



ASÍ DE FÁCIL

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO



GENERALITAT VALENCIANA
CONSELLERIA DE ECONOMIA, HACIENDA Y EMPLEO



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo

FEDERACIÓ VALENCIANA

FEVECTA

D'EMPRESES COOPERATIVES
DE TREBALL ASSOCIAT

EDITA:

FEVECTA



Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado
fevecta@fevecta.coop
www.fevecta.coop

FEVECTA VALENCIA

C/ Arzobispo Mayoral, 11 bajo. 46002 VALENCIA
Tel. 963 515 029 - 963 521 386 / Fax: 963 511 268
fevecta@fevecta.coop

FEVECTA CASTELLÓN

C/ Ciscar, 39- B. 12003 Castelló
Tel. 964 722 354 / Fax: 964 722 327
cast@fevecta.coop

FEVECTA ALICANTE

C/ Bono Guarnier, 6 bajo. 03005 ALICANTE
Tel. 965 133 853 / Móvil: : 609 610 253 / Fax: 965 133 248
alic@fevecta.coop

FEVECTA XÀTIVA

C/ Albereda Jaume I, 35. 46800 XÀTIVA
Tel. Móvil: 619 356 914
jmartinez@fevecta.coop

FEVECTA ELX

Paseo de la Juventud, 1. 03202 ELX
Tel. 966 658 060 / Fax: 965 436 444

V-5292-2005

DEPÓSITO LEGAL:

La fórmula jurídica de las Cooperativas de Trabajo Asociado ofrece a los emprendedores una serie de posibilidades y ventajas que permiten una mayor capacidad de adaptación al proyecto de empresa y facilidades para iniciar la actividad. Esta guía, especialmente dirigida a asesores, consultores y graduados sociales, le permitirá conocerlas de una manera ágil y sencilla, además de ayudarle a despejar dudas comunes sobre esta forma de empresa.

Esta publicación viene a sumarse a otros materiales desarrollados por FEVECTA en los últimos años para facilitar la labor de los profesionales que asesoran a las cooperativas, como la base legislativa Lexcoop. Se trata de un compendio legislativo de acceso gratuito a través de la página web de FEVECTA, que reúne toda la legislación cooperativa. Su diseño está pensado para que resulte muy fácil hacer las consultas y, muy importante, para que sus contenidos estén en continua actualización.

La base de datos Lexcoop se estructura en 19 capítulos a través de los cuales se puede acceder a toda la legislación en materia laboral, fiscal, jurídico societaria y de Seguridad Social que es necesario manejar con frecuencia cuando se asesora o gestiona una cooperativa y, en especial, las de Trabajo Asociado. La base de datos viene comentada y pone a disposición de los profesionales que trabajan en este campo la Ley Valenciana de Cooperativas totalmente desglosada, así como los documentos más frecuentemente requeridos por las cooperativas (modelos de actas, estatutos, ...).

Asimismo, en FEVECTA ponemos a su servicio un amplio equipo de especialistas que le facilitarán el **asesoramiento y apoyo** necesarios en la constitución y seguimiento de Cooperativas de Trabajo Asociado, sea cual sea la actividad a la que se dediquen.

FEVECTA es la organización representativa del cooperativismo de Trabajo Asociado en la Comunidad Valenciana. Su principal objetivo es la **defensa de los intereses de las cooperativas** asociadas en el ámbito político, económico e institucional. Pero, además, presta una amplia gama de **servicios especializados tanto a las cooperativas como a los profesionales que les asesoran:**

- **Asesoramiento** en materia cooperativa.
- Tramitación de **subvenciones**.
- Fomento de la **intercooperación** y de **actividades sectoriales**.
- **Información** empresarial y sectorial.
- Asistencia técnica mediante **visitas personales**.
- **Formación:** Amplia oferta de cursos de formación continua, charlas y seminarios adaptados a las necesidades específicas de las cooperativas.
- **Publicaciones:** Edición mensual de una revista y elaboración de estudios y publicaciones diversos.

Puede acudir a cualquiera de nuestras sedes de Alicante, Castellón, Elche, Xàtiva o Valencia para informarse. **En FEVECTA encontrará el asesoramiento que necesita.**

La fórmula jurídica de las cooperativas de trabajo asociado ofrece a los emprendedores una serie de posibilidades y ventajas que permiten una mayor capacidad de adaptación al proyecto de empresa y facilidades para iniciar la actividad. Esta guía, especialmente dirigida a Agentes de Desarrollo Local y personas que tienen la responsabilidad de la promoción económica en lo local, le permitirá conocerlas de una manera ágil y sencilla, además de ayudarle a despejar dudas comunes sobre esta forma de empresa.

A lo largo de nuestra trayectoria profesional hemos constatado que las actuaciones tendentes a favorecer la creación de empleo realizadas en grandes ámbitos no resultan tan eficaces como en un principio cabría esperar, obteniéndose mejores resultados en las actuaciones realizadas a nivel local.

Hay que tener presente que, en lo tocante a la promoción del empleo todavía queda mucho camino por recorrer, en especial, en lo que se refiere a colectivos con dificultades de inserción en el mercado laboral, como son las mujeres, las personas jóvenes, los parados mayores de 45 años, los discapacitados y quienes se encuentren en situación de marginación social. Consciente de ello, FEVECTA desde sus inicios ha trabajado en pos de la creación y mejora del empleo con la continua realización de estudios, investigaciones, asesoramiento a emprendedores y acciones de formación

Esta publicación viene a sumarse a otros materiales desarrollados por FEVECTA en los últimos años para facilitar la labor de los profesionales que asesoran a las cooperativas como la base legislativa Lexcoop, disponible en la página web de FEVECTA www.fevecta.coop.

Asimismo, en FEVECTA ponemos a su servicio un amplio equipo de especialistas que le facilitarán el **asesoramiento y apoyo** necesarios en la constitución y seguimiento de cooperativas de trabajo asociado, sea cual sea la actividad a la que se dediquen.

FEVECTA es la organización representativa del cooperativismo de trabajo asociado en la Comunidad Valenciana. Su principal objetivo es la **defensa de los intereses de las cooperativas** asociadas en el ámbito político, económico e institucional. Pero, además, presta una amplia gama de **servicios especializados tanto a las cooperativas como a los profesionales que les asesoran**:

- **Asesoramiento** en materia cooperativa.
- Tramitación de **subvenciones**.
- Fomento de la **intercooperación** y de **actividades sectoriales**.
- **Información** empresarial y sectorial.
- Asistencia técnica mediante **visitas personales**.
- **Formación**: Amplia oferta de cursos de formación continua, charlas y seminarios adaptados a las necesidades específicas de las cooperativas.
- **Publicaciones**: edición mensual de una revista y elaboración de estudios y publicaciones diversos.

Puede acudir a cualquiera de nuestras sedes de Alicante, Castellón, Elche, Xàtiva o Valencia para informarse. **En FEVECTA encontrará el asesoramiento que necesita.**

ÍNDICE

LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO. 1 2 3

- 1 Introducción.
- 2 Los principios cooperativos.
- 3 Legislación.

SOCIOS TRABAJADORES Y OTRAS FIGURAS. 4 5 6 7 8

- 4 Socios trabajadores: mínimos obligatorios y responsabilidad.
- 5 Socios trabajadores: incorporación de socios.
- 6 Socios trabajadores: baja de socios.
- 7 Los trabajadores contratados o asalariados.
- 8 Socios temporales. Los asociados.

REGULACIÓN INTERNA. 9 10 11

- 9 Los estatutos sociales. El registro de cooperativas.
- 10 El reglamento de régimen interno. Propuesta de RRI.
- 11 El estatuto profesional del socio.

FUNCIONAMIENTO INTERNO. 12 13

- 12 Órganos sociales obligatorios. Órganos y figuras voluntarias.
- 13 Asamblea General. Consejo Rector.

RÉGIMEN ECONÓMICO. 14 15 16 17

- 14 El Capital Social. El resultado económico.
- 15 El resultado positivo. El resultado negativo.
- 16 Reserva Obligatoria.
Fondo de Formación y Promoción Cooperativa (FFPC).
- 17 Reserva voluntaria.
Documentación social y contabilidad de la cooperativa.

RÉGIMEN FISCAL. 18 19 20

- 18 Clasificación. Beneficios fiscales.
- 19 Reglas especiales sobre el impuesto de sociedades.
- 20 Causas de pérdida de la condición de cooperativa fiscalmente protegida.

SEGURIDAD SOCIAL. 21

- 21 Costes. Cobertura de contingencias.

ANEXO: TRÁMITES PARA CONSTITUIR UNA C.T.A.

ASÍ DE FÁCIL: COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO



LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO

1

INTRODUCCIÓN

CONCEPTO

La Cooperativa de Trabajo Asociado es una forma jurídica de empresa que asocia a personas físicas que, mediante la aportación de su trabajo a tiempo parcial o completo, realizan cualquier actividad.

REGULACIÓN

REGULACIÓN

En materia de cooperativas, la competencia legislativa está transferida a nuestra Comunidad Autónoma. Por lo tanto, tenemos una ley propia y sólo será de aplicación la ley estatal sobre cooperativas cuando exista una remisión expresa de nuestra ley o en materias sobre las que no se pueda legislar en el ámbito autonómico.

Se aplica la Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana, Ley 8/2003 de 24 de marzo, a las cooperativas que desarrollen mayoritariamente la actividad cooperativizada con sus socios en la Comunidad Valenciana.

ORIGEN

ORIGEN

Las cooperativas nacieron en Europa a mediados del siglo XIX y, durante más de un siglo de existencia, han demostrado ser una fórmula apta para que las personas resuelvan de forma colectiva distintos problemas en contextos muy diferentes. Por ello, existen cooperativas de diversas clases ubicadas en todos los continentes y países: hay Cooperativas de Trabajo Asociado, de consumo, de transporte, cooperativas agrícolas, cooperativas de crédito,... En cada una de ellas existe una actividad principal (el trabajo, el consumo, el transporte,...), que se realiza cooperativamente.

Las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) conjugan a un tiempo profesionalidad, flexibilidad y participación.

Las CTA representan un modelo de empresa en el que los objetivos económicos y empresariales se integran con otros de carácter social. Se consigue, así, un crecimiento económico basado en el empleo, la equidad social y la igualdad.

Como toda empresa, la cooperativa busca obtener rentabilidad por la actividad realizada. Pero, además, la fórmula cooperativa ofrece una serie de ventajas que se derivan de un modelo propio de organización interna, así como de los principios en los que basa su filosofía:

- Es una fórmula de empleo estable: los socios se unen para satisfacer sus necesidades de trabajo en las mejores condiciones posibles.
- Las personas y el valor del trabajo están por encima del capital aportado. La cooperativa es una organización democrática donde las decisiones se toman de manera igualitaria.
- Los trabajadores son al mismo tiempo propietarios y gestores de la cooperativa. Por eso existe mayor motivación e identificación con la empresa y su futuro.

Es una fórmula empresarial en expansión que ofrece grandes posibilidades a los emprendedores para abrirse camino profesionalmente.

DIFERENCIAS CON LAS EMPRESAS DE CAPITAL

	Empresas de capital (S.A., S.L.)	Cooperativas de trabajo asociado
Poder de participación	En función del capital aportado	Una persona, un voto
Distribución de resultados	En función del capital aportado	En función del trabajo aportado
Fin de la actividad económica	Máximo beneficio o lucro	Busca el beneficio pero prima el bienestar social

LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO

LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS

CONCEPTO

El mundo cooperativo internacional ha adoptado históricamente unos principios que le diferencian del resto de formas jurídicas empresariales, además de dotarle de un marco ideológico propio. Estos principios tienen su origen en Inglaterra. Allí, un grupo de obreros creó en 1847 La Sociedad de los Equitables Pioneros de Rochdale, cuyos estatutos recogían una serie de principios que sirvieron para llevar a la práctica los valores que defendían.

En 1995, la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) realizó una revisión y actualización de los principios cooperativos, asumiendo lo esencial de la formulación hecha por los pioneros de Rochdale y las distintas experiencias del movimiento cooperativo. Estos principios constituyen el marco jurídico que el legislador de cualquier país deberá observar en la elaboración de sus leyes.

PRINCIPIO DE 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 social, política, religiosa, racial o de sexo”



PRINCIPIO DE PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LOS SOCIOS

“Los socios contribuyen equitativamente al capital de sus cooperativas y lo gestionan de forma democrática. Normalmente reciben una compensación limitada sobre el capital librado por su condición de socios. Los socios asignan los excedentes a alguna de estas finalidades: al desarrollo de su cooperativa, al beneficio de los socios en proporción a las operaciones con la cooperativa y al apoyo de otras actividades aprobadas por los socios”.



PRINCIPIO DE GESTIÓN DEMOCRÁTICA

“Las cooperativas son organizaciones gestionadas democráticamente por los socios, los cuales participan activamente en la fijación de sus políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres escogidos para representar y gestionar las cooperativas son responsables ante los socios. En las cooperativas de primer grado, los socios tienen los mismos derechos de voto (una persona, un voto) y las cooperativas de segundo y tercer grado también estarán organizadas de forma democrática”.



LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO

2

LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS



PRINCIPIO DE AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA

“Las cooperativas son organizaciones autónomas de autoayuda gestionadas por sus socios. Si firman acuerdos con otras organizaciones, incluidos los gobiernos, o si consiguen capital de fuentes externas, lo hacen en términos que aseguren el control democrático por parte de sus socios y mantengan su autonomía cooperativa”.



PRINCIPIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN E INFORMACIÓN

“Las cooperativas proporcionan educación y formación a los socios, a los representantes escogidos, a los directivos y a los trabajadores para que puedan contribuir de manera eficaz al desarrollo de sus cooperativas. Informan al gran público, especialmente a los jóvenes y a los líderes de opinión de la naturaleza y beneficios de la cooperación”.



PRINCIPIO DE COOPERACIÓN ENTRE COOPERATIVAS

“Las cooperativas sirven a sus socios lo más eficazmente posible y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando conjuntamente mediante estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales. Al mismo tiempo que se centran en las necesidades y los deseos de sus socios, las cooperativas trabajan para conseguir el desarrollo sostenible de sus comunidades”.



PRINCIPIO DE INTERÉS PARA LA COMUNIDAD

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

LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO

LEGISLACIÓN

FICHA TÉCNICA

Para crear una Cooperativa de Trabajo Asociado necesitamos:

-  **Tres personas con capacidad legal para trabajar:** que aporten capital y trabajo.
-  Un Capital Social mínimo de **tres mil euros**.
-  Un proyecto empresarial viable.
-  Un **equipo de trabajo** cohesionado.

El funcionamiento de la cooperativa es democrático, a través de reuniones sociales en las que, con la máxima “una persona, un voto”, se manifiesta la voluntad de los socios. Del mismo modo se elige a las personas encargadas de la gestión, gobierno y representación de la cooperativa, el **Consejo Rector** (o administradores, en su caso). Todo ello se hace a través de la **Asamblea General** (reunión de todos los socios).

En cuanto a la **regulación interna** de la cooperativa, existen muchas cuestiones que han de ser desarrolladas por la propia cooperativa, y para ello dispone de una serie de herramientas e instrumentos (estatutos sociales, Reglamento de Régimen Interno, acuerdos sociales).

Las cooperativas tienen una **estructura económico financiera** específica. Así, por ejemplo, su **capital es variable, distinguen sus resultados** en función de su procedencia (de la actividad, ajenos) y de si provienen de los socios o de terceros no socios...

La propia Constitución Española prevé un tratamiento especial para las cooperativas en su artículo 129.2 estableciendo: “Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas.

También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”.

El mandato constitucional ha tenido su plasmación en un tratamiento específico para las cooperativas en el ámbito **fiscal** y en el de la **Seguridad Social**. Del mismo modo, existen otras medidas de fomento para la creación y desarrollo de las cooperativas a través de ayudas y subvenciones (ej. **Orden de ayudas anual** de la conselleria competente en materia de cooperativas y **pago único**).

LEGISLACIÓN COOPERATIVA

Menciones específicas en la Constitución Española (artículo 129.2) y Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana (artículo 49.21, por el que se asume la competencia exclusiva en materia de cooperativas). Además, en el nuevo estatuto de autonomía de la Comunidad Valenciana se introduce en el artículo 80 un nuevo apartado:

“La Generalitat promoverá las formas de participación en la propiedad de los medios de producción y fomentará la participación en las empresas y la creación de sociedades cooperativa y otras figuras jurídicas de economía social”

Ley 8/2003 de Cooperativas de la Comunidad Valenciana (LCCV)

(DOGV nº 4468. de 27 de marzo de 2003).

Modificada por la Ley 16/2003, de 17 de diciembre, modificada por la Ley 12/2004, de 27 de diciembre.

Cuando exista remisión expresa:

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

(B.O.E. 17 de julio de 1999).

Modificada por la Ley 55/1999, modificada por Real Decreto-Ley 10/2000, de 6 de octubre, modificada por la Ley 44/2002, de 22 de noviembre.

Ley 20/1990, de 19 de diciembre de 1990, de Régimen Fiscal de las Cooperativas. Publicación: BOE: 20-12-1990.

Esta ley ha sufrido bastantes modificaciones y se ha visto afectada por muchas normas, por lo que conviene utilizar una edición revisada.

OTRAS NORMAS

Orden de 9 de septiembre de 2004 de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras y el procedimiento general para la concesión de ayudas destinadas al fomento de las cooperativas y sociedades laborales, publicación el 27/09/04 en el DOGV nº 4850, y su periodo de vigencia es hasta el 31/12/2006.

Normativa sobre Pago Único: RD 1044/85; Disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002: Disposición final tercera de la Ley 36/2003, última modificación **Real Decreto 1413/2005 de 25 de noviembre**.

Para las CTA existen cuestiones específicas **en materia de Seguridad Social** (ver ficha 21).

Todas las que correspondan por el hecho de ser empresa y las que se apliquen especialmente por la actividad desempeñada.

SOCIOS TRABAJADORES Y OTRAS FIGURAS

MÍNIMOS OBLIGATORIOS

MÍNIMOS OBLIGATORIOS

MÍNIMOS OBLIGATORIOS

Para formar una Cooperativa de Trabajo Asociado se necesita un mínimo de tres personas físicas con capacidad legal para trabajar (ej.: inmigrantes con permiso de trabajo o residencia permanente), que presten su trabajo de manera efectiva en la cooperativa, es decir, tendrán que estar dadas de alta en la Seguridad Social. Son los **socios trabajadores**.

En el momento constitutivo (creación de la sociedad para su inscripción en el registro correspondiente) son necesarios los tres, pero su incorporación al trabajo puede ser gradual, disponiendo del plazo de un año, al término del cual los tres socios estén dados de alta en Seguridad Social.

La característica distintiva de una Cooperativa de Trabajo Asociado respecto de las demás cooperativas es que las personas que forman parte de ella, además de aportar el capital, aportan su trabajo. De este modo, se crea una figura jurídica, donde la relación del socio con la cooperativa será societaria y no laboral.

OTRAS POSIBILIDADES

OTRAS POSIBILIDADES

Además de los socios trabajadores, en la cooperativa puede haber:

■ **Trabajadores asalariados o contratados.** Estarán sujetos a la normativa laboral común. En la cooperativa debe prevalecer la incorporación definitiva de las personas como socias y no desde el punto de vista meramente laboral. Se ha de tener cautela con la contratación, ya que su exceso puede infringir las normas cooperativas y las fiscales (ver ficha 7).

■ **Socios temporales.** Socios de vinculación determinada. El vínculo temporal máximo permitido es de tres años (ver ficha 8).

■ **Asociados.** Socios capitalistas. Sólo aportan capital y no pueden ejercer la actividad económica. Deben estar previstos en los estatutos (ver ficha 8).



+ INFORMACIÓN: LCCV

- Art. 19.- Personas que pueden ser socios.
- Art. 89. 1 y 2.- Cooperativas de Trabajo Asociado.
- Art. 20.- Derecho a la admisión como socio.
- Art. 10 2 d) y f).- Escritura de constitución y estatutos sociales.
- Art. 56 1 y 3.- Aportaciones obligatorias al Capital Social.
- Art. 62.- Otros medios de financiación.

IMPORTANTE

No debemos confundir la responsabilidad de la cooperativa con la de los socios.

Responsabilidad de la cooperativa:

La responsabilidad de la cooperativa como empresa es ilimitada y responde por sus deudas con su patrimonio, presente y futuro. Excepción: el patrimonio correspondiente al Fondo de Formación y Promoción Cooperativa, que solamente responde de las obligaciones contraídas para el cumplimiento de sus fines.

RESPONSABILIDAD DE LOS SOCIOS

En cuanto a la responsabilidad del socio, debemos distinguir dos variantes:

Por las deudas sociales:

La responsabilidad de los socios por las deudas sociales es limitada al importe nominal de las aportaciones al Capital Social.

Excepción: Los estatutos sociales de cada cooperativa pueden establecer que la responsabilidad de los socios por las deudas sociales sea ilimitada, pero esta situación no se da en la práctica.

Esta responsabilidad (con matices) permanece por un periodo de 5 años a contar desde la fecha en que se deja de ser socio y por las deudas que contrajo la cooperativa mientras era socio.

Por la actividad cooperativizada con los socios:

Regla general de la ley: ilimitada. Es decir, los socios asumen las pérdidas por las obligaciones que contraiga el socio en el uso de los servicios cooperativos.

Excepción: que los estatutos limiten las cantidades a asumir a los anticipos asignados a los socios en el ejercicio económico ("salario" anual percibido por el socio) más sus aportaciones a Capital Social y su participación en las reservas repartibles. En este caso, la excepción suele ser lo más habitual.

Además, el "ex socio" sigue obligado al cumplimiento de contratos y obligaciones contraídos con la cooperativa antes de su baja.



+ INFORMACIÓN

Art. 19.- Personas que pueden ser socios.

Art. 89. 1 y 2.- Cooperativas de Trabajo Asociado.

Art.20.- Derecho a la admisión como socio.

Art. 10 2 d) y f).- Escritura de constitución y estatutos sociales.

Art. 56 1 y 3.- Aportaciones obligatorias al Capital Social.

Art. 62.- Otros medios de financiación.

SOCIOS TRABAJADORES Y OTRAS FIGURAS

INCORPORACIÓN DE SOCIOS

FICHA TÉCNICA

Uno de los principios que rigen las cooperativas es el de puertas abiertas, que en el caso de Cooperativas de Trabajo Asociado significa que no se puede negar la incorporación como socio a ninguna persona que cumpla los requisitos para ello y siempre que se den las circunstancias adecuadas en la cooperativa, es decir, que exista trabajo para el aspirante. Del mismo modo, tampoco se puede retener a ningún socio que no desee seguir siéndolo.

REQUISITOS

- **Existencia de trabajo** para el aspirante.
- Reunir los **requisitos legales**. Se establecen en la LCCV y son distintos para cada tipo de cooperativa. En el caso de las de trabajo asociado “Podrán ser socios trabajadores quienes legalmente tengan capacidad para contratar la prestación de su trabajo, si bien los menores de edad o incapaces necesitarán el complemento de capacidad legalmente exigible”.
- Reunir los **requisitos** exigidos por la **propia cooperativa**, especialmente los relativos a la actividad que desarrolla y a su filosofía como empresa.
- Desembolsar las **aportaciones económicas** al Capital Social y, en su caso, la cuota de ingreso.
- Seguir el **procedimiento de solicitud** establecido en la ley y en los estatutos sociales.

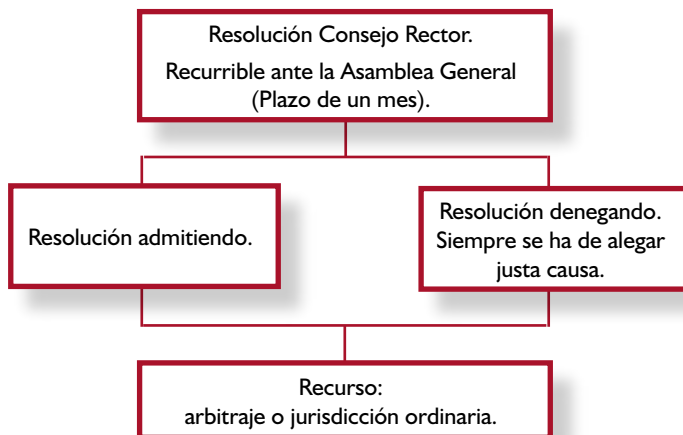


+ INFORMACIÓN: LCCV

Art. 19.- Personas que pueden ser socios.
 Art. 89. 1 y 2.- Cooperativas de Trabajo Asociado.
 Art.20.- Derecho a la admisión como socio.
 Art. 10 2 d) y f).- Escritura de constitución y estatutos sociales.
 Art. 56 1 y 3.- Aportaciones obligatorias al Capital Social.
 Art. 62.- Otros medios de financiación.

PROCEDIMIENTO

- Solicitud por escrito dirigida al Consejo Rector.
- Resolución del Consejo Rector. **Plazo:** como máximo dos meses. En el documento por el que se admite al socio se establecerán las condiciones de la prestación de trabajo y el tipo de relación societaria (indefinida o temporal) así como la forma y plazos para el desembolso o pago de las cantidades que deba aportar el socio. Se publicará en el tablón de anuncios de la cooperativa.
- En caso de que el Consejo Rector no conteste en el plazo mencionado (algo bastante inusual en una CTA), el socio se debe entender admitido.



- La aportación mínima es la que se fija en los estatutos o la acordada posteriormente por la Asamblea General y es la misma para todos los socios (aunque puede haber cooperativas que establezcan diferencias en función del trabajo).
- La cuota de ingreso es una cantidad “a fondo perdido”, que se le puede exigir al socio aspirante y que pasa a formar parte del patrimonio común e irrepartible de la cooperativa. Su fundamento es la contribución del nuevo socio a dicho patrimonio en la misma medida en la que han participado los demás socios. Debe establecerse en estatutos.



+ INFORMACIÓN: LCCV

- Art. 19.- Personas que pueden ser socios.
- Art. 89. 1 y 2.- Cooperativas de Trabajo Asociado.
- Art. 20.- Derecho a la admisión como socio.
- Art. 10 2 d) y f).- Escritura de constitución y estatutos sociales.
- Art. 56 1 y 3.- Aportaciones obligatorias al Capital Social.
- Art. 62.- Otros medios de financiación.

SOCIOS TRABAJADORES Y OTRAS FIGURAS

BAJA DE SOCIOS

BAJA VOLUNTARIA

BAJA VOLUNTARIA

Por el mismo principio de puertas abiertas, no se puede retener a ningún socio que quiera dejar de pertenecer a la cooperativa.

No obstante, la cooperativa puede establecer en sus estatutos un **período de permanencia mínima obligatoria**, que nunca será superior a cinco años y significa que, si bien el socio puede causar baja, deberá responder del perjuicio económico que ésta, en su caso, ocasione a la cooperativa.

BAJA JUSTIFICADA

BAJA JUSTIFICADA

Al mismo tiempo, la ley también protege a los socios para que puedan **abandonar** la cooperativa de **forma justificada**, si se dan determinadas situaciones, incluso aunque se encuentren dentro del período de permanencia obligatoria. La ley expone como causas de baja justificada:

- ❑ Imposición de obligaciones o cargas onerosas no previstas en estatutos.
- ❑ Modificaciones sustanciales en la cooperativa.
- ❑ Modificación del estatuto profesional del socio.
- ❑ Acreditar que la cooperativa ha negado reiteradamente el ejercicio de los **derechos del socio** (excepción artículo 25 e).



+ INFORMACIÓN

- Art. 22.- Baja del socio.
- Art. 23.- Normas de disciplina social.
- Art. 36.6.- Acuerdos (baja justificada).
- Art. 89.6.- Cooperativas de Trabajo Asociado.
- Art.20.- Derecho a la admisión como socio.
- Art. 10 f)- Escritura de constitución y estatutos sociales.
- Art. 25.- Derechos del socio.
- Art. 26.- Derecho de información.
- Art. 61.- Reembolso de las aportaciones.
- Art. 64.- Actividad cooperativizada y aportaciones del socio a la gestión cooperativa.

BAJA OBLIGATORIA

Es un tipo de baja que se produce por la “pérdida de las condiciones para ser socio”, por ejemplo, una incapacidad absoluta, la jubilación, etc.

Supuesto especial para las CTA de baja obligatoria es la que se produce por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que por remisión expresa de la LCCV acudiremos a la Ley estatal de cooperativas (Art. 85).

Los socios que causan baja justificada u obligatoria pueden permanecer en la cooperativa en condición de asociados (no trabajan, pero mantienen vigentes algunos derechos y obligaciones en el ámbito societario) (ver ficha 8).

BAJA POR EXPULSIÓN

Otro tipo de baja es la expulsión, que es la decisión unilateral por parte de la cooperativa para que el socio deje de ser parte de la cooperativa como consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones o la comisión de faltas muy graves reguladas en los estatutos. Se ha de seguir un procedimiento establecido en la ley que ha de regularse necesariamente en los estatutos. Los motivos son muy tasados y rigurosos.

Las causas las encontramos reguladas en el artículo 23, “Normas de disciplina social”, que regulan para todas las cooperativas lo que son las faltas calificadas como muy graves en la vertiente societaria y, adicionalmente, se aplicarán para los socios trabajadores las faltas muy graves del artículo 89.6 por especialidad en la vertiente laboral.

La ley regula tanto el procedimiento que se ha de seguir y las consecuencias económicas que se desprenden de la expulsión, así como las obligaciones y responsabilidades pendientes del socio (ver ficha 4).



+ INFORMACIÓN

LCCV: Art. 22.- Baja del socio.

Art. 23.- Normas de disciplina social.

Art. 89.6.- Cooperativas de Trabajo Asociado.

Art.20.- Derecho a la admisión como socio.

Art. 10 f).- Escritura de constitución y estatutos sociales.

Art. 61.- Reembolso de las aportaciones.

Art. 64.- Actividad cooperativizada y aportaciones del socio a la gestión cooperativa.

Ley 27/99 de cooperativas:

Art.85.- Baja obligatoria por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

SOCIOS TRABAJADORES Y OTRAS FIGURAS

LOS TRABAJADORES CONTRATADOS O ASALARIADOS

CONCEPTO

La prioridad de la ley en la Cooperativa de Trabajo Asociado es promover la incorporación de socios.

La legislación cooperativa regula las posibilidades de contratación de trabajadores para dotar de contenido esta materia.

LÍMITES A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

No existe en la ley valenciana de cooperativas ninguna limitación a la contratación temporal.

LÍMITES A LA CONTRATACIÓN FIJA INDEFINIDA

Trabajadores indefinidos contratados a jornada completa: hasta el diez por ciento de trabajadores computado respecto del número total de socios trabajadores. Cuando la cooperativa tiene menos de 10 socios podrá tener 1 trabajador indefinido.

Podrá superarse el % anterior, si se trata de trabajadores indefinidos a tiempo parcial: su número de horas trabajadas no podrá superar el diez por ciento de las horas trabajadas por la totalidad de los socios trabajadores.

Se ha de tener en cuenta que los límites de contratación en el ámbito fiscal son distintos (ver fichas 18-19-20 Régimen Fiscal).



+ INFORMACIÓN

LCCV: Art. 89. 4.- Cooperativas de Trabajo Asociado.

Art. 65.- Operaciones con terceros no socios.

Art. 67.- Determinación de los resultados del ejercicio y artículos de Seguridad Social.

Art.20.- Derecho a la admisión como socio.

Ley 20/90 de Régimen Fiscal:

Art.8.- Cooperativas de Trabajo Asociado.

Art. 13.- Causas de pérdida de la condición de Cooperativa Fiscalmente Protegida

SOCIOS TRABAJADORES Y OTRAS FIGURAS

LOS TRABAJADORES CONTRATADOS O ASALARIADOS

7

SALVEDADES

En cualquier caso, no computarán como trabajadores asalariados para la LCCV a los efectos mencionados:

- a) Quienes renuncien expresamente a ser socios.
 - No podrá ser superior en número al de socios activos existentes en ese momento, salvo autorización expresa de la Administración competente en materia de cooperativas, previo informe favorable del Consejo Valenciano del Cooperativismo.
 - Cuando un trabajador asalariado haya renunciado a su incorporación como socio, no podrá volver a solicitar su ingreso hasta que hayan transcurrido cinco años, salvo acuerdo del Consejo Rector en otro sentido.
- b) Los trabajadores que se incorporen a la cooperativa por subrogación legal, así como los que se incorporen a ella en actividades sometidas a esta subrogación.
- c) Los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de empresas usuarias cuando la cooperativa actúa como empresa de trabajo temporal.
- d) Los discapacitados, salvo para las cooperativas de integración social.



+ INFORMACIÓN

LCCV: Art. 89. 4.- Cooperativas de Trabajo Asociado.
Art. 65.- Operaciones con terceros no socios.
Art. 67.- Determinación de los resultados del ejercicio y artículos Seguridad Social.
Art.20.- Derecho a la admisión como socio.

Ley 20/90 de Régimen Fiscal:
Art.8.- Cooperativas de Trabajo Asociado.
Art. 13.- Causas de pérdida de la condición de Cooperativa Fiscalmente Protegida

SOCIOS TRABAJADORES Y OTRAS FIGURAS

SOCIOS TEMPORALES

CONCEPTO

Los socios podrán ser indefinidos, que es la regla general, o de duración determinada. Técnicamente estas relaciones se denominan “vínculos sociales de duración determinada”, aunque de modo coloquial se llaman socios temporales.

Para que pueda haber socios temporales en la cooperativa se debe contemplar y regular esta figura en sus estatutos.

PLAZO

PLAZO

Ningún socio podrá estar más de tres años vinculado temporalmente a la cooperativa por lo que, transcurrido este tiempo, o pasa a ser socio indefinido o finaliza su relación.

LIMITACIONES

LIMITACIONES

El número de estos socios está limitado, de modo que no podrán ser más de la quinta parte en relación a los socios con vinculación indefinida, ni tampoco podrán superar la quinta parte de los votos de éstos en asamblea.

DERECHOS Y OBLIGACIONES

DERECHOS Y OBLIGACIONES

Tiene los mismos derechos y obligaciones que el resto de socios (con la salvedad expresada respecto de los votos de la asamblea).

Especialidad en cuanto a las obligaciones económicas:

- En cuanto a la aportación obligatoria para ser socio, no se les podrá exigir más del 50%.
- No se les podrá exigir cuota de ingreso.

Estas obligaciones se modifican cuando el socio pasa a ser indefinido y en ese momento se le especificará cómo debe completar sus aportaciones y cuota, en su caso.

IMPORTANTE

En la práctica se confunde la duración de la jornada: tiempo completo, tiempo parcial, con la duración de la relación: indefinida o temporal.



+ INFORMACIÓN

- LCCV: Art. 19.3.- Socios de vinculación determinada.
- Art. 28.- Los asociados.
- Art. 10.2. g).- Escritura de constitución y estatutos sociales
- Art. 55.- Capital Social.
- Art. 58.- Aportaciones obligatorias al Capital Social.

LOS ASOCIADOS

CONCEPTO

Son personas físicas o jurídicas que sólo aportan capital.

Podemos encontrar dos formas de asociado:

- Como socio capitalista que invierte en nuestro negocio, puede ser una persona o entidad.
- O bien, los socios que causan baja justificada u obligatoria pueden adquirir la condición de asociado, transformando su aportación obligatoria en voluntaria. Su participación en la cooperativa suele ser a cambio de un interés al capital aportado. Cabe la posibilidad, si los estatutos lo prevén, de atribuirles hasta un 45% de los excedentes anuales en proporción al capital desembolsado. Si así se estipula, en caso de haber pérdidas en el ejercicio, las soportan con la proporción que se haya establecido, hasta el límite de su aportación.

DE CARÁCTER POTESTATIVO

DE CARÁCTER POTESTATIVO

REQUISITOS

REQUISITOS

Para que exista esta figura tiene que estar prevista en los estatutos y qué modalidades de asociado se quieren. Pueden ser ambas. Sólo hacen aportaciones voluntarias al capital.

Es una figura voluntaria y con muchas posibilidades de regulación propia.

Los estatutos sociales podrán reconocer al asociado el derecho de voto en las mismas condiciones que para los socios (ver limitaciones).

Si lo establecen los estatutos, podrán ser miembros del Consejo Rector (ver limitaciones).

LIMITACIONES

LIMITACIONES

- No puede ostentar a la vez la condición de socio.
- No estarán obligados a hacer aportaciones obligatorias al Capital Social.
- En ningún caso podrán ser designados Administradores .
- Limitación al derecho de voto: la suma total de los derechos de voto de los asociados en la Asamblea General no podrá superar el 25% de los votos presentes y representados en cada votación. Si la suma de votos individuales sobrepasara este límite global, se ponderará el voto de los asociados del modo previsto en los estatutos.
- Si se ha dispuesto que puedan ser miembros del Consejo Rector, no pueden superar la tercera parte de sus miembros.

+ INFORMACIÓN

LCCV: Art. 28.- Los asociados.

Art. 10.2. g).- Escritura de constitución y estatutos sociales.

Art. 55.- Capital Social.

Art. 57.- Aportaciones voluntarias al Capital Social.

REGULACIÓN INTERNA

LOS ESTATUTOS SOCIALES

9

CONCEPTO

Las cooperativas están obligadas a regular su funcionamiento a través de los estatutos sociales, que sirven para adecuar la ley a las necesidades y particularidades de cada empresa.

CONTENIDO MÍNIMO

CONTENIDO MÍNIMO

El contenido mínimo de los estatutos sociales se establece en la ley.

Una parte importante de los estatutos traslada lo establecido en la propia ley.

Existen otras cuestiones que deben decidir los constituyentes, cuya opción debe estar reflejada también en los estatutos.

Por ejemplo, la elección del régimen de Seguridad Social, si se opta por un Consejo Rector o por nombrar un administrador o administradores, qué órgano designa los cargos, etc.

Hay determinadas materias que la propia ley permite que se regulen en los estatutos o por acuerdos de la Asamblea General. En este último caso, así se hará constar en los propios estatutos. Esto sucede concretamente en algunas cuestiones relativas a la prestación de trabajo de los socios trabajadores, al destino de la reserva voluntaria, etc ...

REGULACIÓN VOLUNTARIA

REGULACIÓN VOLUNTARIA

Por otra parte, existen materias o cuestiones que se pueden o no regular en los estatutos de la cooperativa correspondiendo su decisión a los constituyentes, sin que su falta suponga un problema de inscripción.

Por ejemplo, los socios temporales, los asociados, otros cargos sociales como la figura del tesorero, etc ...



+ INFORMACIÓN

LCCV: Contenido mínimo: Art. 10.2.- Escritura de constitución y estatutos sociales.
Menciones a lo largo del texto legal.

EL REGISTRO DE COOPERATIVAS

Las cooperativas tienen un Registro propio ante el que formalizar sus actuaciones: el Registro de Cooperativas.

El Registro de Cooperativas de la Comunidad Valenciana es un registro público, dependiente de la Generalitat Valenciana. Adscrito a la conselleria competente en materia de cooperativas, se estructura en una oficina central y tres oficinas territoriales.

La oficina central tendrá competencia respecto de las cooperativas de seguros, de crédito y aquellas otras que cuenten con sección de crédito, de las uniones, de las federaciones de cooperativas y de la confederación. La oficina central está ubicada en Valencia ciudad.

Las oficinas territoriales del registro serán competentes respecto de las cooperativas no incluidas en el apartado anterior y cuyo domicilio radique en la respectiva provincia. Existen tres oficinas territoriales: una en Alicante, otra en Castellón y otra en Valencia ciudad. Así, una vez entre en vigor la modificación del reglamento del registro, el domicilio social de la cooperativa determinará ante qué oficina mantendrán sus obligaciones registrales.

FUNCIONES DEL REGISTRO

- Calificación, inscripción y certificación de los actos que, según la normativa vigente, deben acceder a dicho Registro.
- Legalización de los libros corporativos y de contabilidad de las cooperativas, uniones, federaciones y confederación de cooperativas.
- Depósito de las cuentas anuales, de los informes de gestión y de auditoría, así como de los libros y documentación social en los casos de liquidación.
- Nombramiento de auditores y otros expertos independientes, en los casos en que le corresponda al Registro.
- Calificación de las cooperativas como entidades no lucrativas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 114.
- Cualesquiera otras atribuidas por la ley o por sus normas de desarrollo.

FUNCIONES ESPECÍFICAS DE LA OFICINA CENTRAL

A la oficina central del registro le corresponderá, además de lo anterior:

- Expedir certificaciones de denominación.
- Coordinar la actuación de todas las oficinas.
- Coordinar la actuación del Registro de Cooperativas de la Comunidad Valenciana con los demás registros de cooperativas y con los registros mercantiles.
- Llevar a cabo las demás funciones que le sean asignadas por las leyes y sus normas de desarrollo.



+ INFORMACIÓN

LCCV: Capítulo tercero. Artículos 13 y Seguridad Social.

EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO

CONCEPTO

De manera voluntaria, la cooperativa puede disponer de otro documento, llamado Reglamento de Régimen Interno (RRI), aprobado por la Asamblea General y cuyo contenido y estructura serán definidos por los socios, respetando siempre el marco legal y estatutario.

El RRI es un documento escrito que recoge los distintos acuerdos de contenido obligatorio que se encuentran dispersos (normas relativas a la actividad, acuerdos puntuales de la Asamblea General o del Consejo Rector, normas cooperativas de la ley valenciana o de otras normas), o bien desarrolla aspectos societarios, organizacionales o de gestión.

En el caso de las Cooperativas de Trabajo Asociado, una parte importante del Reglamento de Régimen Interno (RRI) se ocupa de regular el ESTATUTO PROFESIONAL DEL SOCIO (ver ficha 11).

Para que el RRI pueda ser eficaz y cumpla con sus objetivos, es necesario que sea aprobado de manera consensuada por el colectivo de los socios, ya que es imperativo su cumplimiento. Cualquier modificación del mismo debe ser aprobada por la Asamblea General (AG).

No existe una estructura legal predeterminada ni obligación de tenerlo, ni siquiera de registrarlo (aunque puede hacerse). Cada colectivo deberá definir la suya propia, en función de los apartados que sea necesario definir o desarrollar.

Además, hemos de entender que un RRI no es un documento fijo, sino que puede ser revisado y mejorado tantas veces como haga falta. Y ello, a su vez, demuestra que sigue viva la ilusión del colectivo en su proyecto empresarial.



+ INFORMACIÓN

LCCV: Art. 10.2 in fine.- Escritura de Constitución y estatutos sociales.
Art. 31.1. k).- Competencias de la Asamblea General.

PROPUESTA DE RRI

- 1. INTRODUCCIÓN.
- 2. OBJETIVOS O PRINCIPIOS BÁSICOS.
- 3. RELACIONES EXTERNAS.
- 4. REQUISITOS DE ADMISIÓN DE SOCIOS Y ASOCIADOS.
- 5. PARTICIPACIÓN ECONÓMICA.
- 6. PARTICIPACIÓN SOCIETARIA.
- 7. PARTICIPACIÓN EN LA ACTIVIDAD:
ESTATUTO PROFESIONAL.
 - 7.1. Organización del trabajo.
 - 7.2. Movilidad funcional y geográfica.
 - 7.3. Clasificación profesional.
 - 7.4. Fiestas, vacaciones y permisos.
 - 7.5. Jornadas, turnos y descanso.
 - 7.6. Causas de suspensión o extinción de la prestación de trabajo.
 - 7.7. Anticipo societario.
 - 7.8. Formación.
 - 7.9. Mejoras sociales.
 - 7.10. Prevención de riesgos.
 - 7.11. Régimen de la Seguridad Social.
- 8. TRATAMIENTO DEL RESULTADO ECONÓMICO.
- 9. NORMAS DE DISCIPLINA SOCIAL.
- 10. LIQUIDACIÓN EN CASOS DE BAJA.

EL ESTATUTO PROFESIONAL DEL SOCIO

CONCEPTO

La relación de un socio trabajador con la cooperativa es de tipo societario por lo que su régimen jurídico queda sujeto a las normas cooperativas, autonómica y estatal (no se aplica, por tanto, ni el estatuto de los trabajadores ni el convenio colectivo del sector, salvo sometimiento expreso por parte de la propia cooperativa).

El contenido de la prestación laboral del socio trabajador se denomina **ESTATUTO PROFESIONAL DEL SOCIO**.

Puede desarrollarse a través de los estatutos sociales, a través de los acuerdos de la Asamblea General, y/o mediante el RRI.

CONTENIDO MÍNIMO

CONTENIDO MÍNIMO

- La forma de organización de la prestación del trabajo.
- La movilidad funcional y geográfica.
- La clasificación profesional.
- El régimen de fiestas, vacaciones y permisos.
- La jornada, turnos y descanso semanal.
- Las causas de suspensión o extinción de la prestación laboral.
- Los anticipos societarios.
- Los demás derechos y obligaciones de los socios que, en materia de prestación de trabajo, considere conveniente establecer la cooperativa.

No existe libertad absoluta para todas las materias anteriores. Imperativamente se respetarán los **mínimos establecidos en la legislación estatal de cooperativas**, Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas (BOE 17 de julio de 1999), en cuanto a las siguientes cuestiones:

- La jornada y el descanso semanal.
- Fiestas, vacaciones y permisos.
- Causas de suspensión o extinción de la prestación laboral.



+ INFORMACIÓN

LCCV: 89,3.- Cooperativas de Trabajo Asociado.

Ley 27/1999 de Cooperativas:

Art.83.- Jornada, descanso semanal, vacaciones y permisos.

Art. 84.- Suspensiones y excedencias.

Art. 85.- Baja obligatoria por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

EL ESTATUTO PROFESIONAL DEL SOCIO

OPTATIVO

La ley estatal de cooperativas regula determinadas materias que necesariamente deben formar parte del estatuto profesional del socio. Respetando dicho contenido mínimo, la cooperativa podrá regularlo y mejorarlo con independencia del documento en el que quede recogido (acta, estatutos o RRI).

MODIFICACIÓN

La Asamblea General, por mayoría de dos tercios, podrá acordar la modificación del estatuto profesional. En tal caso, el socio disconforme podrá solicitar al Consejo su baja en el plazo de un mes desde la efectiva aplicación de la modificación, teniendo el tratamiento de baja voluntaria justificada.

SUPLETORIEDAD

En lo no regulado de forma expresa por la ley valenciana en materia de Trabajo Asociado, se aplica supletoriamente la ley estatal de cooperativas.

Mención especial requiere esta remisión en materia de sucesión de empresas, contratas y concesiones, siendo de aplicación a las cooperativas valencianas lo previsto en el artículo 86 de la ley estatal de cooperativas.

86. SUCESIÓN DE EMPRESAS, CONTRATAS Y CONCESIONES

- 1 Cuando una cooperativa se subrogue en los derechos y obligaciones laborales del anterior titular, los trabajadores afectados por esta subrogación podrán incorporarse como socios trabajadores en las condiciones establecidas en el artículo 80.8 de esta ley y, si llevaran, al menos, dos años en la empresa anterior, no se les podrá exigir el período de prueba. En el supuesto de que se superara el límite legal sobre el número de horas/año establecido en el artículo 80.7 de esta Ley, el exceso no producirá efecto alguno.
- 2 Cuando una Cooperativa de Trabajo Asociado cese por causas no imputables a la misma en una contrata de servicios o concesión administrativa, y un nuevo empresario se hiciese cargo de ésta, los socios trabajadores que vinieran desarrollando su actividad en la misma tendrán iguales derechos y deberes que les hubieran correspondido de acuerdo con la normativa vigente, como si hubiesen prestado su trabajo en la cooperativa en la condición de trabajadores por cuenta ajena.

+ INFORMACIÓN

LCCV: Art. 89.3.- Estatuto profesional del socio.

Ley 27/99 Art. 86.- Sucesión de empresas, contratas y concesiones.

ÓRGANOS SOCIALES. ÓRGANOS OBLIGATORIOS

ASAMBLEA GENERAL

ASAMBLEA GENERAL

Está compuesta por todos los socios de la cooperativa debidamente reunidos y constituye la máxima expresión de la voluntad social de la misma. Sus competencias y funciones se regulan en la ley. Puede debatir cualquier asunto que la ley no considere competencia exclusiva de otro órgano social y adoptar acuerdos obligatorios para todos, incluidos los ausentes y disidentes. Es, pues, el foro de debate y reunión donde los socios pueden ejercer sus derechos como tales, y donde se pone en práctica la autogestión, en democracia e igualdad, haciendo real la máxima de una persona, un voto.

CONSEJO RECTOR

CONSEJO RECTOR

De entre los socios se elige a las personas que formarán el Consejo Rector.

Es el órgano de gobierno, representación y gestión de la cooperativa con carácter exclusivo y excluyente.

La ley atribuye al Consejo Rector una serie de funciones y competencias en el marco de la organización, gestión y representación de la empresa y, aunque delegue sus funciones (puede nombrar a un director o gerente, incluso no socio, o a un Consejero Delegado o Comisión Ejecutiva), sigue siendo competente y responsable de la gestión llevada a cabo por todos ellos. También es responsable, aunque sus actuaciones hayan sido encomendadas por la Asamblea General.

LIQUIDADORES

LIQUIDADORES

En caso de que la cooperativa entre en liquidación.

ADMINISTRADOR ÚNICO ADMINISTRADOR ÚNICO

DOS ADMINISTRADORES DOS ADMINISTRADORES

En las cooperativas con un número de socios no superior a 10 podrá confiarse la representación, gobierno y gestión a un administrador único o a dos administradores.



+ INFORMACIÓN

LCCV: Capítulo V. Órganos sociales
Art. 31-39.- Asamblea General.
Art. 41-47.- Consejo Rector.

ÓRGANOS SOCIALES. ÓRGANOS Y FIGURAS VOLUNTARIAS

COMISIÓN DE CONTROL DE LA GESTIÓN

Es un órgano voluntario de la cooperativa que debe regularse en los estatutos, elegido por la Asamblea para examinar la marcha de la cooperativa, las directrices generales y las decisiones concretas adoptadas por el Consejo Rector, que guarden básicamente relación con la gestión empresarial.

COMISIÓN DE RECURSOS

Órgano voluntario elegido por la Asamblea General cuya existencia debe preverse en los estatutos. Su misión principal consiste en resolver las reclamaciones de los socios sobre la admisión, baja expulsión y ejercicio del poder disciplinario contra los acuerdos del Consejo Rector. Con independencia de que exista este órgano, siempre cabe la facultad de plantear de nuevo la reclamación ante la Asamblea General, salvo que en los estatutos se diga que el acuerdo de la Comisión de Recursos no será recurrible ante la Asamblea General.

CONSEJERO DELEGADO

Se designa por acuerdo del Consejo Rector, en el que se delegan determinadas facultades. Otras facultades no pueden delegarse, tales como fijar las directrices generales de la gestión, controlar el ejercicio de las facultades delegadas, presentar a la asamblea las cuentas del ejercicio, el informe sobre la gestión y propuesta de distribución de resultados, prestar avales, fianzas y garantías reales a favor de otras personas y otorgar poderes generales (éstas competencias del Consejo Rector).

COMITÉ SOCIAL

Es un órgano voluntario que puede establecerse en los estatutos de aquellas cooperativas con socios trabajadores o de trabajo. Sus miembros tienen que ser únicamente este tipo de socios y su papel es representar a los mismos, con funciones de asesoramiento, información y consulta del Consejo Rector, en los aspectos que afecten a la prestación de trabajo, y emitirán un informe preceptivo cuando se trate de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

LETRADO ASESOR

Es obligatorio en las Cooperativas de Trabajo Asociado que tengan una cifra de negocio superior a tres millones de euros y en aquellas que vengan obligadas a someter sus cuentas a auditoría externa. Firmará si son ajustados a derecho los acuerdos de la Asamblea General que sean inscribibles en cualquier registro público, régimen de altas y bajas al régimen disciplinario de los socios, etc ...

DIRECTOR

Es designado por acuerdo del Consejo Rector y se encargará de representar a la cooperativa en los asuntos relativos al giro y tráfico de ésta.

+ INFORMACIÓN

LCCV: Capítulo V. Órganos sociales.
Art. 48., 51., 52., 53., 54.

ASAMBLEA GENERAL DE CARÁCTER OBLIGATORIO

Existe una serie de requisitos en cuanto a convocatoria y en cuanto al desarrollo de la reunión que se ha de conocer para el correcto desarrollo de las asambleas.

DE FORMA OBLIGATORIA

DE FORMA OBLIGATORIA

Se ha de celebrar una reunión anual (en los seis meses siguientes al cierre del ejercicio), denominada **Asamblea General Ordinaria**, cuyo contenido ha de ser obligatoriamente, como mínimo, el de examinar la gestión social y aprobar, si así se decide, las cuentas y distribuir el resultado, y a la que la ley le confiere un tratamiento específico.

Según las materias a dirimir, pueden exigirse distintos tipos de mayorías.

Se debe levantar acta de **todas** las reuniones de la asamblea y conservarlas en el Libro de Actas de la Asamblea.

DE FORMA OPTATIVA

DE FORMA OPTATIVA

Se pueden celebrar reuniones de asamblea, denominadas **Asambleas Generales Extraordinarias**, en cualquier momento a consideración de los socios, observando, como hemos comentado, los requisitos obligatorios de convocatoria, desarrollo y competencias.

Y, por último, **Asambleas Generales Universales**, cuando se reúnen todos los socios presentes o representados de una forma espontánea o mediante convocatoria no formal. Deberán aprobar y firmar el orden del día y la lista de asistentes. A partir de ese momento, ya no es necesario que se queden la totalidad de los socios.



+ INFORMACIÓN

LCCV: Capítulo V. Órganos sociales. Artículos 30 al 40.

CONSEJO RECTOR DE CARÁCTER IMPERATIVO

DE FORMA IMPERATIVA

DE FORMA IMPERATIVA

- ❑ El Consejo Rector estará formado, como mínimo, por tres miembros y deberá establecerse en estatutos.
- ❑ Únicamente serán obligatorios los cargos de Presidente y Secretario. En los estatutos debe regularse el régimen electoral y si la distribución de los cargos elegidos por la Asamblea General la realiza ésta o el Consejo Rector.
- ❑ Los acuerdos se adoptarán por mayoría.
Se ha de reunir, como mínimo, una vez cada tres meses.
- ❑ Se ha de levantar acta de las reuniones del Consejo Rector e incorporarlas al Libro de Actas del Consejo Rector.

NOTA: si se opta por dos administradores, se repartirán entre ellos los cargos de presidente y secretario (ver ficha 12).

DE FORMA OPTATIVA

DE FORMA OPTATIVA

- ❑ Pueden existir otros cargos (tesorero, vicepresidente, suplentes ...) pero se deberán prever y regular sus funciones en los estatutos.
- ❑ Se pueden reunir cuantas veces consideren oportunas, pero siempre se levantará acta de ellas y se incorporará a su libro.



+ INFORMACIÓN

LCCV.- Capítulo V. Órganos sociales. Artículos 41 al 48.

CONCEPTO

El Capital Social en las cooperativas está compuesto por las aportaciones sociales de sus socios y, en su caso, de los asociados.

CONSIDERACIONES IMPERATIVAS

CONSIDERACIONES IMPERATIVAS

Las cooperativas deben tener un Capital Social mínimo de **3000 euros**, deben estar completamente suscritos, desembolsados en la constitución mediante aportaciones obligatorias.

Ningún socio puede tener más del 45% del Capital Social.

Las aportaciones pueden ser dinerarias, en cuyo caso deben ser desembolsadas al menos en un 25% (Nota: siempre respetando los 3000 euros en obligatorias), o en especie, para las que se exige su total desembolso.

POTESTATIVO

POTESTATIVO

Las cooperativas, por motivos económico-financieros, pueden decidir, con las consideraciones legales al respecto, realizar más aportaciones y, por tanto, incrementar su Capital Social (deberá ser aprobado por Asamblea General):

- Realizando más aportaciones obligatorias, de modo que todos los socios quedan obligados a ello.
- Con aportaciones voluntarias de los socios (y de los asociados si los hay). El acuerdo de emisión de estas aportaciones debe fijar las condiciones de suscripción, retribución y reembolso, que no podrá ser inferior a tres años.

Las aportaciones obligatorias se podrán remunerar si lo prevén los estatutos y existen resultados positivos o fondos de libre disposición.

IMPORTANTE

Las cooperativas son estructuras de capital variable con incrementos y disminuciones de capital a lo largo de su vida, por lo que no se ha de confundir el **Capital Social (real o contable)** con el **capital mínimo estatutario**, cifra designada en estatutos que se ha de mantener como mínimo en tres mil euros con aportaciones obligatorias como establece la ley



+ INFORMACIÓN

- LCCV: Art. 55.- Capital Social.
- Art. 56.- Aportaciones obligatorias al Capital Social.
- Art. 57.- Aportaciones voluntarias al Capital Social.
- Art. 58.- Remuneración de las aportaciones.
- Art. 28.- Los Asociados.

EL RESULTADO ECONÓMICO

CONCEPTO

RESULTADO ORDINARIO COOPERATIVO: es el que se obtiene fruto de la actividad cooperativizada realizada por los socios.

RESULTADO ORDINARIO EXTRACOOPERATIVO: es el que se obtiene de la **actividad** cooperativizada pero con terceros no socios.

RESULTADO EXTRAORDINARIO: es el que se obtiene de forma **ajena a la actividad** de la cooperativa.

RESULTADOS POSITIVOS (GANANCIAS)

EXCEDENTE: resultado derivado de la diferencia positiva entre los ingresos ordinarios cooperativos y las deducciones en concepto de gasto. La parte del excedente que no va a las reservas y se decide que sea para el socio se denomina **RETORNO COOPERATIVO**.

BENEFICIOS: resultados positivos que no dependen de los socios, es decir, los procedentes de los **resultados extraordinarios**.

RESULTADOS NEGATIVOS (PÉRDIDAS)

La procedencia de las pérdidas también hay que conocerla para poder aplicarlas según corresponda. Así, podrá haber:

PÉRDIDAS COOPERATIVAS: derivadas de la actividad cooperativizada con los socios.

PÉRDIDAS EXTRACOOPERATIVAS: las producidas en la actividad por terceros no socios.

PÉRDIDAS EXTRAORDINARIAS: las que son ajenas a la actividad.

FONDOS Y RESERVAS SOCIALES

Con la distribución propia de los resultados que hacen las cooperativas se va generando un patrimonio común para los socios que recibe el nombre de **RESERVAS**. Las reservas o fondos se aplican en la totalidad de los bienes de la cooperativa y no es necesaria su materialización en un bien concreto. Por ley deberemos crear unas reservas de carácter irreplicable.

Potestativamente también se pueden generar reservas de carácter voluntario y repartibles.



+ INFORMACIÓN

LCCV: Art. 67.- Determinación del resultado

Art. 68.- Distribución de excedentes y beneficios.

Ver Ley 20/1990 de Régimen Fiscal.

EL RESULTADO POSITIVO: EXCEDENTES Y BENEFICIOS

CONCEPTO

Se debe hacer una serie de dotaciones una vez determinado el resultado del ejercicio.

RESULTADOS ORDINARIOS COOPERATIVOS

(EXCEDENTES)

DOTACIONES ANTES DE IMPUESTOS

- 20%, como mínimo, a la Reserva Obligatoria.

LÍMITE: Esta dotación se hará hasta que la reserva alcance el Capital Social suscrito en la fecha de cierre del ejercicio.

- 5%, como mínimo, al Fondo de Formación y Promoción Cooperativa.

No se pueden hacer operaciones con los excedentes mientras la Reserva Obligatoria no alcance, al menos, la cuantía del Capital Social estatutario.

RESULTADOS EXTRAORDINARIOS

(BENEFICIOS)

- Como mínimo el 50% se debe destinar a la Reserva Obligatoria, o bien al Fondo de Formación y Promoción Cooperativa o a ambas, decisión que se adoptará en la Asamblea General Ordinaria.
- El resto podrá destinarse a la Reserva Voluntaria.

RESULTADOS EXTRACOOPERATIVOS

El 100%, una vez deducidas las pérdidas, se destina a la Reserva Obligatoria o bien al Fondo de Formación y Promoción Cooperativa, decisión que se adoptará en Asamblea General Ordinaria.

DISPONIBILIDAD DE LOS RESULTADOS

DISPONIBILIDAD DE LOS RESULTADOS

Con los excedentes netos repartibles que queden los socios pueden destinarlos

- la Reserva Voluntaria.
- la participación de los trabajadores asalariados.

distribuirlos en concepto de **retornos** a los socios trabajadores, en proporción a las operaciones hechas por cada uno con la cooperativa en el ejercicio correspondiente.

La distribución de retornos podrá materializarse mediante el pago en efectivo, a través de su incorporación al Capital Social y/o mediante la creación de un Fondo de Retornos.

+ INFORMACIÓN

- LCCV: Art. 67.- Determinación de los resultados el ejercicio.
- Art. 68.- Distribución de excedentes y beneficios.

PÉRDIDAS DE LA ACTIVIDAD COOPERATIVIZADA

Serán los estatutos los que fijarán los criterios de imputación de este tipo de pérdidas. Podrán ser:

- A los socios (si los estatutos lo prevén, se podrá fijar un límite máximo equivalente al importe de los anticipos societarios, más sus aportaciones al Capital Social y su participación en la reserva disponible),
- a la Reserva Voluntaria, y/o
- a la Reserva Obligatoria, siempre y cuando no quede por debajo de la cuantía del Capital Social estatutario.

LÍMITE

Si se observa que por la imputación de pérdidas cooperativas la Reserva Obligatoria se va a quedar en una cifra inferior al capital que marque la cooperativa en sus estatutos, se deberá proceder a imputar simultáneamente la misma cuantía en la que haya disminuido a las reservas voluntarias, a los socios o a ambos.

PÉRDIDAS EXTRAORDINARIAS Y EXTRACOOPERATIVAS

Este tipo de pérdidas podrá imputarse tanto a la Reserva Obligatoria como a la Reserva Voluntaria.

CAUTELAS SOBRE LA IMPUTACIÓN DE PÉRDIDAS CON CARGO A LA RESERVA OBLIGATORIA

Cuando al imputar pérdidas la cantidad existente en la Reserva Obligatoria quede por debajo del capital marcado en los estatutos, la cooperativa deberá reponerla de inmediato con cargo a las reservas voluntarias que puedan existir o con el resultado positivo de ejercicios siguientes.



+ INFORMACIÓN

LCCV: Art. 69.- Imputación de pérdidas.

LA RESERVA OBLIGATORIA

CONCEPTO

El objeto de este fondo es garantizar (frente a terceros), consolidar y desarrollar la cooperativa, dado que tiene carácter irrepartible.

DOTACIÓN

DOTACIÓN

- Cuotas de ingreso de los nuevos socios.

Se puede establecer en estatutos una cuantía fija. En defecto de previsión estatutaria, la cuantía de la cuota de ingreso no podrá exceder del resultado de dividir la Reserva Obligatoria entre el número de socios.

- 50%** como mínimo de los **resultados extraordinarios** (límite conjunto con el FFPC).

- 20%** como mínimo de los **excedentes cooperativos**, hasta que la reserva alcance la cifra del Capital Social suscrito en la fecha de cierre del ejercicio.

- Deducciones de las aportaciones obligatorias de un socio que ha causado baja voluntaria no justificada o expulsión.

- Asignación como consecuencia de la Regularización de Balances.

DESTINO

DESTINO

La Reserva Obligatoria es irrepartible entre los socios. No obstante, una vez compensadas las pérdidas que la ley permite imputarle, puede destinarse a:

- Actualizar el capital que se restituye al socio (por baja, fusión o liquidación de la cooperativa), cuando así lo acuerde la Asamblea General.
- Favorecer el acceso de terceros a la condición de socios o el acceso de los socios a otras cooperativas con los requisitos que establece la ley.
- A compensar pérdidas con los límites y cautelas comentados (ver ficha 15).



+ INFORMACIÓN

LCCV: Art. 67.- Determinación del resultado.

Art. 68.- Distribución de excedentes y beneficios.

Art. 69.- Imputación de pérdidas.

Art. 70.- Reserva Obligatoria.

EL FONDO DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN COOPERATIVA (FFPC)

CONCEPTO

CONCEPTO

Representa los recursos mínimos que las cooperativas tienen que destinar a la formación de sus socios y trabajadores, ya sea sobre principios y técnicas cooperativas o de tecnología necesaria para el desarrollo de su actividad. Podrá financiar, además, actividades de difusión del cooperativismo, promoción de relaciones intercooperativas y el desarrollo cultural y social del entorno.

Hasta el momento de su utilización debe conservarse en efectivo o en bienes de fácil liquidez.

DOTACIÓN

DOTACIÓN

Se nutre de las siguientes fuentes:

-  Subvenciones, donaciones y ayudas para el cumplimiento de sus fines.
-  Sanciones impuestas a los socios.
-  **5%** como mínimo del **excedente cooperativo**.
-  **50%** como mínimo (mínimo conjunto con la Reserva Obligatoria) de los **beneficios extraordinarios**.

DESTINO

DESTINO

Queda englobado en el concepto.



+ INFORMACIÓN

LCCV: Art. 72.- Fondo de Formación y Promoción Cooperativa.

Art. 67.- Determinación del resultado.

Art. 68.- Distribución de excedentes y beneficios.

Art. 69.- Imputación de pérdidas.

LA RESERVA VOLUNTARIA

CONCEPTO

Esta reserva tiene carácter repartible y se destinará a las finalidades que hayan determinado los estatutos o, si éstos lo permiten, a las que decida la Asamblea General en su caso.

DESTINO

DESTINO

La Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana prevé tres posibilidades:

- Compensar pérdidas de cualquier naturaleza.
- Distribuir la entre los socios.
- Actualización o remuneración de las aportaciones sociales.

DOTACIÓN

DOTACIÓN

Se nutre de las siguientes formas:

- Del porcentaje del excedente cooperativo (después de dotar las reservas obligatorias), que se considere por la Asamblea.
- De hasta el 50% como máximo de los beneficios extraordinarios.



+ INFORMACIÓN

LCCV: Art. 71.- Reserva Voluntaria.
Art. 67.- Determinación del resultado.
Art. 68.- Distribución de excedentes y beneficios.
Art. 69.- Imputación de pérdidas.

DOCUMENTACIÓN SOCIAL Y CONTABILIDAD DE LA COOPERATIVA

Las Cooperativas de Trabajo Asociado están obligadas a llevar los siguientes libros y documentos:

DOCUMENTACIÓN SOCIAL:

- Libro Registro de Socios y, en su caso, de Asociados.
- Libro Registro de Aportaciones al Capital Social.
- Libros de Actas de la Asamblea General.
- Libros de Actas del Consejo Rector.

Se deben diligenciar ante el Registro de Cooperativas que corresponda tras la inscripción de la cooperativa.

DOCUMENTACIÓN CONTABLE: LEGALIZACIÓN DE LIBROS.

■ LIBRO DE INVENTARIOS Y CUENTAS ANUALES:

- Balance inicial detallado.
- Balances trimestrales de comprobación de sumas y saldos.
- Inventario de cierre de ejercicio.
- Cuentas anuales:
 - Balance de situación (a fecha del cierre del ejercicio).
 - Cuenta de Pérdidas y Ganancias (a fecha del cierre del ejercicio).
 - Memoria.
 - Informe de gestión y ,de auditoría, en su caso.

■ LIBRO DIARIO:

- Balance inicial detallado.

DOCUMENTACIÓN CONTABLE: PLAZOS.

- **4 meses** desde la fecha del cierre del ejercicio: para formular las cuentas anuales y, en su caso, el informe de gestión.
- **6 meses** desde la fecha del cierre del ejercicio: celebración de la Asamblea General Ordinaria para la aprobación de cuentas anuales.
- **1 mes** para depositar las cuentas anuales en el registro de cooperativas desde la fecha de su aprobación.



+ INFORMACIÓN

LCCV: Art.63.- Documentación social y contable.

Remisión al Código de Comercio: artículos 25 al 41.

Normas contables: ORDEN ECO/3614/2003, de 16 de diciembre, por la que se aprueban las normas sobre los aspectos contables de las Sociedades Cooperativas (y corrección de errores).

CONCEPTO

A efectos fiscales las cooperativas se clasifican en: cooperativas no protegidas, cooperativas protegidas y cooperativas especialmente protegidas.

PROTEGIDAS

PROTEGIDAS

Todas las Cooperativas que se constituyan de acuerdo con la Ley de Cooperativas correspondiente y no incurran en las causas de pérdida de protección fiscal del artículo 13.

ESPECIALMENTE PROTEGIDAS

ESPECIALMENTE PROTEGIDAS

Las de Trabajo Asociado, agrícolas, explotaciones comunitarias de la tierra, del mar y de consumidores y usuarios, que cumplan determinados requisitos.

Una Cooperativa de Trabajo Asociado será especialmente protegida cuando, pudiendo acceder a la condición de cooperativa protegida, cumpla todos y cada uno de los siguientes requisitos:

- ❏ Que asocie únicamente a personas físicas que presten su trabajo personal en la cooperativa para producir en común bienes y servicios para terceros.
- ❏ Que el importe medio de sus retribuciones (incluidos anticipos y retornos) no exceda del 200% de la media de las retribuciones normales en el mismo sector de la actividad.
- ❏ Que el número de trabajadores asalariados con contrato por tiempo indefinido no exceda del 10% del total de los socios. Si el número de socios es inferior a 10, podrá contratarse un trabajador asalariado. Este límite viene ya impuesto por la Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana.
- ❏ Que el número de jornadas legales realizadas por trabajadores asalariados mediante otro tipo de contratación no supere el 20% del total de jornadas legales realizadas por los socios.



+ INFORMACIÓN

Ley 20/1990 de Régimen Fiscal de las Cooperativas.

Art. 7.- Cooperativas especialmente protegidas. Su consideración tributaria.

Art. 8.- Cooperativas de Trabajo Asociado.

Ley 27/99 de Cooperativas.

Disposición Adicional 6ª.

BENEFICIOS FISCALES DE LAS COOPERATIVAS

BENEFICIOS FISCALES DE LAS COOPERATIVAS PROTEGIDAS

Impuestos	Beneficios
ITP y AJD	Exención en ciertos casos.
Impuesto sobre sociedades	Base Imponible cooperativa: 20% Base Imponible extracooperativa y extraordinaria: 35%.
Amortización activo	Libertad de amortización de los nuevos elementos inmovilizado.
IAE	Bonificación del 95% de la cuota (en los casos en que la CTA esté sujeta y no exenta de dicho impuesto).

BENEFICIOS FISCALES DE LAS COOPERATIVAS ESPECIALMENTE PROTEGIDAS

Impuestos	Beneficios
ITP y AJD	Exención en ciertos casos. Exención operaciones para el cumplimiento de los fines cooperativos.
Impuesto sobre sociedades	Base Imponible cooperativa: 20%. Base Imponible extracooperativa y extraordinaria: 35%. Bonificación del 50% sobre sociedades de la cuota íntegra.
Amortización activo	Libertad de amortización de los nuevos elementos inmovilizado.
IAE	Bonificación del 95% de la cuota (en los casos en que la CTA esté sujeta y no exenta de dicho impuesto).



+ INFORMACIÓN

Ley 20/1990 de Régimen Fiscal de las Cooperativas.

Art. 8.- Cooperativas de Trabajo Asociado.

Art. 33.- Beneficios fiscales reconocidos a las cooperativas protegidas.

Art. 34.- Beneficios fiscales reconocidos a las cooperativas especialmente protegidas.

REGLAS ESPECIALES APLICABLES SOBRE EL IMPUESTO DE SOCIEDADES

CONCEPTO

Para la determinación de la Base Imponible se consideran separadamente los resultados cooperativos y extracooperativos y, a los efectos de la liquidación del Impuesto de Sociedades, la Base Imponible de ambos tipos de resultados, se minorará en el 50% de la parte de los mismos que se destine a la Reserva Obligatoria.

Se considerarán como ingresos cooperativos:

- ▣ Los procedentes del ejercicio de la actividad cooperativizada realizada con los propios socios.
- ▣ Las cuotas periódicas satisfechas por los socios.
- ▣ Las subvenciones corrientes.
- ▣ Las imputaciones al ejercicio económico de las subvenciones de capital en la forma prevista en las normas contables que sean aplicables.
- ▣ Las imputaciones al ejercicio económico de las subvenciones de capital en la forma dispuesta en la Ley del Impuesto sobre Sociedades.
- ▣ Los intereses y retornos procedentes de la participación de la cooperativa, como socio o asociado, en otras cooperativas.
- ▣ Los ingresos financieros procedentes de la gestión de la tesorería ordinaria necesaria para la realización de la actividad cooperativizada.

Se considerarán como ingresos extracooperativos:

- ▣ Los procedentes del ejercicio de la actividad cooperativizada cuando fuera realizada con personas no socios.
- ▣ Los derivados de inversiones o participaciones financieras en sociedades de naturaleza no cooperativa.
- ▣ Los obtenidos de actividades económicas o fuentes ajenas a los fines específicos de la cooperativa.

+ INFORMACIÓN

Ley 20/90 de Régimen Fiscal de las Cooperativas.
Art. 17.- Ingresos cooperativos.
Art. 21.- Ingresos extracooperativos.

REGLAS ESPECIALES APLICABLES SOBRE EL IMPUESTO DE SOCIEDADES

Se aplican a todas las cooperativas con independencia de su protección fiscal.

Tendrán la consideración de gastos deducibles para la determinación de los Rendimientos Cooperativos siguientes:

- El importe de las entregas de bienes, servicios o suministros realizados por los socios, las prestaciones de trabajo de los socios y las rentas de los bienes cuyo goce haya sido cedido por los socios a la cooperativa, estimados por su valor de mercado conforme a lo dispuesto en el artículo 15, aunque figuren en contabilidad por un valor inferior.
- Las cantidades que las cooperativas destinen, con carácter obligatorio, al Fondo de Formación y Promoción Cooperativa.
- Los intereses devengados por los socios y asociados por sus aportaciones obligatorias o voluntarias al Capital Social, siempre que el tipo de interés no exceda del interés legal del dinero, incrementado en tres puntos para los socios y cinco puntos para los asociados.

CUOTA TRIBUTARIA

La suma de las cantidades resultante de aplicar a las bases imponible (positivas o negativas) los tipos de gravamen correspondientes (20% o 10%), tendrá la consideración de cuota íntegra cuando resulte positiva. Cuando esta cantidad resulte negativa, su importe podrá compensarse con las cuotas íntegras positivas de los 15 ejercicios inmediatos y sucesivos.



+ INFORMACIÓN

Ley 20/90 de Régimen Fiscal de las Cooperativas.
Exposición de motivos.

Capítulo IV. Reglas especiales aplicables en el Impuesto sobre Sociedades

Art. 18.- Supuestos especiales de gastos deducibles. Rendimientos cooperativos.

CAUSAS DE PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE COOPERATIVA FISCALMENTE PROTEGIDA

Existen dos causas a considerar:

- ❏ Lo dispuesto en el Art. 13 de la Ley 20/1990, sobre Régimen Fiscal de las Cooperativas. Las cooperativas.
- ❏ Los establecido en la Disposición Adicional 6ª de la Ley 27/99 de Cooperativas (ley de cooperativas de ámbito estatal).

ARTÍCULO 13 DE LA LEY 20/90 DE RÉGIMEN FISCAL DE LAS COOPERATIVAS

- 1 No efectuar las dotaciones a la Reserva Obligatoria y al Fondo de Educación y Promoción Cooperativa en los supuestos, condiciones y por la cuantía exigida en las disposiciones cooperativas.
 - 2 Repartir entre los socios los Fondos de Reserva que tengan carácter de irrepartibles durante la vida de la sociedad y el activo sobrante en el momento de su liquidación.
 - 3 Aplicar cantidades del Fondo de Educación y Promoción a finalidades distintas de las previstas por la ley.
 - 4 Incumplir las normas reguladoras del destino del resultado de la regularización del balance de la cooperativa o de la actualización de las aportaciones de los socios al Capital Social.
 - 5 Retribuir las aportaciones de los socios o asociados al Capital Social con intereses superiores a los máximos autorizados en las normas legales, o superar tales límites en el abono de intereses de demora en el supuesto de reembolso de dichas aportaciones, o por los retornos cooperativos devengados y no repartidos por incorporarse a un fondo especial constituido por acuerdo de la Asamblea General.
 - 6 Cuando los retornos sociales fueran acreditados a los socios en proporción distinta a las entregas, actividades o servicios realizados con la cooperativa o fuesen distribuidos a terceros no socios.
 - 7 No imputar las pérdidas del ejercicio económico o imputarlas vulnerando las normas establecidas por la ley, los estatutos o los acuerdos de la Asamblea General.
 - 8 Cuando las aportaciones al Capital Social de los socios o asociados excedan los límites legales autorizados.
 - 9 Participación de la cooperativa en cuantía superior al 10% en el Capital Social de entidades no cooperativas. No obstante, dicha participación podrá alcanzar el 40% cuando se trate de entidades que realicen actividades preparatorias, complementarias o subordinadas a las propias de la cooperativa.
- El conjunto de estas participaciones no podrá superar el 50% de los recursos propios de la cooperativa. (SIGUE)

CAUSAS DE PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE COOPERATIVA FISCALMENTE PROTEGIDA

ARTÍCULO 13 DE LA LEY 20/90 DE RÉGIMEN FISCAL DE LAS COOPERATIVAS

- 10 La realización de operaciones cooperativizadas con terceros no socios, fuera de los casos permitidos en las leyes, así como el incumplimiento de las normas sobre contabilización separada de tales operaciones y destino al Fondo de Reserva Obligatorio de los resultados obtenidos en su realización. Ninguna cooperativa, cualquiera que sea su clase, podrá realizar un volumen de operaciones con terceros no socios superior al 50% del total de las de la cooperativa, sin perder la condición de cooperativa fiscalmente protegida.
- 11 Tener contratados trabajadores asalariados en número superior al autorizado en las normas legales por aquellas cooperativas respecto de las cuales exista tal limitación.
- 12 La existencia de un número de socios inferior al previsto en las normas legales, sin que se restablezca en un plazo de seis meses.
- 13 La reducción del Capital Social a una cantidad inferior a la cifra mínima establecida estatutariamente, sin que se restablezca en el plazo de seis meses.
- 14 La paralización de la actividad cooperativizada o la inactividad de los órganos sociales durante dos años sin causa justificada.
- 15 La conclusión de la empresa que constituye su objeto o la imposibilidad manifiesta de desarrollar la actividad cooperativizada.
- 16 La falta de auditoría externa en los casos señalados en las normas legales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 6ª LEY 27/90 DE COOPERATIVAS (LEY ESTATAL)

Sexta. Contabilización separada.

Será causa de pérdida de la condición de cooperativa fiscalmente protegida la falta de contabilización separada de las operaciones cooperativizadas realizadas con terceros no socios.



+ INFORMACIÓN

Ley 20/90 de Régimen Fiscal de las Cooperativas.

Art. 13.- Causas de pérdida de la condición de cooperativa fiscalmente protegida.

Ley 27/1999 de 16 de julio de cooperativas.

Disposición adicional 6ª.

Los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado tienen dos opciones para incorporarse al Sistema de la Seguridad Social:

- Asimilarse como trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General o Especial que, por razón de la actividad, les corresponda.
- Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

A grandes rasgos, las diferencias entre uno y otro régimen estriban en los costes y en las contingencias que cubre cada uno. La opción deberá hacerse en los estatutos de la cooperativa y afecta a todos sus socios. Pasados 5 años desde la fecha de la opción, podrá cambiarse el Régimen de la Seguridad Social, mediante la modificación de la cláusula correspondiente de los estatutos, adoptado por la Asamblea General.

Los trabajadores asalariados tienen la condición de trabajadores por cuenta ajena, y se dan de alta en el Régimen General o en el específico por la actividad desarrollada.

COSTES

En el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos:

La cotización es por cuenta exclusiva del socio, aunque la cooperativa responderá solidariamente en caso de impago por parte del socio. La cuota mínima fija mensual en el RETA es para 2006, de 234,14 euros incluida la cobertura por incapacidad temporal (IT), si además se ejercita la opción de Accidentes y Enfermedad Profesional, la cuota mínima alcanzará los 251,81 euros.

En el Régimen General:

Existe una cotización por parte de la empresa sobre el "salario" (un 31,19%), llamada cuota patronal, y otra parte cotizada por el socio trabajador (6,35%) también sobre su retribución, llamada cuota del trabajador. Al menos debe cotizarse con arreglo a las bases mínimas establecidas por la ley (por ej. ingenieros y licenciados 881,10 euros).

Cuando el socio de una CTA trabaje a tiempo parcial deberá cotizar al menos con arreglo a las bases mínimas establecidas específicamente para ellos en la ley (por ej. ingenieros y licenciados 229,70 euros).

COBERTURA DE CONTINGENCIAS

Como nota destacable, ha de tenerse en cuenta que en el RETA no se está cotizando por desempleo, por lo que no existe derecho a esta prestación y se tendrá derecho o no al cobro de la Prestación por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes y, además, por Contingencias Profesionales, si se ha optado por ello en el impreso de alta en el Régimen (TA0521).

El modelo de alta en el Régimen General es el TA2/S.



+ INFORMACIÓN

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y sus modificaciones, así como normas de desarrollo.

Orden TAS/29/2006, de 18 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la SS (BOE de 20 de enero del 2006)

FEDERACIÓ VALENCIANA

FEVECTA

D'EMPRESES COOPERATIVES
DE TREBALL
ASSOCIAT

TRÁMITES PARA CONSTITUIR UNA C.T.A.

TRÁMITES PREVIOS DE CONSTITUCIÓN

1 Solicitud de certificación negativa de denominación social coincidente.

Ante el Registro de Cooperativas de la Comunidad Valenciana (servicios centrales) de la Conselleria de Empleo y ante el Registro de Sociedades Cooperativas del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El certificado estatal tiene una validez de 6 meses, que puede ser prorrogable.

Este trámite es gratuito.

2 Aprobación de estatutos y otorgamiento de la escritura de constitución.

Ante la notaría. Es aconsejable, una vez redactados los estatutos y antes de su aprobación, la previa calificación de los mismos por parte del Registro de Cooperativas competente en función del ámbito de actuación de la cooperativa.

Plazo de 6 meses desde la certificación negativa.

3 Liquidación del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. (Operaciones societarias).

Ante los Servicios Territoriales de la Conselleria de Economía y Hacienda de la provincia donde se encuentre el domicilio social. Las Cooperativas, según el régimen de protección fiscal que se les aplique, pueden estar exentas del pago de este impuesto, pero sí deben presentar la correspondiente autoliquidación (Impreso normalizado: modelo 600).

Plazo de 30 días hábiles desde la fecha de otorgamiento de la escritura de constitución.

4 Inscripción en el Registro de Cooperativas.

Ante el Registro de Cooperativas competente en función del ámbito de actuación de la cooperativa.

Plazo de 2 meses desde el otorgamiento de la escritura de constitución.

Este trámite es gratuito.

TRÁMITES FISCALES

5 Solicitud de CIF

Ante la Agencia Tributaria que corresponda, según el domicilio fiscal. Se puede solicitar un CIF provisional con la copia simple de la escritura de constitución (a efectos de deducción del IVA soportado en operaciones realizadas durante el periodo de constitución). En este caso se deberá solicitar el CIF definitivo una vez inscrita la cooperativa, aportando la escritura de constitución ya inscrita en el Registro de Cooperativas (Impreso normalizado: modelo 036).

Plazo de 30 días desde la fecha de constitución y, en todo caso, antes de la realización de cualesquiera entregas, prestaciones o adquisiciones de bienes o servicios, etc...

Este trámite es gratuito.

6 Inicio de Actividad y comunicación de obligaciones fiscales periódicas.

Ante la Agencia Tributaria que corresponda según el domicilio fiscal. En él se procede a comunicar el inicio de la actividad, indicando el tipo, el epígrafe de IAE, el lugar de realización, etc. Además, se procede a la comunicación de las obligaciones tributarias: IRPF, IVA, IS,...(Impreso normalizado: modelo 036). Plazo: Antes del inicio de la realización de las operaciones habituales de la actividad.

Este trámite es gratuito.

7 Declaración de alta en el Impuesto de Actividades Económicas (IAE).

Ante la Agencia Tributaria que corresponda, según el domicilio fiscal donde vaya a ejercerse la actividad. La comunicación de inicio de actividad, mediante el modelo 036, supone el alta en el IAE para aquellas cooperativas que disfruten de exención en este impuesto.

Cuando la cooperativa no goce de la exención en el IAE, tendrá que declarar el alta en dicho impuesto con el modelo 840. Estas cooperativas, cuando fiscalmente sean protegidas, tienen una bonificación del 95% de la cuota y los recargos. Plazo: Antes del transcurso de un mes desde el inicio de la actividad.

Este trámite es gratuito.

TRÁMITES PARA CONSTITUIR UNA C.T.A.

TRÁMITES LABORALES

8 Inscripción de empresa.

Ante la Tesorería Territorial de la Seguridad Social que corresponda al centro de trabajo. Se acompaña al alta en la Mutua de Accidentes de Trabajo. Para realizar este trámite es necesario disponer del IAE y del CIF. Impreso normalizado: modelo TA6 (Solicitud Código Cuenta Cotización para el Centro de Trabajo Principal) o modelo TA7 (Solicitud para Centro de Trabajo Secundario o sucesivo).

Antes del inicio de cualquier relación laboral.

Este trámite es gratuito.

9 Afiliación, en su caso, y alta de los trabajadores en el régimen de la Seguridad Social correspondiente.

Ante la Tesorería Territorial de la Seguridad Social que corresponda al centro de trabajo [Impreso normalizado: modelo TA2S (Alta) y, en su caso, modelo TA1 (Solicitud de Afiliación/Número de Seguridad Social)].

Antes de la efectiva prestación del trabajo como socio en la Cooperativa.

Si la cooperativa ha optado por el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, el impreso de Alta será el TA521.

Estos trámites son gratuitos.

10 Formalización de los contratos de trabajo.

En la Cooperativa de Trabajo Asociado la relación laboral del socio con la cooperativa se instrumenta a través de la escritura de constitución y se presume con carácter indefinido, no siendo necesaria la existencia de contrato de trabajo ordinario.

No obstante, y en el caso en que la cooperativa haya optado por el Régimen General, es posible la formalización de un contrato de trabajo, aunque no necesario (modelo de contrato elegido: 3 ejemplares + 1 copia básica).

Hasta 10 días hábiles después de la fecha de formalización del contrato.

En el caso de los socios trabajadores que cumplan los requisitos de la normativa, para poderse aplicar las bonificaciones en la cotización de la Seguridad Social, es conveniente registrar los contratos: Contrato 150 (Contrato de trabajo indefinido a tiempo completo), Contrato 250 (Contrato de trabajo Indefinido a tiempo parcial)

Estos trámites son gratuitos.

TRÁMITES PARA CONSTITUIR UNA C.T.A.

OTROS TRÁMITES NECESARIOS PARA EL INICIO DE LA ACTIVIDAD

11 Declaración de Apertura del Centro de Trabajo.

Ante los Servicios Territoriales de la Conselleria de Empleo de la provincia en que se encuentre el centro de trabajo. Debe realizarse una comunicación por cada centro de trabajo (Impreso normalizado).

Plazo de 30 días siguientes al inicio de actividad. Este trámite es gratuito.

12 Legalización del Libro de Visitas.

Ante los Servicios Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de la provincia en que se encuentre el centro de trabajo. Es necesario disponer de este libro en cada uno de los centros de trabajo de la cooperativa.

Antes de la apertura del centro de trabajo.

13 Solicitud de licencia de apertura.

Ante el Ayuntamiento de la localidad donde vaya a realizarse la actividad. Puede ser necesaria la aportación de un proyecto técnico en caso de que la actividad sea calificada como nociva o peligrosa (Instancia normalizada).

Antes del inicio de la actividad.

LEGALIZACIÓN DE LOS LIBROS OFICIALES

14 Libro de Actas del Consejo Rector y Libro de Actas de la Asamblea General.

Ante el Registro de Cooperativas competente. Es posible la llevanza informatizada de estos libros, en cuyo caso habrán de legalizarse las hojas en blanco, numeradas.

Antes del inicio de la actividad. Este trámite es gratuito.

15 Libro de Registro de Socios y Aportaciones Sociales.

Ante el Registro de Cooperativas competente.

Antes del inicio de la actividad. Este trámite es gratuito.

LEGALIZACIÓN DE LOS LIBROS CONTABLES

16 Libro Diario y Libro de Inventarios y Cuentas Anuales.

Ante el Registro de Cooperativas competente (provincial o autonómico).

Antes del inicio de la actividad, si se opta por la llevanza manual. Dentro de los cuatro meses siguientes al cierre del ejercicio, si se opta por la llevanza informatizada. Este trámite es gratuito.

17 Depósito de cuentas anuales (e informe de auditoría, en su caso).

Ante el Registro de Cooperativas competente. Se acompaña un certificado del secretario, con el visto bueno del presidente, en el que se declare cuándo se aprobaron las cuentas anuales.

Dentro del mes siguiente a la aprobación de las cuentas. Este trámite es gratuito.