Las nuevas aportaciones obligatorias acordadas por la asamblea a fin de ampliar el capital:** la asamblea de socios/as, siempre que haya sido debidamente convocada, podrá aprobar en cualquier momento la realización de nuevas aportaciones obligatorias, el importe de las mismas y los plazos de desembolso. El acuerdo contará con el voto favorable de, al menos, dos tercios del total de votos presentes y representados.

# 5

## RÉGIMEN ECONÓMICO

### FICHA 10 / CAPITAL SOCIAL

Los asociados y colaboradores no hacen aportaciones obligatorias, sólo voluntarias.

#### **APORTACIONES VOLUNTARIAS:**

La asamblea de socios/as puede decidir ampliar el capital de la cooperativa mediante aportaciones no obligatorias, sino voluntarias.

En general, la legislación cooperativa establece que las aportaciones son permanentes, procediendo su reembolso únicamente en caso de baja. La Ley madrileña, sin embargo, determina que el acuerdo asambleario definirá, entre otras, las condiciones de reembolso y, por tanto, los plazos y formas.

Las aportaciones, obligatorias o voluntarias en general, se realizan en dinero. Pero si lo autoriza la asamblea, también podrán hacerse en especie, esto es, en bienes y derechos evaluables económicamente: terrenos, locales, mobiliario, maquinaria, herramientas, elementos de transporte, patentes, marcas, crédito, valores mobiliarios, fondo de comercio, etc. Los bienes y derechos aportados pasan a la titularidad de la cooperativa.

Las aportaciones en especie han de ser valoradas en dinero. La valoración la hacen de común acuerdo el aportante y los administradores de la cooperativa, pero habrá de ser ratificada por la primera asamblea general que se celebre tras la valoración. Los administradores responderán ante el resto de los socios y ante los acreedores de la realidad de la cosa aportada y del valor que se le haya atribuido.

# 5

## RÉGIMEN ECONÓMICO

### FICHA 10 / CAPITAL SOCIAL

#### REMUNERACIÓN DE LAS APORTACIONES

La cooperativa puede remunerar las aportaciones obligatorias y, con tanto mayor motivo, las voluntarias.

- Las obligatorias son remunerables siempre que lo permitan los estatutos. En tal caso, es la asamblea anual la que decide cuál es la tasa de interés a aplicar pudiendo decidir no devengar remuneración alguna. El cálculo de los intereses se establece sobre las aportaciones desembolsadas.
- Las voluntarias son remunerables en los términos previstos en el acuerdo de emisión: tasa, procedimiento, etc.

En la práctica, la mayoría de las cooperativas no remuneran las aportaciones obligatorias e, incluso, no recogen la posibilidad de retribuir las en los estatutos. Ello, en parte, obedece al hecho de que todos los socios y socias han aportado idénticas cantidades y, asimismo, a que las CTA prefieren hacer todos los pagos a los socios en concepto de anticipo laboral, entre otras razones porque así las retenciones a cuenta del IRPF son menores.

Las aportaciones voluntarias, con mayor frecuencia, sí se remuneran, especialmente en las cooperativas de algún tamaño. De otro modo sería muy difícil animar a los socios a suscribir la emisión.

#### TRANSMISIÓN DE LAS APORTACIONES

Las aportaciones no son ni representan títulos de propiedad. De tal modo resulta que las aportaciones no son negociables, no se pueden vender, etc.; pero sí son, no obstante, transmisibles bajo determinadas condiciones y reglas. Se diferencia entre las transmisiones *inter vivos* y las transmisiones *mortis causa*.

En todos los casos en que la transmisión está sujeta a que el destinatario adquiera la condición de socio o asociado, dicho ingreso debe hacerse con arreglo a la Ley y los estatutos. El ingreso no es un asunto privado o particular entre el transmitente y el destinatario, sino que la última palabra, por así decirlo, la tiene la cooperativa a través de sus órganos de gobierno.

# 5

## RÉGIMEN ECONÓMICO

### FICHA 10 / CAPITAL SOCIAL

#### REEMBOLSO DE LAS APORTACIONES EN CASO DE BAJA

En caso de baja, el socio o sus causahabientes tienen derecho al reembolso actualizado de las aportaciones obligatorias. El reembolso se atenderá a las siguientes reglas:

- **Importe a reembolsar:** dicho importe será igual a la suma de las aportaciones obligatorias realizadas por el socio, más, en su caso, la actualización correspondiente atendiendo a las fechas en que fueron desembolsadas. En el importe previamente estarán excluidas las cantidades en que se hayan reducido las aportaciones para compensar pérdidas o por otras causas. El saldo final será sencillo establecerlo si la cooperativa lleva al día el libro de aportaciones.
- **Deducciones sobre las aportaciones obligatorias:** del importe final anterior podrán deducirse determinadas cantidades en el supuesto de que la baja no sea calificada como justificada; a saber: No justificada o en el tiempo de permanencia obligatoria sin justa causa, el 20% y en caso de expulsión el 30%.
- **Plazos:** el reembolso se hará sin exceder los plazos determinados en los estatutos, según las circunstancias de la baja, que en todo caso respetarán los siguientes máximos: en general 3 años, en caso de expulsión 5 años y en caso de defunción 1 año.

**Ref. Legal: artículos 49 a 55 de la LCCM.**



# 5

## RÉGIMEN ECONÓMICO

### FICHA 11 / RESULTADOS DEL EJERCICIO ECONÓMICO

#### RESULTADO ECONÓMICO: RENDIMIENTOS COOPERATIVOS Y EXTRACOOPERATIVOS

Los resultados del ejercicio económico son iguales a la diferencia entre los ingresos y los gastos, establecidos unos y otros conforme a la normativa contable de general aplicación. Estos resultados pueden ser positivos, y estamos hablando de excedente, o resultados negativos y estamos hablando de pérdidas cooperativas. Además existen, no obstante, algunas especificidades que es necesario tener en cuenta cuando nos referimos a los resultados económicos en las cooperativas.

De ellas, la más significativa a este respecto es la distinción entre los rendimientos **cooperativos** y los **extracooperativos**. Son resultados los derivados de las operaciones extraordinarias (ajenas a la actividad u objeto social) y/o con terceros (con no socios/as). Los resultados cooperativos, por tanto, son los obtenidos de la actividad normal de la cooperativa realizada con los socios y socias de la misma.

La distinción tiene notables consecuencias, toda vez que la totalidad de los rendimientos extracooperativos se han de destinar a la reserva obligatoria, que por –definición– no es repartible entre los socios ni siquiera en caso de disolución y liquidación de la cooperativa.

# 5

## RÉGIMEN ECONÓMICO

### FICHA 11 / RESULTADOS DEL EJERCICIO ECONÓMICO

#### **DISTRIBUCIÓN DE LOS EXCEDENTES. EL RETORNO COOPERATIVO**

Una vez acabado el ejercicio económico, la cooperativa ha obtenido unos resultados cooperativos y unos resultados extracooperativos. La asamblea, que se debe celebrar en el plazo de seis meses a contar desde la fecha de cierre del ejercicio, acuerda la distribución de dichos resultados o, en su caso, la imputación de las pérdidas. La distribución se realiza de acuerdo con las siguientes directrices:

- Los beneficios extracooperativos, previa deducción de las pérdidas extracooperativos de los ejercicios anteriores aún no compensadas, se destinan en su totalidad a la reserva obligatoria.
- Los beneficios cooperativos se destinan, en las proporciones que acuerde la asamblea, a la dotación de las reservas (incremento de los fondos) y a retorno cooperativo (reparto del excedente entre los socios y socias, asociados, colaboradores y trabajadores/as contratados).

La asamblea decide la distribución entre varias cuentas de los resultados cooperativos; a saber:

- Fondo de educación y promoción (FEP): se le asigna, al menos, un 5% del resultado. El FEP expresa los principios cooperativos de formación e interés por la comunidad, por cuanto sus fines son la cualificación profesional y técnica de los socios y trabajadores, así como la promoción del entorno y las acciones de protección y mejora del medio ambiente. En otra ficha posterior nos extendemos sobre el FEP. Estos mínimos se pueden aumentar.
- Fondo de reserva obligatoria (FRO): se le asigna, como mínimo, un 20% del resultado. El FRO sirve a la consolidación, fortalecimiento y solvencia de la cooperativa y es irrepartible entre los socios, incluso en caso de disolución. Forma parte de los fondos propios de la cooperativa y su contrapartida lógica en el activo son las inversiones en inmovilizados. Cuando el FRO es superior a tres veces el capital social, la cooperativa podría dotarlo por debajo del

# 5

## RÉGIMEN ECONÓMICO

### FICHA 11 / RESULTADOS DEL EJERCICIO ECONÓMICO

20% del resultado. En esa circunstancia, la cifra que falte para llegar al 20% se habría de destinar obligatoriamente a incrementar el 5% correspondiente del FEP (podría darse el caso, incluso, de que no se dotara el FRO y el 25% se destinara al FEP). Para más información véase ficha dedicada al FRO. Estos mínimos se pueden aumentar.

- **Fondos de libre disposición:** después de hacer la dotación mínima obligatoria al FEP y al FRO, el excedente cooperativo restante se reparte de acuerdo con el criterio de la asamblea.
- **Reservas especiales:** se crean para fines concretos y desaparecen una vez alcanzados los mismos o incluso antes, si así lo acuerda la asamblea; o reservas voluntarias.
- **Retribución de asociados y otras (participaciones especiales, etc.):** en el supuesto de que estatutariamente se haya previsto que los asociados, en vez de percibir un interés por sus aportaciones, participarán en los beneficios. La participación se

determinará en proporción al capital desembolsado. Asimismo, se habrán de retribuir los títulos de participación o las participaciones especiales, si existieran, en los términos previstos en el acuerdo de emisión.

- **Retorno cooperativo:** distribución entre los socios/as y, si existieran, los trabajadores/as contratados. El retorno cooperativo (asimilable al dividendo de las sociedades mercantiles) se puede acometer bien realizando el pago en efectivo, bien capitalizándolo (sea mediante la creación de una reserva especial, sea mediante el aumento del capital social).

En las cooperativas de iniciativa social y en las de integración social, los excedentes o beneficios se aplicarán a la consolidación, mejora y ampliación de la actividad. En ningún caso serán repartidos entre los socios y socias trabajadores.

# 5

## RÉGIMEN ECONÓMICO

### FICHA 11 / RESULTADOS DEL EJERCICIO ECONÓMICO

#### LA IMPUTACIÓN DE LAS PÉRDIDAS Y LA REDUCCIÓN DEL CAPITAL SOCIAL PARA COMPENSAR PÉRDIDAS

En las líneas que siguen nos detenemos en la distribución o imputación del resultado cuando es negativo.

- Las pérdidas extracooperativas se imputan a la reserva obligatoria y/o voluntaria en su totalidad. Si éstas son insuficientes para absorber todo el importe de la pérdida, incluso, si no existieran, por ejemplo en los primeros años de la cooperativa, la cantidad no absorbida se recogerá en una cuenta especial para su amortización con cargo a futuros beneficios dentro del plazo máximo de 7 años.
- Las pérdidas cooperativas, a su vez, son compensadas mediante la imputación a las reservas y/o a los socios. Más en detalle, la asamblea general decidirá el reparto de las citadas pérdidas atendiendo a una serie de normas.

- También se imputarán pérdidas a los asociados y colaboradores en el supuesto de que participen en el reparto del excedente cooperativo cuando lo hay.

De tal modo, la compensación de las pérdidas traza un camino, hasta cierto punto, inverso a la distribución de los excedentes. En ambos casos se opera sobre las reservas y sobre los socios/as. Cuando los resultados son positivos éstos sirven para aumentar y mejorar la capitalización de la cooperativa y, también, para beneficiar a los socios/as, sea mediante el pago en efectivo de los retornos, sea mediante el aumento de sus aportaciones. Cuando los resultados son negativos, las consecuencias son las contrarias: la cooperativa se descapitaliza y/o los socios/as, antes o después, cubren la pérdida, sea mediante el pago en efectivo, sea mediante la reducción de las aportaciones.

# 5

## RÉGIMEN ECONÓMICO

### FICHA 11 / RESULTADOS DEL EJERCICIO ECONÓMICO

La reducción del capital social para la compensación de pérdidas es una de las modalidades posibles para hacer la imputación. Es opcional. Sin embargo, pasa a ser obligatoria cuando las pérdidas hayan disminuido el haber social por debajo de las dos terceras partes del capital y hubiera transcurrido un ejercicio sin haberse recuperado el patrimonio. Esta regla es novedosa en la legislación cooperativa y, también, es francamente compleja, aunque es una regla normal en las sociedades anónimas.

El concepto de haber social es controvertido, pues no está bien delimitado qué rúbricas incluye y cuáles no.

Cuando las pérdidas acumuladas reducen la suma a menos de dos tercios del capital suscrito y, además, dicha situación no se corrige en el plazo de un año, es obligatorio reducir el capital social. La reducción se hace disminuyendo el valor nominal de las aportaciones de los socios y asociados. Por lo demás, el acuerdo de reducción ha de respetar determinadas formalidades y normas; a saber:

- Si la reducción supone fijar el capital por debajo del capital social mínimo regulado en los estatutos, se habrá de hacer la preceptiva modificación de las mismas.
- En ningún caso se reducirá el capital social mínimo estatutario por debajo del mínimo legal.
- La reducción para compensar pérdidas estará precedida por la verificación del balance por un auditor de cuentas, que emitirá el correspondiente informe.

Por otra parte, si las pérdidas reducen el haber social a menos de la mitad del capital social mínimo estatutario y la modificación de éste no establece el equilibrio, entonces la cooperativa habrá incurrido en una de las causas de disolución.

**Ref. Legal: artículos 58 a 61 93 de la LCCM.**



# 5

## RÉGIMEN ECONÓMICO

### FICHA 12 / LAS RESERVAS DE LA COOPERATIVA: OBLIGATORIAS, VOLUNTARIAS Y ESPECIALES

Los fondos de reserva son un poderoso elemento de expresión de la peculiaridad cooperativa. Tienen características muy diferentes a las de las reservas de las sociedades mercantiles. Junto a las reservas obligatorias, la Ley de Cooperativas de la Comunidad de Madrid abre la posibilidad de que cada cooperativa cree otros fondos, de manera que el abanico puede ser muy amplio.

#### FONDO DE RESERVA OBLIGATORIA (FRO)

El FRO sirve a la capitalización de la cooperativa y, por tanto, a su consolidación, desarrollo y garantía. Como tal, forma parte de los fondos propios de la cooperativa. No se materializa en ningún bien o activo en particular, sino que sirve para financiar las adquisiciones y la actividad de la cooperativa en general. Un balance con un voluminoso FRO es un balance saneado. El FRO aumenta y disminuye según el siguiente juego de operaciones:

#### AUMENTA (SE DESTINAN AL FRO)

- Las cuotas de ingreso.
- La totalidad de los beneficios extracooperativos.
- La parte de los beneficios cooperativos que acuerde la asamblea, respetando los mínimos legales.
- Deduciones sobre el reembolso de las aportaciones a los socios en los casos de expulsión o de baja no justificada.

#### DISMINUYE (SE IMPUTAN AL FRO)

- La totalidad de las pérdidas extracooperativas.
- La parte correspondiente de las pérdidas cooperativas que acuerde la asamblea, respetando los máximos legales.

# 5

## RÉGIMEN ECONÓMICO

### FICHA 12 / LAS RESERVAS DE LA COOPERATIVA: OBLIGATORIAS, VOLUNTARIAS Y ESPECIALES

El FRO es irrepartible entre los socios y socias, incluso en caso de disolución o de transformación en otro tipo de sociedad. El importe correspondiente se habrá de entregar al Consejo de Cooperativismo de la Comunidad de Madrid o a la entidad pública o privada que acuerde la asamblea o que regulen los estatutos.

#### **FONDO DE EDUCACIÓN Y PROMOCIÓN (FEP)**

El FEP tendrá como fines la formación y promoción de los socios/as y trabajadores/as de la cooperativa, el fomento del cooperativismo y la intercooperación, la protección del medio ambiente, el apoyo al entorno local y la comunidad en general. Lo gestiona directamente la propia cooperativa o, también, lo puede entregar total o parcialmente a una entidad pública o privada (p.ej., a una asociación o federación de cooperativas) para su gestión, siempre que los fines de dicha entidad guarden relación con los fines del FEP.

Su importe únicamente se aplicará a las actividades propias del FEP. La aplicación de cantidades del FEP a otros fines se considera como una falta muy grave y es sancionable con multa o con la descalificación de la cooperativa, así como con la pérdida de la protección fiscal. En general, las cantidades del FEP serán aplicadas en el ejercicio en que se realiza la dotación.

No obstante lo anterior, las cantidades aún no aplicadas se materializarán en depósitos o deuda pública, bien diferenciadas y separadas del resto de cuentas e inversiones de la cooperativa.

# 5

## RÉGIMEN ECONÓMICO

### FICHA 12 / LAS RESERVAS DE LA COOPERATIVA: OBLIGATORIAS, VOLUNTARIAS Y ESPECIALES

#### FONDO DE RESERVA VOLUNTARIA

Cumple iguales funciones que el FRO: capitalizar la cooperativa y reforzar, así, su consolidación, desarrollo y garantía. Se nutre de los beneficios o excedentes no distribuidos entre los socios y en las cantidades que acuerde la asamblea, que –dado su carácter voluntario– podría decidir no proceder a su dotación. De igual modo, la asamblea podrá imputar a la reserva voluntaria cualquier porcentaje de las pérdidas o resultados negativos cooperativos.

La reserva voluntaria es irrepartible mientras la cooperativa está en funcionamiento; pero, a diferencia del FRO, sí es repartible en caso de disolución y siempre que los estatutos así lo determinen (si no existiera esta previsión la reserva sería irrepartible incluso en el supuesto de disolución).

#### RESERVAS ESPECIALES

La asamblea podrá crear diferentes fondos o reservas especiales para el cumplimiento de fines determinados, tales como la reserva de actualización de las aportaciones o el fondo de retornos acreditados a los socios pero que no se les han abonado. Una vez cumplidos los fines por los que se haya creado cada fondo o, incluso, si la asamblea decide su cancelación anticipada, el remanente podrá destinarse a 1) aumentar el capital social, 2) incrementar las reservas obligatorias o voluntarias y/o 3) repartirse como retorno cooperativo.

**Ref. Legal: artículos 62 a 64 de la LCCM**



# 5

## RÉGIMEN ECONÓMICO

### FICHA 13 / CONTABILIDAD Y CUENTAS ANUALES

Las cooperativas están obligadas a aplicar la normativa general contable, aunque adaptándola a sus peculiaridades. Dicho con mayor detalle: son aplicables de manera obligatoria los principios contables, las normas de valoración, la formulación de cuentas anuales; mientras que son adaptables los cuadros de cuentas, las denominaciones, las definiciones, etc.

#### PRINCIPIOS CONTABLES

Las cuentas anuales son –y deben ser– una especie de fotografía de la situación y actividad de la empresa. Expresan la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados del ejercicio: qué activos, qué pasivos, qué ingresos, qué gastos, qué excedentes... Para ello, y por ello, las cuentas se han de formular con transparencia y claridad. También se respetarán los principios de prudencia, precio de adquisición, devengo, uniformidad, importancia relativa...

Unas cuentas claras y que reflejan con fidelidad la realidad de la empresa son, bien al contrario, una herramienta de gestión idónea en tanto que proporcionan el registro

cuantitativo de la actividad, esto es, la base material para analizar y evaluar la marcha del negocio.

#### LAS CUENTAS ANUALES

El consejo rector o, en su caso, los administradores de la cooperativa están obligados a formular, al finalizar el ejercicio económico, las cuentas anuales, que comprenden el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias y la memoria, así como el informe de gestión y la propuesta de distribución del resultado.

# 5

## RÉGIMEN ECONÓMICO

### FICHA 13 / CONTABILIDAD Y CUENTAS ANUALES

Las cuentas anuales comprenden el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias y la memoria. Para su formulación se atenderá a las siguientes cuestiones:

**Plazo:** El consejo rector o, en su caso, los administradores deben formular, en el plazo máximo de tres meses a contar desde el cierre del ejercicio económico, las cuentas anuales, así como el informe de gestión y la propuesta de distribución del resultado.

**Formalidades:** En las cuentas se ha de expresar la fecha en que son formuladas y deberán ser firmadas por todos los componentes del consejo rector o, en su caso, por el administrador o administradores, aunque alguno esté en desacuerdo con ellas, lo que se hará constar. Si faltara la firma de algún miembro del consejo rector, se hará indicación expresa de la causa en cada uno de los documentos en que falte la firma.

Cada documento estará bien identificado, señalándose la denominación, la cooperativa y el ejercicio económico a que se refiera.

**Estructura:** Las cuentas se ajustarán a los modelos de cuentas normales o abreviadas, según correspondan.

**Aprobación de las cuentas anuales:** La aprobación de las cuentas, así como el examen de la gestión social y la resolución de la distribución de los excedentes (o la imputación de las pérdidas), son competencias indelegables de la asamblea general ordinaria. Ésta se habrá de celebrar en los seis meses siguientes al cierre del ejercicio económico. Los administradores deben poner a disposición de los socios las cuentas anuales, el informe de auditoría y el informe de gestión para que examinen dicha documentación, si lo desean, antes de la celebración de la asamblea.

**Depósito de las cuentas en el Registro de Cooperativas:** En el mes siguiente a la aprobación de las cuentas, por la asamblea general, los administradores procederán a su depósito en el Registro de Cooperativas. A tal efecto entregarán en el Registro la siguiente documentación: certificación del acuerdo de aprobación, expedida por el secretario, ejemplar de las cuentas anuales, informe de gestión y en su caso, informe de auditoría.

**Ref. Legal: artículos 65 a 66 de la LCCM**



# 6

## RÉGIMEN FISCAL

### FICHA 14 / PROTECCIÓN FISCAL DE LAS COOPERATIVAS

La especificidad tributaria de las cooperativas está regulada en la Ley 20/1990, de 19 de diciembre. Ésta, en lo esencial, establece la clasificación de las cooperativas a efectos fiscales, las causas de pérdida de la condición de cooperativas fiscalmente protegidas, los beneficios fiscales y las normas especiales relativas al Impuesto sobre Sociedades.

#### CLASIFICACIÓN

Las cooperativas fiscalmente protegidas se clasifican en: *protegidas y especialmente protegidas*.

Las cooperativas de trabajo asociado se consideran especialmente protegidas siempre que cumplan determinados requisitos; a saber:

- Las retribuciones totales percibidas por los socios y socias trabajadores/as no deben exceder del 200% de las retribuciones medias de los trabajadores por cuenta ajena del sector de actividad. Para determinar las retribuciones de los

socios se considerarán los anticipos laborales y, si existieran, los retornos cooperativos.

- La cooperativa no excederá –salvo si está expresamente autorizada para ello– los siguientes techos de contratación de asalariados:
  - Trabajadores/as con contratos de duración indefinida: no más del 10% del total de socios. Si la cooperativa cuenta con menos de 10 socios: un solo contrato.
  - Trabajadores/as con contratos de duración determinada: cualquier número siempre que el número de jornadas/año que realicen no exceda del 20% del número de jornadas/año realizadas por los socios.
  - No se computan a los anteriores efectos: los contratos formativos (en prácticas y para la formación), los contratos de interinaje o sustitución de un socio, los contratos indefinidos a trabajadores subrogados.

# 6

## RÉGIMEN FISCAL

### FICHA 14 / PROTECCIÓN FISCAL DE LAS COOPERATIVAS

También son cooperativas especialmente protegidas todas aquellas en las que, siendo de otra clase, sean de aplicación las normas de las CTA, tales como la cooperativas de iniciativa social, las cooperativas de integración social, las cooperativas de enseñanza y las cooperativas de comercio ambulante.

#### CAUSAS DE LA PÉRDIDA DE LA PROTECCIÓN FISCAL

La Ley enumera las 16 causas de pérdida de la protección fiscal que sintetizamos en el siguiente recuadro. Como se puede observar, en general, las citadas causas siguen un patrón común: se pierde la protección fiscal en los supuestos en que la cooperativa vulnera la legislación cooperativa, de manera que, en realidad, la pérdida de la protección fiscal podría ir asociada a otras sanciones e, incluso, a la descalificación de la cooperativa. La relación de causas hace especial hincapié en la vulneración de las normas reguladoras de los fondos de reserva y del fondo de educación y promoción.

#### CAUSAS DE LA PÉRDIDA DE LA PROTECCIÓN FISCAL

1. No dotar el FRO y/o el FEP en las cuantías mínimas obligatorias.
2. Repartir entre los socios el FRO o cualquier otro fondo de carácter irrepartible.
3. Aplicar el FEP a fines distintos a la formación o promoción.
4. Incumplir las normas relativas al destino de las plusvalías resultantes de la regularización o actualización de balances.
5. Retribuir las aportaciones de los socios por encima del máximo autorizado: interés legal del dinero + 6 puntos.
6. Distribuir el retorno cooperativo según un criterio distinto al criterio del grado de participación en el trabajo.
7. Imputar las pérdidas en contradicción con las normas legales, las estatutarias y los acuerdos asamblearios.
8. Exceder los límites máximos de participación en el capital social por los socios y/o los asociados.

# 6

## RÉGIMEN FISCAL

### FICHA 14 / PROTECCIÓN FISCAL DE LAS COOPERATIVAS

9. Participar (la cooperativa) en el capital social de entidades no cooperativas en un porcentaje que exceda el 10% (ó el 40% si se trata de entidades que desarrollan actividades preparatorias, complementarias o subordinadas).
10. Incumplir la norma de contabilizar separadamente los rendimientos cooperativos y extracooperativos y de imputar estos últimos al FRO.
11. Contratar trabajadores por encima de los límites autorizados.
12. Asociar a menos de tres socios por un tiempo superior a 6 meses.
13. Reducir el capital social por debajo del mínimo estatutario por un tiempo superior a 6 meses.
14. Paralizar la actividad por un tiempo que exceda a los dos años.
15. La conclusión de la actividad de la cooperativa.
16. No auditar las cuentas en los supuestos en que sea obligatorio.

Autorización: El Ministerio de Economía y Hacienda podrá autorizar que no se apliquen algunos de los límites citados (techos de contratación, etc.) cuando concurren circunstancias especiales que lo aconsejen.

#### **ADVERTENCIA FINAL ACERCA DE LOS TECHOS DE CONTRATACIÓN**

La Ley de Cooperativas de la Comunidad de Madrid (también la Ley estatal) regula unos determinados techos de contratación, así como las contrataciones que no computan a tales efectos. A su vez, la Ley de Régimen Fiscal establece otros techos y exclusiones.

# 6

## RÉGIMEN FISCAL

### FICHA 14 / PROTECCIÓN FISCAL DE LAS COOPERATIVAS

#### TECHOS DE CONTRATACIÓN EN LA LEY DE RÉGIMEN FISCAL Y EN LA LEY DE COOPERATIVAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

##### Ley de Régimen Fiscal

- Indefinidos: máximo, 10% de los socios.
- Temporales: máximo, 20% de las jornadas/año realizadas por los socios

##### Ley de Cooperativas

- Indefinidos y temporales (sin distinción): máximo, 30% de las horas/año realizadas por los socios.

#### Exclusiones

##### Contrataciones:

	LRF	LCCM
■ Para la formación y en prácticas	Sí	Sí
■ De sustitución de socios en situación de suspensión o excedencia	Sí	Sí
■ Trabajadores subrogados	Sí, sólo indefinidos	Sí, todos
■ Trabajadores discapacitados	No	Sí
■ Trabajadores en centros subordinados o accesorios	No	Sí
■ Contratos eventuales inferiores a 6 meses	No	Sí
■ Trabajadores que rechacen un oferta para ser socios	No	Sí

# 6

## RÉGIMEN FISCAL

### FICHA 14 / PROTECCIÓN FISCAL DE LAS COOPERATIVAS

¿Cuál de los techos se aplica a efectos fiscales? Evidentemente: el regulado en la Ley de Régimen Fiscal, que continúa en vigor, aunque cada día es más obsoleta y disonante con la legislación cooperativa general y de las Comunidades Autónomas.

**Ref. Legal: artículos 7 y 13 de la Ley de Régimen Fiscal de las Cooperativas.**



# 6

## RÉGIMEN FISCAL

### FICHA 15 / BENEFICIOS FISCALES RECONOCIDOS

Las CTA, en tanto que especialmente protegidas, disfrutan de los siguientes beneficios fiscales:

- **Impuesto de Actividades Económicas (IAE):** bonificación del 95% de la cuota y, en su caso, de los recargos.
- **Impuesto sobre Transmisiones y Actos Jurídicos Documentados (IT y AJD):** Exención en las siguientes operaciones:
  - Constitución, fusión y escisión.
  - Constitución y cancelación de préstamos.
  - Adquisición de bienes y derechos destinados directamente al cumplimiento de sus fines sociales.
- **Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)**
  - Los anticipos laborales (en cuantía no superior a las retribuciones normales en la zona para el sector de actividad de que se trate) se consideran como rendimientos del trabajo y tienen el tratamiento de tales a todos los efectos (retenciones, tributación, deducciones, etc.).
  - Los retornos cooperativos se consideran como rendimientos del capital mobiliario y, sobre ellos, se aplicará la retención correspondiente, salvo en las siguientes circunstancias:
    - Cuando se incorporen al capital social, incrementando las aportaciones de cada socio.
    - Cuando se apliquen a compensar pérdidas de ejercicios anteriores.
    - Cuando se destinen a un fondo de retornos acreditados y hasta tanto no se hagan efectivos al socio.
  - Los socios se deducirán en la cuota del IRPF el 5% de los retornos cooperativos percibidos.
  - En los supuestos de transmisión o reembolso de las aportaciones, en el cálculo de las variaciones patrimoniales se considerarán como gastos de adquisición de las mismas las cuotas de ingreso y las pérdidas compensadas con retornos incorporados al fondo de retornos acreditados o reintegrados en metálico.

# 6

## RÉGIMEN FISCAL

### FICHA 15 / BENEFICIOS FISCALES RECONOCIDOS

■ **Impuesto sobre Sociedades:** En este impuesto los beneficios de que gozan las cooperativas son varios:

- **Determinación de la base imponible:** se establecerán dos bases imponibles, las correspondientes a los rendimientos cooperativos y a los extracooperativos. En sendos casos, la base imponible será igual al rendimiento menos el 50% del importe destinado obligatoriamente a la reserva obligatoria. El importe destinado obligatoriamente al fondo de educación y promoción se deduce en su totalidad.
- **Tipo de gravamen:** a la base imponible (positiva o negativa) de los resultados extracooperativos se aplicará el tipo general (35%) y a la base imponible (positiva o negativa) de los resultados cooperativos se aplicará el tipo del 20%.
- **Deducción en la cuota íntegra:** una vez calculadas por separado las **cuotas**, por así decir, cooperativa y extracooperativa, se suman para obtener la cuota íntegra. Esta cuota se minorará en el importe de las cuotas negativas de ejercicios anteriores pendientes de compensar. Si el resultado final es positivo, entonces la cuota a pagar será la resultante de dividirla por 2 (bonificación del 50%; esta bonificación será del 90% cuando la cooperativa está formada por socios discapacitados en número igual o superior al 50%).
- **Libertad de amortización:** los elementos del activo fijo adquiridos durante los primeros años desde la constitución gozarán de libertad de amortización, pero la cantidad libremente amortizada (sobre el mínimo) no excederá del resultado cooperativo disminuido en las aplicaciones obligatorias al FRO y la participación en el retorno por el personal asalariado.
- **Compatibilidad con otros beneficios:** el régimen fiscal de las cooperativas es compatible con otros regímenes regulados en la Ley del Impuesto sobre Sociedades y, en concreto, con el Régimen de Empresas de Reducida Dimensión.

**Ref. Legal: artículos 28 y siguientes de la Ley 20/1990, de Régimen Fiscal de las Cooperativas**



# 7

## RÉGIMEN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

### FICHA 16 / REGULACIÓN DE LA PRESTACIÓN LABORAL

La prestación de los servicios de trabajo a la cooperativa por parte de los socios y socias es regulada por los estatutos, el reglamento de régimen interno, si existe, y los acuerdos asamblearios. La legislación vigente establece los mínimos, pero admite un amplio margen de discrecionalidad y autonomía para que cada cooperativa fije las normas. El Estatuto de los Trabajadores no es de aplicación.

Las amplias facultades de las cooperativas para arbitrar las condiciones de trabajo (jornada, vacaciones, etc.) no deben dar lugar a que las cooperativas compitan en el mercado mediante el empeoramiento de las condiciones de trabajo de los socios. A medio y largo plazo una situación así sería insostenible. Las cooperativas, bien al contrario, deben aspirar a lograr para sus socios y trabajadores las mejores condiciones de trabajo, buscando el aumento de su capacidad de competir en el mercado en la calidad, la innovación, la flexibilidad, etc.

#### JORNADA

La Ley sólo establece dos restricciones:

1. entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente mediarán, al menos, 12 horas.
2. los menores de 18 años no trabajarán a la semana más de 40 horas. Fuera de sendos límites, la cooperativa goza de entera libertad para fijar la jornada de los socios y socias trabajadores.

#### FESTIVOS

De los 14 días festivos del año, las cooperativas respetarán –respecto de sus socios y socias – como mínimo las cuatro siguientes:

- Natividad del Señor
- Año Nuevo
- 1 de Mayo
- 12 de Octubre

# 7

## RÉGIMEN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

### FICHA 16 / REGULACIÓN DE LA PRESTACIÓN LABORAL

#### VACACIONES

Los socios y socias mayores de 60 años y los menores de 18 años disfrutarán anualmente de, al menos, un mes de vacaciones. Para el resto de los socios y socias la Ley no fija límite alguno, de manera que podría suceder –incluso– el caso extremo de que la asamblea acordara suspenderlas.

#### PERMISOS RETRIBUIDOS

Los socios tendrán derecho a ausentarse del trabajo, previo aviso, por permiso y excedencias por matrimonio, maternidad, paternidad, adopción, enfermedad o fallecimiento, traslado de domicilio habitual, cumplimiento de deber inexcusable para realizar funciones de representación en el movimiento cooperativo y por otras causas reguladas en los estatutos o el reglamento de régimen interno.

#### ANTICIPOS LABORALES

Los socios y socias trabajadores no perciben sueldos o salarios, sino que tienen derecho a recibir periódicamente anticipos a cuenta de resultados. Éstos se denominan anticipos laborales o societarios. Su cuantía, en cómputo anual, será igual, al menos, al Salario Mínimo Interprofesional, salvo para los socios a tiempo parcial, que verán reducido el importe en proporción a la reducción de la jornada.

No obstante, el anticipo será igual, al menos, a los salarios fijados en el Convenio Colectivo sectorial –según categoría profesional– cuando la cooperativa tenga concentrado en un único cliente más del 80% de las ventas.

**Ref. Legal: artículos 105 de la LCCM y 83 de la Ley nacional.**



# 7

## RÉGIMEN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

### FICHA 17 / LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS SOCIOS Y SOCIAS TRABAJADORES:

#### RÉGIMEN GENERAL - RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS (RETA)

Los socios y socias trabajadores de las cooperativas están sujetos a las obligaciones y beneficios de la Seguridad Social, pudiendo optar la cooperativa por adscribir a los socios en el Régimen General (o en alguno de los Regímenes Especiales según actividad) o en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (o como autónomos en alguno de los Regímenes Especiales según actividad).

La opción se realiza con arreglo a tres condiciones:

1. Debe ser recogida en los estatutos sociales.
2. Afecta a todos los socios y socias, no es posible que unos estén en un Régimen y otros en otro Régimen, sino que todos deben estar en el mismo Régimen.
3. La cooperativa podrá pasar de un régimen a otro siempre que desde que se ejerció por última vez el derecho de opción hayan transcurrido más de 5 años. El cambio exige modificación de estatutos.

El socio/a trabajador debe causar alta en la Seguridad Social, sea en uno u otro régimen, tan pronto como inicie la actividad –empiece a trabajar– en la cooperativa. Es decir, el momento del alta viene dado no por el ingreso en la cooperativa, sino por el comienzo de la prestación de los servicios laborales, si bien –en general– ambos momentos coinciden.

#### ¿Cuál de los dos regímenes conviene más o cuál es el más aconsejable?

Ésta es una pregunta que muchas cooperativas se plantean. No existe una respuesta unívoca, sino que dependen de un sin fin de factores. Entre otros, en primer lugar, de las propias preferencias de los socios trabajadores en relación al binomio gasto-protección. Dicho de una forma muy simplificada –e incluso grosera– el Régimen General es más caro pero da más prestaciones que el Régimen de Autónomos.

# 7

## RÉGIMEN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

### FICHA 17 / LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS SOCIOS Y SOCIAS TRABAJADORES:

#### RÉGIMEN GENERAL - RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS (RETA)

En el **Régimen Especial de Trabajadores Autónomos**, el trabajador/a cotiza una cantidad fija mensual, resultante de multiplicar un tipo de cotización por la base reguladora. Dicha base es elegida voluntariamente por el trabajador entre un importe mínimo y un importe máximo fijados, con carácter anual, por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En el **Régimen General** la cotización es muy distinta. La base reguladora no es una cantidad a elegir entre un mínimo y un máximo, sino la remuneración mensual percibida por el trabajador incrementada por la prorrata de las pagas de vencimiento superior al mes, pero sin incluir las percepciones de carácter no salarial (pluses de transporte o comida, dietas, etc.). En el caso de los cooperativistas la base viene dada por el importe de los anticipos laborales. En el Régimen General también existe un límite inferior y un límite superior que señala los extremos de variación de las bases.

La cuota a abonar en el Régimen General se subdivide en dos, la cuota correspondiente al trabajador y que se deduce de las percepciones brutas del mismo y la cuota correspondiente a la empresa.

#### **INCENTIVOS Y BONIFICACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL: APLICABILIDAD A LOS SOCIOS Y SOCIAS DE LAS CTA**

En el marco del fomento de la estabilidad en el empleo y de la promoción del empleo entre los colectivos desfavorecidos en el mercado de trabajo, las empresas (también las cooperativas –incluso por los socios–) pueden aplicarse bonificaciones y reducciones en las cotizaciones sociales al Régimen General de la Seguridad Social.



# 7

## RÉGIMEN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

### FICHA 18 / PRESTACIÓN DE DESEMPLEO:

#### ¿TIENEN DERECHO A ELLA LOS SOCIOS Y SOCIAS DE LAS COOPERATIVAS?

Los socios y socias trabajadores de las cooperativas tienen derecho a la prestación de desempleo, siempre que estén incluidos en el Régimen General (o en alguno de los regímenes especiales que protegen esta contingencia), en los siguientes supuestos:

1. Cuando se haya extinguido la relación entre el socio y la cooperativa por causa de:
  - a. Expulsión improcedente. Es imprescindible que exista una resolución judicial definitiva que declare la improcedencia. No vale el mero acto de reconocimiento de la improcedencia por la cooperativa ante el SMAC (Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación), sino que necesariamente se ha de acudir a Magistratura.
  - b. Económicas, tecnológicas o de fuerza mayor. Se tramitará un expediente de regulación de empleo ante la Comunidad de Madrid, aun si se tratara de un solo afectado.
2. Cuando por decisión unilateral del consejo rector de la cooperativa haya de cesar en la prestación de su trabajo el socio durante el período de prueba.
3. Cuando, previa tramitación del expediente de regulación de empleo, por causas económicas, organizativas o de fuerza mayor, el socio:
  - a. Cese temporalmente en la prestación del trabajo.
  - b. Vea reducida temporalmente su jornada de trabajo en al menos una tercera parte y siempre –además– que la jornada no exceda de las 26 horas semanales en cómputo anual.

**Ref. legal: Real Decreto 1043/85, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y Real Decreto 42/96, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores en situación de cese temporal o reducción temporal de jornada.**



# 8

## FUENTES DE FINANCIACIÓN DE LAS CTA

### FICHA 19 / LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO: MODALIDAD DE PAGO ÚNICO

Los perceptores/as de la prestación de desempleo podrán solicitar la capitalización del desempleo o pago único, cuando acrediten ante el INEM que van a ingresar como socios/as trabajadores en una cooperativa de trabajo asociado ya existente o de nueva constitución.

Esta ayuda consiste en cobrar la prestación por desempleo (que de forma habitual se recibe en periodos mensuales), de una sola vez, obligándose a aportar el importe correspondiente como aportación obligatoria al capital social de la cooperativa.

Si la cantidad a percibir no corresponde con el total de las prestaciones no cobradas se solicitará el abono trimestral de la cantidad restante para subvencionar la cotización del socio/a trabajador/a a la Seguridad Social en el régimen que elija. Las cantidades percibidas por el/la trabajador/a deben aportarse a la cooperativa en el plazo de un mes desde el momento del cobro de las mismas.

Este pago se tramita en el INEM y lo pueden solicitar trabajadores/as en situación de desempleo titulares del derecho a la prestación por desempleo, que acrediten

ante el Instituto Nacional de Empleo que van a constituir una cooperativa en calidad de socio/a trabajador/a de la misma.

No podrá solicitarlo el trabajador que hubiese hecho uso del “pago único” en los cuatro años anteriores al momento de la solicitud. Además el/la trabajador/a debe de tener pendientes 3 ó más mensualidades de desempleo por cobrar.

La tramitación de las solicitudes de capitalización se realizan en la Oficina que por domicilio de la futura cooperativa nos corresponda.

Posteriormente al cobro del pago único se acredita en el INEM la constitución de la cooperativa y el inicio de actividad.

Las condiciones para solicitar el pago de una sola vez son:

1. Que al perceptor/a aún le queden por cobrar 3 ó más mensualidades y
2. Que el perceptor/a no haya ejercitado su derecho a la prestación en la modalidad de pago único en los cuatro años anteriores.

## FICHA 20 / SUBVENCIONES Y AYUDAS

Tanto la Ley nacional de cooperativas como la Ley madrileña establecen que el ingreso de nuevos socios trabajadores en las cooperativas gozará de los mismos incentivos al empleo que los existentes para el fomento de la contratación de trabajadores por cuenta ajena, sean subvenciones, sean bonificaciones en las cotizaciones sociales, etc.

En la actualidad, de acuerdo con las prioridades de las políticas de empleo, se incentiva la generación de empleo indefinido y, en particular, del orientado a los colectivos desfavorecidos en el mercado de trabajo: jóvenes, mayores de 45 años, mujeres, parados de larga duración, discapacitados físicos o psíquicos, mujeres, excluidos sociales (drogodependientes, exreclusos, etc.).

Anualmente la Consejería de Economía y Empleo de la Comunidad de Madrid abre una convocatoria de subvenciones para mejora de la competitividad de las cooperativas de trabajo con distintas líneas de ayudas. Así para este año han sido:

- **Subvenciones en concepto de incorporación de desempleados/as como socios/as trabajadores/as:** La cooperativa recibirá una subvención, a fondo perdido, por la incorporación de socios que en el momento del ingreso se encuentren en situación de desempleo y estén inscritos en la oficina de empleo. Además, los socios, deberá cumplir al menos uno de los siguientes requisitos:
  - Menores de 25 años que no hayan tenido antes un empleo fijo remunerado.
  - Mayores de 45 años.
  - Desempleados/as de larga duración que hayan estado sin trabajo e inscritos en la oficina de empleo al menos 12 de los anteriores 16 meses a la incorporación. En el caso de menores de 25 años se exigirá haber estado inscrito 6 meses de los anteriores 8 a la incorporación.
  - Desempleados/as a quienes se le haya reconocido el pago único de la prestación con las siguientes particularidades: 25 años o más: tener reconocidos 360 días o más de prestación o menores de 25 años: tener reconocidos 180 días o más de prestación.

# 8

## FUENTES DE FINANCIACIÓN DE LAS CTA

### FICHA 20 / SUBVENCIONES Y AYUDAS

- Mujeres desempleadas que se incorporen como socias trabajadoras en los 24 meses siguientes a la fecha del parto, adopción o acogimiento.
- Discapacitados/as, siempre que tengan reconocida tal condición en un grado igual o superior al 33%.
- Desempleados/as en situación de exclusión social.
- Trabajadores/as vinculados/as a la empresa por contrato de trabajo de carácter temporal no superior a 24 meses, con una vigencia mínima de seis meses a la fecha de solicitud de la subvención.

- **Inversiones en inmovilizado material o inmaterial necesarias para su puesta en funcionamiento o ampliación así como para la incorporación de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.**

Podrán ser objeto de subvención las inversiones en terrenos, construcciones e instalaciones técnicas, maquinaria, equipos, elementos de transporte, así como los activos inmateriales vinculados con las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Con carácter general, las inversiones serán en activos nuevos. Si se adquieren equipos de segunda mano deberán cumplir los siguientes requisitos: el vendedor facilitará un certificado confirmando que durante los siete últimos años no se ha comprado con subvenciones nacionales o comunitarias y acreditar, mediante peritaje externo, que el precio de los equipos no es superior al valor de mercado.

# 8

## FUENTES DE FINANCIACIÓN DE LAS CTA

### FICHA 20 / SUBVENCIONES Y AYUDAS

#### ■ **Subvenciones para asistencia técnica, que podrá consistir en:**

- Contratación de directores o gerentes.
- Estudio de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis, salvo los que sean exigidos en la tramitación de expedientes administrativos para la obtención de autorizaciones o subvenciones.
- Informes económicos y auditorías.
- Asesoramiento en las distintas áreas de gestión empresarial, siempre que tengan un carácter extraordinario.

#### ■ **Realización de actividades de formación, fomento y difusión de la economía social, que podrá consistir en:**

- Actividades de formación, destinadas a iniciar, perfeccionar y cualificar en el conocimiento del cooperativismo.
- Actividades de fomento, realización de congresos, simposios, jornadas, seminarios en aspectos relacionados con la economía social.
- Actividades de difusión, campañas de difusión en medios de comunicación social, edición de publicaciones que den a conocer la organización y funcionamiento de las cooperativas.

#### **OTRAS AYUDAS**

Además de las anteriores, existen otras ayudas a la creación de empleo y/o a la inversión a las cuales pueden concurrir todas las empresas y también las cooperativas. Entre esas ayudas destacan las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social cuando se contrate por tiempo indefinido a personas desempleadas que tengan determinadas características.



# 9

## LA CONSTITUCIÓN DE UNA COOPERATIVA DE TRABAJO

### FICHA 21 / PASOS PARA LA CONSTITUCIÓN DE UNA COOPERATIVA DE TRABAJO

#### **Paso 1. Solicitud del certificado de denominación no coincidente**

Se trata de solicitar una Certificación del Registro de Cooperativas en la que figure que el nombre que hemos decidido dar a nuestra cooperativa no corresponde a otra ya existente.

Es recomendable que solicitemos más de un nombre, relacionándolos por orden de prioridad. Este certificado tiene una validez de seis meses desde la fecha en que se expide pudiendo prorrogarse otros seis.

#### **Paso 2. Desembolso del capital social**

Se trata de abrir una cuenta corriente a nombre de la cooperativa donde los/as socios/as realizan el aporte del capital social que le corresponde a cada uno/a de ellos/as. El banco es de elección libre por parte de los/as socios/as. Se ha de ingresar al menos el 25 % del capital social.

#### **Paso 3. Elaboración de Estatutos Sociales**

Los Estatutos recogen de qué manera se va a organizar la cooperativa. Éstos, junto con la Ley, son el marco de referencia en que la cooperativa se va a mover.

#### **Paso 4. Calificación previa de los Estatutos Sociales (opcional)**

Es un trámite opcional, esto es, solo se realizará si los/as promotores/as así lo solicitan. Se trata de la posibilidad de solicitar al Registro de Cooperativas competente, antes de acudir al Notario, que compruebe que todos los actos, documentos y acuerdos que hemos adoptado hasta el momento son conformes a la Ley. Es un trámite que suele dilatar en un par de meses más la duración del proceso habitual de constitución, que suele ser de dos meses aproximadamente. Éste es un trámite gratuito que se recomienda realizar en aquellos casos en los que se tienen dudas sobre la legalidad de alguno o algunos de los acuerdos adoptados.

#### **Paso 5. Elevación a Escritura Pública de los Estatutos Sociales**

Mediante la firma ante Notario los/as promotores/as de la cooperativa elevan a públicos los acuerdos relativos a la constitución de la cooperativa, los Estatutos Sociales y la elección de las personas que ocuparán los cargos sociales.

# 9

## LA CONSTITUCIÓN DE UNA COOPERATIVA DE TRABAJO

### FICHA 21 / PASOS PARA LA CONSTITUCIÓN DE UNA COOPERATIVA DE TRABAJO

Desde el momento en que hemos realizado el acto formal de constitución de la cooperativa ante el Notario, la situación de la sociedad será la de estar “en constitución”. En esta situación, aunque la sociedad aún no figure en el Registro, podrá realizar contratos y obligarse con terceros.

#### **Paso 6. Impuesto de Transmisiones y Actos Jurídicos Documentados**

Hemos de liquidar este impuesto que grava el 1% del capital social de la empresa. Hay que presentar la liquidación, pero no se ha de pagar cantidad alguna ya que las cooperativas de trabajo están exentas de este impuesto. El impreso de liquidación es el modelo 600 de Hacienda de la Comunidad de Madrid y tendremos que acudir a la Consejería de Hacienda de la Comunidad de Madrid (no a la Agencia Tributaria).

#### **Paso 7. Solicitud del Código de Identificación Fiscal (CIF) - Declaración previa al inicio de la actividad**

Se solicita en la Administración de la Agencia Tributaria mediante la presentación del modelo 036. Se nos entregará un CIF

provisional para cooperativas “en constitución”. Antes de transcurridos 6 meses hay que solicitar el CIF definitivo. Este mismo impreso se utiliza para dar comunicación e inicio de actividad de la cooperativa y las variaciones de datos en la cooperativa.

#### **Paso 8. Inscripción en el Registro de Cooperativas**

La inscripción se deberá solicitar al Registro Central de Cooperativas (para el caso que la empresa cuente con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma o con socios/as cuyo domicilio esté en Comunidades Autónomas diferentes) o en el Registro de Cooperativas de la Comunidad de Madrid (en el supuesto en que todos/as los/as socios/as tengan su domicilio en la Comunidad de Madrid y que todos los centros de trabajo se encuentren dentro de la Comunidad de Madrid) en el plazo de un mes a contar desde la fecha de firma en el Notario.

# 9

## LA CONSTITUCIÓN DE UNA COOPERATIVA DE TRABAJO

### FICHA 21 / PASOS PARA LA CONSTITUCIÓN DE UNA COOPERATIVA DE TRABAJO

En el período máximo de los tres meses siguientes, a contar desde el momento de entrega de la documentación, recibiremos comunicación del Registro indicándonos si existe alguna irregularidad o si, por el contrario, se entiende que todo lo tramitado es conforme a la Ley. Si la resolución es desfavorable tendremos que hacer las subsanaciones y/o modificaciones sugeridas por el Registro de Cooperativas.

#### **Paso 9. Declaración de comienzo efectivo de la actividad y declaración de actividades y locales**

Mediante la presentación, de nuevo, del modelo 036 en la Administración de la Agencia Tributaria, se notificará:

- La fecha de inicio efectivo de la actividad.
- La declaración de la actividad principal y secundarias (en su caso) que se vayan a desarrollar.
- Los locales destinados directa o indirectamente al desarrollo de la actividad o actividades.

#### **Paso 10. Afiliación de la empresa en la Seguridad Social y alta de los/as socios/as-trabajadores/as que inicien la actividad empresarial**

Para poder empezar a trabajar, con anterioridad al inicio de la actividad, hay que solicitar la afiliación de la empresa en la Seguridad Social –caso que se hubiese optado por el Régimen General–, así como el alta en el régimen que corresponda de todas las personas que empiecen a desarrollar su trabajo. Se presentará la documentación en la oficina que corresponda al domicilio social de la cooperativa.

#### **Paso 11. Comunicación de apertura del centro de trabajo**

Se ha de comunicar, dentro de los treinta días siguientes al inicio de actividad, la apertura del centro de trabajo ante la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid, presentando una Evaluación Inicial de Riesgos Laborales.

#### **Paso 12. Libro de Visitas y Libros Sociales Obligatorios**

#### **Paso 13. Licencia Municipal de Apertura y Licencias Especiales**



# 10

## OTROS TEMAS DE INTERÉS PARA LAS COOPERATIVAS

### FICHA 22 / LA INTERCOOPERACIÓN

Cada cooperativa expresa y materializa un proceso de cooperación, esto es, de colaboración y concurrencia de esfuerzos orientados a la obtención de unos determinados resultados.

La cooperación no se agota en cada cooperativa, sino que continúa o, mejor dicho, es deseable que tenga continuidad en las relaciones entre las cooperativas. Ésta es la base del movimiento y del tejido cooperativo, tal y como es recogido en el texto principal de la ACI:

*“Las cooperativas sirven a sus socios lo más eficazmente posible y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando conjuntamente mediante estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales”.*

La colaboración económica entre las empresas no es privativa de las cooperativas. Las fusiones, las alianzas estratégicas y otras formas de cooperación son uno de los hechos más relevantes de la dinámica económica en las postrimerías del Siglo XX e inicios del Siglo XXI.

La intercooperación obedece a motivaciones o razones varias, que haciendo un gran esfuerzo de síntesis podrían resumirse en dos grupos típicos. Bien priman los resortes relacionados con la solidaridad y la ayuda mutua: los actores anteponen las relaciones sociales y comunitarias a la búsqueda del beneficio material. Bien priman las razones asociadas a la exploración y aprovechamiento de las ventajas económicas derivadas de la realización de negocios en alianza con otros. En la realidad, cada ejemplo de cooperación entre cooperativas combina sendos grupos de motivos, si bien, según los casos, primarán uno u otro.

# 10

## OTROS TEMAS DE INTERÉS PARA LAS COOPERATIVAS

### FICHA 22 / LA INTERCOOPERACIÓN

El abanico de razones más frecuentes que dan lugar a prácticas de intercooperación es:

- La defensa y promoción de los intereses comunes, en particular ante las administraciones públicas a fin de lograr una legislación favorable, políticas incentivadoras, beneficios fiscales, etc.
- La institucionalización de mecanismos que permitan intercambiar trabajadores y/o absorber excedentes de plantilla.
- La realización de compras comunes de materias primas y otros suministros para obtener mejores precios y/o mejores condiciones de pago.
- El uso compartido de instalaciones (almacenes, oficinas, naves...), de maquinaria y equipos productivos (p.ej., de grúas, aparatos de medida y calibrado, equipos informáticos...), de personal directivo y técnicos especializados (ingenieros, arquitectos, publicistas, gestores de los servicios de calidad, expertos en comercio exterior, asesores...). La colaboración en estos casos permite abaratar costes y aprovechar mejor los recursos.
- El desarrollo de planes agrupados de formación continua, sean de carácter sectorial, intersectorial o territorial.
- La institucionalización de mecanismos de colaboración financiera (préstamos entre cooperativas...) o que permitan un mejor acceso a los mercados financieros (sociedades de garantía recíproca, sociedades de capital riesgo...).
- La producción conjunta a fin de obtener economías de escala: al aumentar la cantidad de producto disminuye el coste por unidad de producto.
- El acceso común a nuevos mercados: p. ej., el acceso a mercados internacionales.
- El desarrollo compartido de nuevos productos.
- La realización conjunta de actividades de I+D, de innovación, de acceso a nuevas tecnologías, de transferencia tecnológica.

# 10

## OTROS TEMAS DE INTERÉS PARA LAS COOPERATIVAS

### FICHA 22 / LA INTERCOOPERACIÓN

- La puesta en marcha de canales de distribución comunes (p.ej., tiendas o comercios minoristas compartidos por una cooperativa de fabricación de mobiliario de oficina y otra cooperativa de mobiliario doméstico) o la realización de ventas en común para obtener mejores precios y/o mejores condiciones de venta frente a los distribuidores.
- La integración de varias fases de un mismo proceso de producción bajo un solo paraguas: p. ej., la colaboración entre empresas varias del sector de la construcción (albañilería, fontanería, electricidad, carpintería...).
- El abordaje por varias cooperativas de un proyecto de inversión que por su volumen y/o por su grado de riesgo ninguna cooperativa en particular podría o querría acometer.
- Etcétera.

Aunque en las líneas precedentes hemos supuesto que las relaciones de cooperación se dan entre cooperativas, es obvio que también es posible la cooperación entre las cooperativas y las empresas no cooperativas.

Por otra parte, la relación de razones que dan lugar a procesos de cooperación muestran las ventajas de la misma. Entre esas ventajas destacan la reducción de costes, el abaratamiento de las compras, la mejora y consolidación de los márgenes de venta, el acceso a recursos estratégicos, la apertura de nuevos negocios y mercados, la repartición de los riesgos, etc.

# 10

## OTROS TEMAS DE INTERÉS PARA LAS COOPERATIVAS

### FICHA 22 / LA INTERCOOPERACIÓN

Ahora bien, en la cooperación no siempre todo son ventajas. Existen peligros y amenazas que cada cooperativa debe superar. Muchos procesos de colaboración se malogran antes de iniciarse o, incluso, una vez iniciadas. Entre esos peligros y amenazas cabe mencionar:

- Actitudes y comportamientos oportunistas por parte de los partícipes: cuando uno o varios de los partícipes, por decirlo de una forma gráfica, escurre el bulto a la hora de contribuir a la tarea, pero pone la mano a la hora de repartir los beneficios; es decir, cuando no existe proporcionalidad ni equidad en el reparto de las cargas y beneficios.
- Otro peligro y amenaza viene dado por la actitud y el comportamiento prepotente de uno o algunos de los partícipes respecto de los demás. “El pez grande se come al chico”. Tal ocurre cuando uno de los partícipes no respeta la identidad y autonomía de los socios, sino que pretende dominarlos y someterlos a sus dictados o, incluso, en la situación extrema, cuando pretende absorberlos.
- Un tercer escenario que imposibilita y pervierte la cooperación se produce cuando las relaciones entre los partícipes no están presididas por la transparencia y la lealtad. Así, p.ej., cuando alguno de los partícipes aprovecha la relación de colaboración para robar los clientes a los demás o para espiarles o para quitarle los mejores trabajadores.



# 10

## OTROS TEMAS DE INTERÉS PARA LAS COOPERATIVAS

### FICHA 23 / LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Las cooperativas, en tanto que empresas, están obligadas a garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores/as y de los socios/as trabajadores. Para ello habrán de evaluar los riesgos existentes y desarrollar el sistema de prevención y eliminación o atenuación de los mismos.

#### EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS

Las empresas deben acreditar o evaluar qué riesgos, de todo tipo, tanto físicos como psíquicos, pueden afectar la salud de su personal sea mediante la ocurrencia de accidentes, sea mediante enfermedades. El estudio de los posibles riesgos ha de comprender el conjunto de las condiciones de trabajo: locales, instalaciones, equipos, agentes físicos, químicos o biológicos, organización del trabajo, jornada, descansos, etc. También, y de manera especial, se examinará la probabilidad de que determinados trabajadores sean más propensos a los accidentes o a las enfermedades: jóvenes, mujeres, mayores, trabajadores de baja cualificación...

La evaluación final ha de identificar y localizar con detalle qué riesgos son posibles, cuál es su probabilidad y gravedad, qué trabajadores están más expuestos, cuáles son los agentes causantes, etc. Los resultados se harán constar por escrito y documentar. Por lo demás, la evaluación siempre ha de estar *viva*, es decir, debe ser revisada cuando existan nuevos datos significativos: cuando haya ocurrido algún accidente o varíen las condiciones de trabajo o ingrese personal especialmente vulnerable o existan nuevos conocimientos médicos o cambien las técnicas aplicadas, etc.

Para elaborar la evaluación, la cooperativa dispone de un abanico de opciones: desde nombrar una comisión interna responsable hasta contratar una empresa externa especializada. En todo caso, quien realice la evaluación debe disponer o recibir la formación precisa.

# 10

## OTROS TEMAS DE INTERÉS PARA LAS COOPERATIVAS

### FICHA 23 / LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

#### PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Si de la evaluación de los riesgos laborales resultara que existen situaciones de daño posible no eliminables inmediatamente, la cooperativa establecerá un sistema o planificación de la actividad preventiva cuyo objetivo fundamental será eliminar, controlar o reducir dichas situaciones de acuerdo con un orden de prioridades.

El plan de prevención necesariamente determinará:

- Los medios humanos y materiales necesarios: equipos de protección, formación del personal, etc.
- La asignación de recursos económicos.
- Las medidas de emergencia caso que puedan producirse situaciones catastróficas: primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de los trabajadores, etc.
- La vigilancia de la salud: todas las empresas garantizarán a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, siendo las revisiones obligatorias

para la empresa y voluntarias para el trabajador (salvo en determinados supuestos, en los que también son obligatorias para el trabajador).

- La información y formación de los trabajadores en materia de salud e higiene en el trabajo.
- La duración del plan y su división en fases o etapas, detallando el programa anual de actividades.

#### ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

La organización de la actividad preventiva se concreta en dos figuras principales: los servicios de prevención y los delegados de prevención.

Las actividades preventivas se realizarán según alguna de las siguientes modalidades:

- Asunción por el órgano de administración (consejo rector o administradores): cooperativas de menos de seis socios y que no desarrollen actividades peligrosas.

# 10

## OTROS TEMAS DE INTERÉS PARA LAS COOPERATIVAS

### FICHA 23 / LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Nombrar una comisión de trabajo o incluso responsabilizar a un solo trabajador/a: los trabajadores/as designados pueden ser socios/as o contratados/as y deben disponer o recibir una formación suficiente para el desempeño de la tarea.
- Servicio de prevención propio: son obligatorios en empresas de más de 500 trabajadores/as (o incluso menos, si desarrollan actividades peligrosas). Los servicios propios tendrán asignado un personal especializado con dedicación exclusiva y unos recursos materiales. En las cooperativas pequeñas estos servicios son demasiado costosos.
- Servicios de prevención ajenos: La empresa con la que se concierte el servicio debe estar homologada por las autoridades laborales y sanitaria.
- Servicios mancomunados: Servicios compartidos por varias empresas que trabajan en un mismo centro o edificio o por varias empresas de un mismo sector que se localicen en un área geográfica común.

Las cooperativas que no concierten con un servicio de prevención ajeno están obligadas a someter su sistema de prevención a una auditoria externa. Ésta la realizará una persona o empresa debidamente homologada por la autoridad laboral. Las auditorías se repetirán, al menos, cada 5 años.

En verdad, los principios y prácticas de la prevención de riesgos laborales están poco asumidos, en general, por las empresas españolas. De ahí la alta siniestralidad laboral registrada. La legislación vigente se aplica poco y mal. Se repara demasiado en los *costos* de la salud, cuando, en realidad, dichos costos se deberían conceptuar como inversiones en la mejora de las condiciones de trabajo. En las cooperativas, donde coincide la figura del empresario y del trabajador, la aplicación de la legislación es, tal vez, más fácil y, en cualquier caso, debería ser un objetivo prioritario.

**Ref. Legal: Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales y Real Decreto 39/97, del Reglamento de los Servicios de Prevención.**



# 10

## OTROS TEMAS DE INTERÉS PARA LAS COOPERATIVAS

### FICHA 24 / OTROS TIPOS DE COOPERATIVAS DE INTERÉS: INICIATIVA SOCIAL E INTEGRACIÓN SOCIAL

#### COOPERATIVAS DE INICIATIVA SOCIAL

Son aquellas cooperativas de trabajadores asociados que tienen por objeto principal la prestación de servicios relacionados con:

- Protección de la infancia y de la juventud
- Asistencia a la tercera edad
- Educación especial y asistencia a personas con discapacidad
- Asistencia a minorías étnicas, refugiados, asilados, personas con cargas familiares no compartidas, ex-reclusos, alcohólicos y toxicómanos
- Reinserción social y prevención de la delincuencia

Así como de servicios dirigidos a los colectivos que sufran cualquier clase de marginación o exclusión social en orden a conseguir que superen dicha situación.

Si el objeto social de la cooperativa incluye otras actividades diferentes a las propias de

la iniciativa social, deberán ser accesorias y subordinadas a éstas. En dicho supuesto la sociedad deberá llevar una contabilidad separada para uno y otro tipo de actividades.

#### REQUISITOS

- Constancia en los Estatutos de la **ausencia de ánimo de lucro**, así como que, en el supuesto de que en un ejercicio económico se produzcan excedentes o beneficios, los mismos en ningún caso serán repartidos entre los socios trabajadores, dedicándose a la consolidación y mejora en el servicio prestado.
- **Carácter gratuito de los cargos del consejo rector**, sin perjuicio de las competencias económicas procedentes por los gastos en los que puedan incurrir los consejeros en el desempeño de sus funciones como tales. El carácter gratuito de los cargos del consejo rector no es incompatible con la percepción de los anticipos derivados de la condición de socios trabajadores de sus componentes.

# 10

## OTROS TEMAS DE INTERÉS PARA LAS COOPERATIVAS

### FICHA 24 / OTROS TIPOS DE COOPERATIVAS DE INTERÉS: INICIATIVA SOCIAL E INTEGRACIÓN SOCIAL

- Las aportaciones de los socios trabajadores al capital social, tanto obligatorias como voluntarias, no podrán devengar interés alguno, sin perjuicio de la posible actualización de las mismas.
- Las retribuciones de los socios trabajadores y de los trabajadores por cuenta ajena no podrán superar el 150 % de las retribuciones que, en función de la actividad y categoría profesional, establezca el Convenio Colectivo aplicable que guarde mayor analogía.

El incumplimiento de cualquiera de los anteriores requisitos determinará la pérdida de la condición de cooperativa de iniciativa social, pasando a regirse plenamente por lo dispuesto con carácter general para las cooperativas de trabajo.

#### COOPERATIVAS DE INTEGRACIÓN SOCIAL

Son cooperativas de integración social aquellas que procuran a sus miembros atención o integración social por uno de estos medios:

- Proporcionándoles medios y servicios, tanto de consumo general como específico, para su subsistencia y desarrollo.
- Organizando la producción y comercialización de los productos que elaboran en régimen de empresa en común.
- Coordinando ambas funciones mediante una estructura cooperativa adecuada.

# 10

## OTROS TEMAS DE INTERÉS PARA LAS COOPERATIVAS

### FICHA 24 / OTROS TIPOS DE COOPERATIVAS DE INTERÉS: INICIATIVA SOCIAL E INTEGRACIÓN SOCIAL

La mayoría de los socios y socias de estas cooperativas deberán pertenecer a colectivos de: discapacidades físicos, psíquicos o sensoriales, menores y sus representantes, ancianos con carencias familiares y económicas y cualquier otro grupo o minoría étnica o de otra clase, marginados socialmente.

Podrán ser socios de estas cooperativas, además del personal de atención, las personas jurídicas de naturaleza pública, tanto territoriales como institucionales, y las entidades privadas cuya normativa o Estatutos provean o permitan la financiación u otra forma de colaboración en el desarrollo de las actividades de tales cooperativas.

Estos socios institucionales, además de ejercitar los derechos y obligaciones previstos en el Estatuto de la cooperativa, designarán un delegado o asistente técnico que será miembro del consejo rector.

Si los Estatutos lo prevén, y dentro de los límites que establezcan, podrán existir en estas cooperativas socios especiales, que serán personas incluidas en el régimen de la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, y que no se computarán a los efectos de calcular la mayoría a que se refiere el número 2 de este artículo.

Para que estas cooperativas puedan ser consideradas como entidades sin ánimo de lucro a todos los efectos, deberán cumplir los requisitos establecidos en la presente Ley para las cooperativas de iniciativa social.

The image features a solid blue background with several large, white, abstract shapes. These shapes include a large circle on the right, a smaller circle on the left, and a larger, irregular shape at the bottom left that resembles a stylized human figure or a speech bubble. The text is centered within the white shapes.

**COOPERATIVAS DE TRABAJO**  
**empresas responsables**  
**empleo de calidad**