

B



ALUMNOS
EMPRENDEDORES

ABCoperativas

DOCENTES y ASESORES
ALUMNOS y EMPRENDEDORES
RESOLVER y ANALIZAR

1



LA COOPERATIVA
DE TRABAJO ASOCIADO
(C.T.A.)

A
B
C
D
E
F
E
V
E
C
T
A



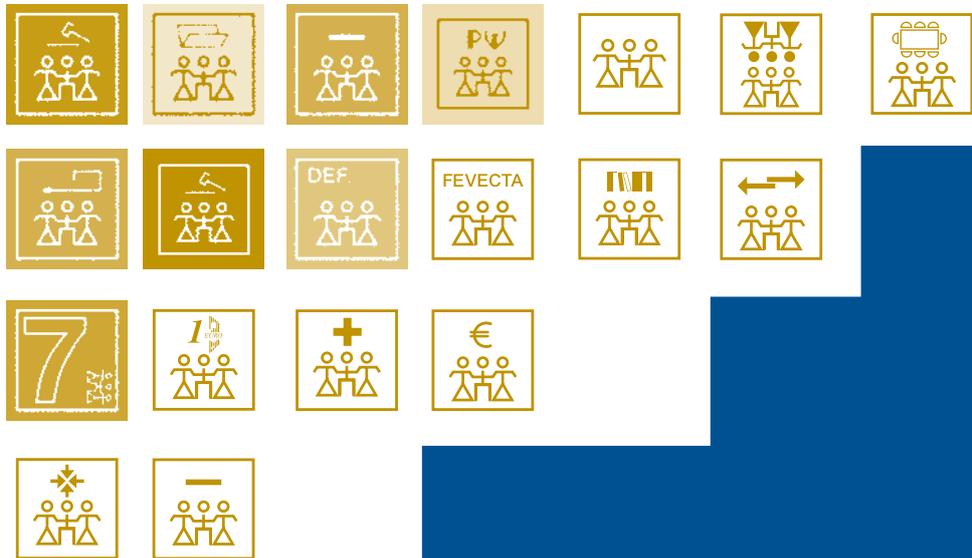
C
O
O
P
E
R
A
T
I
V
A
S

1



LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO (C.T.A.)

A B C D E F E V E C T A



C O O P E R A T I V A S

Edita

 **FEVECTA**

Federació Valenciana d'Empreses Cooperatives de Treball Associat

C/ Arquebisbe Mayoral, 11 baix. 46002 València.

Tels. 96 351 50 29 · 96 352 13 86 / Fax: 96 351 12 68

e-mail: fevecta@fevecta.coop

<http://www.fevecta.coop>

Coordinación

 Equipo Técnico de FEVECTA

Diseño y maqueta

 Collage-no coop.v. / Pablo Mestre & Asociados coop.v.

Impresión

 Solucions Gràfiques coop.v.

Depósito legal

 V-3197-2003

Reedición 2011

1



LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO (C.T.A.)



Índice



1.	DEFINICIÓN DE COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO	5
-----------	--	----------



2.	PRINCIPIOS COOPERATIVOS	5
-----------	--------------------------------	----------



3.	PRINCIPALES DIFERENCIAS CON LAS EMPRESAS DE CAPITAL	6
-----------	--	----------



4.	REQUISITOS CONSTITUTIVOS.	
	EL REGISTRO DE COOPERATIVAS Y LOS ESTATUTOS SOCIALES	7
	El Registro de Cooperativas	7
	Los Estatutos Sociales	7



5.	LOS SOCIOS Y OTRAS FIGURAS EN LAS CTA	7
	Socios trabajadores	7
	Principio de puertas abiertas. Derecho a la admisión como socio y baja en la cooperativa.	8
	Derechos y deberes del socio	9
	Asalariados	9
	Asociados	10



6.	RESPONSABILIDAD DE LOS SOCIOS	10
-----------	--------------------------------------	-----------



7.	ÓRGANOS SOCIALES	10
	Asamblea General	10
	Consejo Rector	10



8.	EL CAPITAL SOCIAL	11
	Remuneración de las aportaciones	11



9.	DOCUMENTACIÓN SOCIAL Y CONTABLE	12
-----------	--	-----------



10.	DISTRIBUCIÓN DE EXCEDENTES EN UNA CTA	12
	Los excedentes cooperativos	12



11.	IMPUTACIÓN DE PÉRDIDAS	13
------------	-------------------------------	-----------

	12.		
	LAS RESERVAS: OBLIGATORIAS Y VOLUNTARIAS	13	
	Reservas Obligatorias	13	
	Reserva Obligatoria	13	
	Fondo de Formación y Promoción Cooperativa (F.F. y P.C.)	13	
	Reservas Voluntarias	14	
	13.		
	RÉGIMEN SEGURIDAD SOCIAL	14	
	Costes	14	
	Cobertura de contingencias	14	
	14.		
	RÉGIMEN FISCAL DE LAS COOPERATIVAS. BENEFICIOS FISCALES	15	
	Clasificación fiscal de las cooperativas	15	
	Causas de pérdida de la condición de cooperativa fiscalmente protegida	15	
	Beneficios fiscales de las cooperativas protegidas	17	
	Beneficios fiscales de las cooperativas especialmente protegidas	17	
	Anexo 1.		
	INSTITUCIONES. FEVECTA	17	
	Anexo 2.		
	REFERENCIAS LEGISLATIVAS	20	
	Anexo 3.		
	TRÁMITES PARA CONSTITUIR UNA CTA	20	
	Anexo 4.		
	MEDIDAS PARA EL FOMENTO DE LAS COOPERATIVAS: EL PAGO ÚNICO	23	



1. DEFINICIÓN DE COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO

Según la Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana, Ley 8/2003 de 24 de marzo, una cooperativa es la agrupación voluntaria de personas físicas y, cumpliendo determinados requisitos legales, jurídicas, al servicio de sus socios, mediante la explotación de una empresa colectiva sobre la base de la ayuda mutua, la creación de un patrimonio común y la atribución de los resultados de la actividad cooperativizada a los socios en función de su participación en dicha actividad.

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.

Una **Cooperativa de Trabajo Asociado (CTA)** es un tipo específico de cooperativa que asocia a personas físicas que, mediante la aportación de su trabajo a tiempo parcial o completo, realizan cualquier actividad económica o profesional de producción de bienes o servicios destinados a terceros.



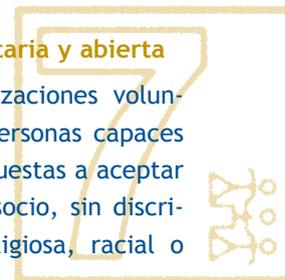
2. PRINCIPIOS COOPERATIVOS

El mundo cooperativo internacional ha adoptado históricamente unos principios que le diferencian del resto de formas jurídicas, 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 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 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 delante de 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”.



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 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

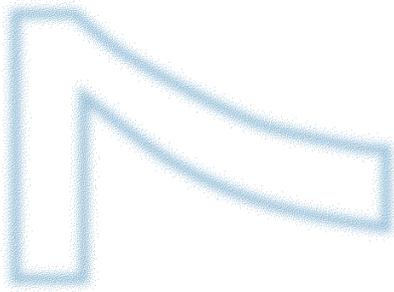
“Las cooperativas proporcionan educación y formación a los socios, a los representantes escogidos, a los directivos y a los trabajadores para que puedan contribuir de manera eficaz al desarrollo de sus cooperativas. Informan al gran público, especialmente a los jóvenes y a los líderes de opinión de la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

Principio de interés por la comunidad

“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”.



3. PRINCIPALES DIFERENCIAS CON LAS EMPRESAS DE CAPITAL



	Empresa de capital (S.A., S.L.)	Cooperativas de trabajo asociado
Poder Participación	En función del capital aportado.	Una persona un voto.
Distribución de resultados	En función del capital aportado.	En función del trabajo.
Fin de la actividad económica	Máximo beneficio o lucro.	El resultado subordinado al bienestar social.



4. REQUISITOS CONSTITUTIVOS CARACTERÍSTICAS ESENCIALES DE UNA C.T.A.

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 y adscrito a la consejería competente en materia de cooperativas, que 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, así como de las uniones y federaciones de cooperativas y 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 el reglamento del registro, en función del lugar en donde radique el domicilio social, las cooperativas mantendrán sus obligaciones registrales con el registro correspondiente a su capital de provincia.

Los Estatutos Sociales

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.



El contenido mínimo de los estatutos sociales se establece en la ley. De manera voluntaria, la cooperativa puede disponer de otro documento, llamado **Reglamento de Régimen Interno**, que deberá ser aprobado por la Asamblea General y cuyos contenido y estructura serán definidos por los socios, respetando siempre el marco legal y estatutario. Este reglamento es especialmente útil para reunir en un único instrumento aquellas cuestiones de tipo organizativo que son necesarias para el correcto funcionamiento de la empresa, y más concretamente, en el caso de las cooperativas de trabajo asociado, para regular el estatuto profesional (el ámbito laboral) de sus socios, como veremos a continuación.

5. LOS SOCIOS Y OTRAS FIGURAS EN LAS CTA.



Socios trabajadores

Para formar una Cooperativa de Trabajo Asociado se necesita un **mínimo de tres personas** físicas que presten su trabajo de manera efectiva en la cooperativa, es decir, tres personas tendrán que estar de alta en la seguridad social para una misma cooperativa.

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 especial, porque se han de hacer compatibles el marco laboral y el marco societario.



La relación de un socio 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).

La cooperativa deberá establecer el **estatuto profesional del socio**, bien en un reglamento de régimen interno, bien a través de acuerdos adoptados por la asamblea general, que comprenderá:

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

En cualquier caso, para la jornada, descanso semanal, fiestas, vacaciones, permisos y causas de suspensión o extinción de la prestación laboral, se respetará los mínimos establecidos en la legislación estatal de cooperativas. Del mismo modo, en lo no regulado de forma expresa por la ley valenciana en materia de trabajo asociado, se aplica supletoriamente la ley estatal de cooperativas (Ley 27/1999 de 16 de julio).



Como cautela, se dispone que en el caso de que una cooperativa de trabajo asociado mantenga más del ochenta por ciento de su facturación anual con un único cliente o con un único grupo de empresas, el anticipo societario garantizado al socio en cómputo anual deberá ser equivalente al salario medio de la zona, sector y categoría profesional correspondientes.

La asamblea general, por mayoría de dos tercios, podrá acordar la modificación del estatuto profesional. En tal caso, el socio disconforme podrá solicitar su baja de la cooperativa con los requisitos establecidos para ello.

Principio de puertas abiertas.

Derecho a la admisión como socio y baja en la cooperativa

Como hemos comentado, uno de los principios que rigen las cooperativas es el de puertas abiertas, que en el caso de Cooperativas de Trabajo Asociado significa que siempre que se den las circunstancias adecuadas en la cooperativa, esto es, que la cooperativa considere que efectivamente existe trabajo para el aspirante y siempre que éste cumpla con los requisitos necesarios de capacitación profesional, podrá incorporarse como socio. Del mismo modo, tampoco se puede retener a ningún socio que no desee seguir siéndolo.

La persona que esté interesada en formar parte de una cooperativa de trabajo asociado deberá:

- Reunir los requisitos legales.
- Desembolsar una aportación mínima y, en su caso, la cuota de ingreso.
- Seguir el procedimiento de solicitud establecido en la ley y en los estatutos sociales.

Los socios podrán ser indefinidos, que es la regla general, o de duración determinada. Estos últimos deberán estar previstos en los estatutos. Conviene saber que 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. 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. Tiene los mismos derechos y obligaciones que el resto de socios, pero con algunos matices. Por ejemplo, no tendrá que pagar más del 50% de la aportación obligatoria mientras esté como socio temporal.

En cuanto a la baja del socio, para no lesionar los derechos del resto de socios o de terceros y evitar abusos, 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.

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:

- Pérdida de las condiciones para ser socio.
- Imposición de obligaciones o cargas onerosas no previstas en los estatutos.
- Modificaciones sustanciales en la cooperativa.
- Modificación del estatuto profesional del socio.

También están reguladas en la Ley las obligaciones y responsabilidades pendientes del socio al causar baja. Éste es un medio de seguridad tanto jurídica como económica.

Derechos y deberes del socio

Como en toda sociedad, en las cooperativas existe una serie de derechos y deberes que vienen determinados en la ley y en los

estatutos sociales. En el caso de las cooperativas de trabajo asociado se han de regular, además de los correspondientes a la vertiente societaria, los relativos a la prestación de trabajo.

El incumplimiento de las obligaciones sociales puede dar lugar, incluso, a la expulsión de la sociedad.

Asalariados

Son trabajadores por cuenta ajena contratados por la cooperativa. Sin embargo, es muy importante tener en cuenta que, para dotar de contenido el principio de puertas abiertas y el derecho a la admisión como socio **todas las normas cooperativas** establecen límites a la contratación de trabajadores.

En nuestra ley se establece que las cooperativas de trabajo asociado no podrán tener más del diez por ciento de trabajadores con contrato por tiempo indefinido, computado respecto del número total de socios trabajadores, excepto las cooperativas que tengan menos de diez socios, en las que podrá haber un trabajador contratado en dicha modalidad. No obstante, podrá superarse el citado porcentaje siempre que, existiendo trabajadores contratados indefinidamente pero a tiempo parcial, el número de horas trabajadas por los mencionados trabajadores no supere el diez por ciento de las horas trabajadas por la totalidad de los socios trabajadores.

Hay algunos supuestos que no computan y también existe la posibilidad del trabajador de renunciar a ser socio. Si se superan los límites mencionados o el número de renuncias permitido, la cooperativa puede ser sancionada por infringir la ley debiendo bien subsanar la irregularidad o bien dejar de ser cooperativa (ver supuestos del artículo 89.4 de la LCCV).





En cuanto a la contratación temporal, la ley valenciana de cooperativas no pone límites. Sin embargo, la Ley de Régimen Fiscal sí que la limita: el exceso de trabajadores temporales reduce las ventajas fiscales a las que tiene derecho la cooperativa.

Asociados

El asociado es una persona o entidad que realiza aportaciones únicamente voluntarias al capital social de la cooperativa, sin trabajar en ella, normalmente a cambio de un interés. No puede ostentar a la vez la condición de socio. Su existencia en el seno de la cooperativa va a depender de la previsión que se haya hecho en los Estatutos. Puede participar en la Asamblea General y en el Consejo Rector (si se ha previsto en los Estatutos), aunque con carácter limitado en ambos casos.

Cabe la posibilidad, si los estatutos lo prevén, de atribuir hasta un 45% de los excedentes anuales a su distribución entre los asociados en proporción al capital desembolsado. En este caso, también soportarán las pérdidas del ejercicio, en caso de haberlas, en la misma proporción, hasta el límite de su aportación.

6. RESPONSABILIDAD DE LOS SOCIOS



La responsabilidad de los socios por las **deudas sociales** quedará **limitada** al importe nominal de las aportaciones al capital social.

La responsabilidad de los socios por el cumplimiento de las obligaciones que contraigan en el uso de los servicios cooperativos, es decir, por las pérdidas derivadas de la actividad cooperativizada, será ilimitada salvo que los estatutos lo limiten a los anticipos asignados a los socios en el ejercicio económico, más sus aportaciones a capital social y su participación en las reservas repartibles.

7. ÓRGANOS SOCIALES



La empresa cooperativa tiene una vertiente social y otra económica o empresarial. En la primera se sitúan la Asamblea General y el Consejo Rector, mientras que en la segunda tendremos un organigrama empresarial similar al de cualquier otra empresa.

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

Es el órgano de gobierno, representación y gestión de la cooperativa con carácter exclusivo y excluyente. Sus miembros son elegidos por la Asamblea General. Los estatutos dirán el número de componentes siendo el mínimo de tres. Pueden haber también miembros suplentes. El cargo de consejero no da derecho a retribución económica.

Como mínimo deberá existir un presidente y un secretario que lo serán también de la cooperativa y, salvo decisión expresa en contra, el presidente será el responsable de la ejecución de los acuerdos que se adopten, además de corresponderle la representación legal de la cooperativa frente a terceros.

En las cooperativas con menos de 10 socios podrá confiarse la representación,

gobierno y gestión a un administrador único o dos administradores, que actuarán solidaria o mancomunadamente.

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 las actuaciones objeto de delegación. También es responsable, aunque sus actuaciones hayan sido encomendadas por la Asamblea General.

8. EL CAPITAL SOCIAL

El capital social en las CTA está integrado por las aportaciones de los socios y, en su caso, de los asociados. La cooperativa se constituirá con un **capital social mínimo** de 3.000 euros, íntegramente suscrito y desembolsado por aportaciones obligatorias.

Las aportaciones pueden ser dinerarias, en cuyo caso deben ser desembolsadas al menos en un 25%, siempre que iguale o supere la cifra de 3.000 €, o en especie, para las que se exige su total desembolso.

Las aportaciones al capital pueden ser obligatorias y voluntarias.

Aportaciones obligatorias. Son las que se deben hacer como aportación inicial para ser socio, o las que posteriormente decide la Asamblea General con el fin de obtener financiación interna de la cooperativa. Sólo las puede realizar el socio.

Aportaciones voluntarias. La Asamblea General podrá acordar la admisión de aportaciones voluntarias de socios y asociados, fijando sus condiciones de suscripción, retribución

y reembolso. En ningún caso la suscripción de este tipo de aportaciones podrá ser posterior a los 6 meses desde el acuerdo de emisión. Además, su reembolso no podrá ser anterior a los tres años desde la fecha de suscripción.

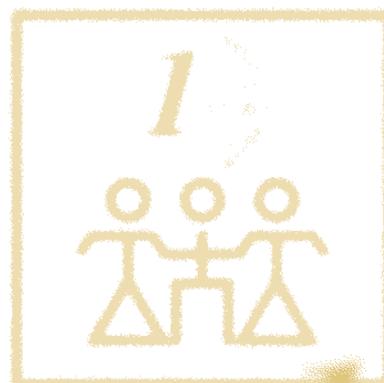
Remuneración de las aportaciones

En el caso de las aportaciones **obligatorias**, estará condicionada a la existencia de resultados positivos o reservas de libre disposición. En cuanto a las aportaciones **voluntarias**, será el acuerdo de emisión el que determine su remuneración o el procedimiento para determinarla. En ninguno de los casos la retribución del capital será superior a seis puntos por encima del interés legal del dinero.

Las aportaciones (obligatorias y voluntarias), a su vez, podrán ser:

- Aportaciones con derecho a reembolso
- Aportaciones cuyo reembolso, en caso de baja u otros supuestos establecidos en la Ley, pueda ser rehusado incondicionalmente por el Consejo Rector.

Por otra parte, la cooperativa podrá prever para los casos de las aportaciones del apartado a) anterior, que cuando en un ejercicio económico el importe de las solicitudes de reembolso sea superior a un porcentaje del capital social (establecido en estatutos), los nuevos reembolsos estén condicionados al acuerdo favorable del Consejo Rector.





9 DOCUMENTACIÓN SOCIAL Y CONTABLE



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

Documentación social

1. Libros de registro:
 - De socios y, en su caso, asociados.
 - De aportaciones al capital social.

2. Libros de Actas:
 - De la Asamblea General.
 - Del Consejo Rector.

Documentación contable

1. El libro de Inventarios y Balances (Balance Inicial detallado y Balances de Sumas y Saldos).
2. Las Cuentas Anuales, compuestas por:
 - Balance de Situación.
 - Cuenta de Pérdidas y Ganancias.
 - Estado de Cambios de Patrimonio Neto.
 - El Estado de Flujos de Efectivo.
 (No es obligatorio ni para las cooperativas que puedan aplicar el PGC-Pymes, ni para aquellas que aplicando el PGC puedan formular balance, estado de cambios de patrimonio neto y memoria abreviados).
 La Memoria.
 El informe de Gestión (sólo aquellas que estén obligadas a auditar cuentas).
3. Libro Diario.

10. DISTRIBUCIÓN DE EXCEDENTES EN UNA CTA.

Los excedentes cooperativos

En las Cooperativas de Trabajo Asociado cabe distinguir dos tipos de resultados: **los resultados ordinarios cooperativos** (propios de la actividad cooperativizada) y **los resultados extraordinarios** (propios de operaciones o acontecimientos esporádicos, ajenos a la actividad cooperativizada).

En las cooperativas el resultado derivado de la diferencia positiva, entre los ingresos ordinarios cooperativos y las deducciones correspondientes en concepto de gasto, es denominado por ley como **excedente**, reservando el término **beneficio** cuando las diferencias positivas se obtengan en resultados extraordinarios.

Los excedentes netos del ejercicio, antes de considerar el Impuesto de Sociedades, se destinará un 20% a la Reserva Obligatoria (hasta que ésta alcance la cifra del capital social suscrito), y un 5% al Fondo de Formación y Promoción Cooperativa. Posteriormente, el excedente neto repartible (una vez deducido el Impuesto de Sociedades) será aplicado a los fines que decida la Asamblea. La Ley establece tres posibilidades:

- a. Reserva Voluntaria.
- b. Participación de los trabajadores asalariados.
- c. Distribución de Retornos a los socios trabajadores, en proporción a las operaciones hechas por cada uno con la cooperativa en el ejercicio correspondiente. Sólo podrán repartirse retornos cuando la Reserva Obligatoria alcance, al menos, la cuantía del capital social estatutario. La distribución de retornos podrá hacerse efectiva mediante el pago en efectivo, mediante su incorporación al capital social y/o mediante la creación de un Fondo de Retornos.

El **beneficio extraordinario**, antes de considerar el Impuesto de Sociedades, y después de compensar las pérdidas de ejercicios anteriores, se destinará:

- a. Como mínimo un 50% a la RESERVA OBLIGATORIA o al FFPC, teniendo en cuenta que hasta que la Reserva Obligatoria no alcance al menos la cifra del capital social estatutario, no será posible aplicar estos beneficios a otros fines.
- b. El resto, a la RESERVA VOLUNTARIA.



11. IMPUTACIÓN DE PÉRDIDAS



Pérdidas

Actividad Cooperativizada

Los Estatutos deberán fijar los criterios de imputación de este tipo de pérdidas. Podrán ser:

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

Pérdidas Extraordinarias

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

12. LAS RESERVAS: OBLIGATORIAS Y VOLUNTARIAS

Reservas Obligatorias

La normativa cooperativa establece los siguientes fondos *obligatorios e irrepartibles*:

Reserva Obligatoria.

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

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. Su importe, como mínimo, será igual al del capital social estatutario. Mientras que

no se alcance esa cifra, no se podrá dar otro destino a los excedentes y beneficios.

Se nutre de las siguientes fuentes:

- Cuotas de ingreso de los nuevos socios. 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)
- El 20% como mínimo de los excedentes cooperativos, hasta que ésta 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.

Fondo de formación y promoción cooperativa. (F.F. y P.C.)

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. Deberá financiar, además, actividades de difusión del cooperativismo, promoción de relaciones intercooperativas y el desarrollo cultural y social del entorno.

Se nutre de las siguientes fuentes:

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



Hasta el momento de su utilización debe conservarse en efectivo o en elementos muy líquidos.

Reservas Voluntarias

Esta reserva tiene carácter repartible y se destinará a las finalidades que hayan determinado los estatutos o la Asamblea General en su caso. La Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana prevé dos posibilidades:

- a. Compensar pérdidas de cualquier naturaleza.
- b. Distribuirla entre los socios.

Se nutre de los siguientes fondos:

- De un porcentaje del excedente cooperativo (después de dotar las reservas obligatorias).
- Hasta el 50% como máximo de los beneficios extraordinarios.

13. RÉGIMEN SEGURIDAD SOCIAL

La Cooperativa de Trabajo Asociado es la única forma jurídica que permite elegir libremente el régimen de seguridad social aplicable a los socios. Éstos tienen dos opciones para incorporarse al Sistema de 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

Mientras que en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos la cotización es por cuenta exclusiva del socio, la cooperativa responderá solidariamente en caso de impago por parte del socio. 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.

Cobertura de contingencias

Como nota destacable, **ha de tenerse en cuenta que desde el 6 de noviembre de 2010, en el RETA puede cotizarse para tener derecho a la protección por cese de actividad, si ésta se produce en determinadas causas tasadas.** 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).



14. RÉGIMEN FISCAL DE LAS COOPERATIVAS. BENEFICIOS FISCALES

El régimen fiscal de las cooperativas se caracteriza por dos aspectos:

- Por un lado, fomenta las sociedades cooperativas en atención a la función social que desarrollan, ya que facilitan el acceso de los trabajadores a los medios de producción y promueven su adecuación y formación.
- Por otro, reconoce los principios esenciales de la Institución cooperativa.

Clasificación fiscal de las cooperativas

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

Clasificación de las cooperativas desde la óptica fiscal.

Protegidas
Todas las Cooperativas que se constituyan de acuerdo con la Ley de Cooperativas correspondiente.
Especialmente protegidas*
Las de trabajo asociado, agrícolas explotaciones comunitarias de la tierra, del mar y de consumidores y usuarios que cumplan determinados requisitos.
No protegidas
Las que han incumplido algún precepto de los establecidos en el art. 13 de la Ley 20/1990, de 19 de diciembre.

* 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 asocien 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 excedan 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.
- 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.

Causas de pérdida de la condición de cooperativa fiscalmente protegida

(Art. 13 de la Ley 20/1990, sobre 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.

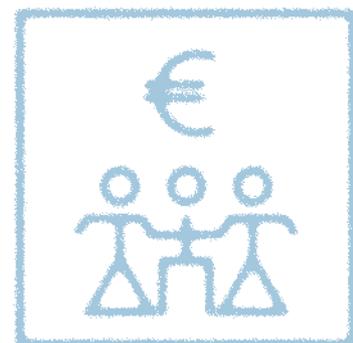




4. Incumplir las normas reguladoras del destino del resultado de la regularización del balance de la cooperativa o de la actualización de las aportaciones de los socios al capital social.
5. Retribuir las aportaciones de los socios o asociados al capital social con intereses superiores a los máximos 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.
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. Al empleo de 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 auditoria externa en los casos señalados en las normas legales.





Beneficios fiscales de las cooperativas protegidas

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

En el Impuesto sobre Sociedades. Tendrán la consideración de gastos deducibles para la determinación de la base imponible (BI) los siguientes:

- 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.

La BI también podrá reducirse en cuantía equivalente al 50% de la dotación, que con carácter obligatorio se realice a la RO a partir del excedente y/o beneficio.



Beneficios fiscales de las cooperativas especialmente protegidas

Además de los beneficios establecidos para las fiscalmente protegidas:

Impuestos	Beneficios
ITP y AJD	Exención operaciones para el cumplimiento de los fines cooperativos.
Impuesto sobre sociedades	Bonificación del 50% de la cuota íntegra.



ANEXO 1. INSTITUCIONES. FEVECTA

FEVECTA

La Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado es una organización empresarial independiente y plural que aglutina a las cooperativas de trabajo asociado de la Comunidad Valenciana voluntariamente asociadas.

Objetivos

FEVECTA basa sus actuaciones en torno a tres grandes pilares:

Defensa de los intereses de las cooperativas: Representa a las cooperativas de Trabajo Asociado de la Comunidad Valenciana, en los ámbitos económico, político y social, ante las entidades públicas y privadas, y en el seno del movimiento cooperativo en general, adoptando para tal fin todas las acciones que considere oportunas.

Promoción y fomento del cooperativismo: La Federación orienta y asesora a los grupos de personas que pretenden constituir una cooperativa. De este modo, participa en acciones de fomento de empleo, a través del centro de empresas, asesorando a grupos de emprendedores, en la elaboración del plan de empresa y en la constitución de la cooperativa.



Investiga y aplica nuevas metodologías formativas en el ámbito del cooperativismo. Estudia cómo mejorar el funcionamiento de las cooperativas, realizando investigaciones y poniéndolas a disposición de las cooperativas.

Asimismo, colabora con la Asociación de Desarrollo Local y otros agentes e instituciones de inserción sociolaboral para promocionar el cooperativismo entre colectivos con problemas de empleo. Difunde los valores del cooperativismo, tratando de incidir positivamente en la imagen de las cooperativas.

Servicios a las cooperativas asociadas y a otras instituciones. FEVECTA pone a disposición de las cooperativas y de aquellas instituciones que se dedican a su promoción un equipo técnico especializado en la prestación de los siguientes servicios:

Servicios de FEVECTA

Asesoramiento

FEVECTA

- Asesoramiento económico, jurídico, laboral, fiscal y financiero puntual a cooperativas afiliadas a FEVECTA.
- Asesoramiento cooperativo a Administraciones Públicas e instituciones.
- Información y tramitación de subvenciones.
- Recopilación y sistematización de la información de distintos sectores económicos y de las cooperativas que los integren.
- Contacto directo con las cooperativas.
- Detección de la problemática que afecta a las cooperativas y posibles soluciones.
- Fomento de la intercooperación empresarial, desarrollo de actividades sectoriales.
- Impulso y coordinación de consejos territoriales y sectoriales de FEVECTA.

- Asesoramiento en la constitución de consorcios o estructuras empresariales de segundo grado.
- Programación de asistencia individual o agrupada a ferias comerciales.
- Convenios comerciales con proveedores de productos o servicios para las empresas.

Información

FEVECTA

- Revista Mensual “Espai Cooperatiu”.
- Servicio de Dossier de prensa.
- Servicio de documentación cooperativa.
- Circulares informativas.
- Manuales monográficos y especiales.
- Web.

Fomento Cooperativismo

FEVECTA

- Atención a grupos promotores:
 - Información sobre qué es una cooperativa.
 - Asesoramiento sobre el funcionamiento empresarial y social.
 - Constitución legal de nuevas cooperativas.
 - Información sobre las subvenciones de Economía Social.

Formación

FEVECTA

- Detección de las necesidades formativas existentes en las cooperativas.
- Programación de cursos de formación cooperativa, empresarial y profesional.
- Programación de actividades de difusión del cooperativismo entre colectivos interesados en la economía social.
- Programación de seminarios formativos dirigidos a promotores económicos locales.



- Gestión y coordinación de conferencias y jornadas de interés en el ámbito de la economía social.
- Gestión de una bolsa de trabajo integrada por alumnos de cursos organizados por la FFES.
- Disposición de aulas para el desarrollo de actividades formativas por parte de empresas de economía social.

Estudios y publicaciones

FEVECTA

- Elaboración de estudios, manuales y publicaciones dirigidas a la formación, difusión y promoción de la economía social.
- Disposición de un fondo bibliográfico de temas relacionados con la economía social.

Si estas desempleado, y te interesa conocer el cooperativismo ...

Desde FEVECTA, anualmente y en base a la orden que sobre planes de formación ocupacional establece la Conselleria de Trabajo, se diseña un plan formativo dirigido a desempleados / as, con el objetivo principal de promocionar, potenciar, fomentar y dar a conocer a la sociedad en general qué es el cooperativismo de trabajo asociado y cómo éste constituye actualmente una de las mejores soluciones para el problema del desempleo.

Si vais a crear un cooperativa ...

Si finalmente habéis decidido crear vuestra propia cooperativa, sería conveniente que participaseis de nuestros **cursos de Gestión Básica Cooperativa** .

La formación societaria en las cooperativas constituye a nuestro entender un factor que ha de contribuir a la mayor garantía del éxito de la empresa.

La previsión de disfuncionalidades y la integración de todos los socios en un proyecto de empresa autogestionada, constituye una necesidad que FEVECTA desea cubrir.

Cuando ya seáis cooperativa, la FEVECTA os ofrece ...formación continua a la carta.

FEVECTA desarrolla anualmente varios planes formativos, dirigidos a las Cooperativas de Trabajo Asociado de la Comunidad Valenciana, con el objetivo de facilitar la adquisición, reciclaje o el perfeccionamiento de conocimientos y habilidades de los socios y trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado de acuerdo con la evolución empresarial.

Pretendemos que los planes de formación continua diseñados por FEVECTA, se ajusten al máximo a las necesidades de los cooperativistas y mejorar así, el funcionamiento de la empresa. Dentro de las acciones formativas que una cooperativa puede solicitar se incluyen tanto las acciones relacionadas con temas empresariales, como societarios y/o profesionales.

Si la acción formativa va dirigida a la mayor parte de los trabajadores de la cooperativa, ésta puede desarrollarse en sus propios locales, con el calendario, horario, programa y profesorado determinado por la misma. En caso de no contar con un grupo mínimo, se puede solicitar igualmente, aunque en ese caso recibirán la formación junto con otras cooperativas de su misma zona o mismo sector.

En la actualidad se desarrollan varios Planes Formativos distintos atendiendo a la tipología de la formación según ésta sea societaria, empresarial o profesional.



ANEXO 2 REFERENCIAS LEGISLATIVAS

- Ley 8/2003 de 24 de marzo de Cooperativas de la Comunidad Valenciana.
- Ley 27/1999, de 16 de julio, General de Cooperativas.
- Ley 20/1990, de 19 de diciembre, sobre Régimen Fiscal de Cooperativas.
- Decreto 136/1986, de 10 de noviembre, del Consell de la Generalitat Valenciana, por el que se regula el Registro de Cooperativas de la Comunidad Valenciana.
- Ley General de la Seguridad Social y la Disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, modificada posteriormente por la disposición final tercera de la Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica, por el Real Decreto 1413/2005, de 25 de noviembre y por el Real Decreto 1975/2008, de 28 de noviembre.
- Ley 35/2010, de 17 de Septiembre, de medidas urgentes para reforma del mercado de trabajo. (BOE 18/09/10)
- Orden de ayudas a la economía social.
- Orden EHA/3360/2010, de 21 de diciembre, por la que se aprueban las normas sobre los aspectos contables de las sociedades cooperativas.

ANEXO 3. 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 el notario. 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 Consellería 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 y declaración de la fecha de inicio de actividad

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

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 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 modelos 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 TA2 (Alta en el Régimen General de la Seguridad Social) 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 TA0521.

Estos trámites son gratuitos.

10. Formalización de los contratos de trabajo. (Sólo para el caso de que la Cooperativa haya optado por el Régimen General de la Seguridad Social y para los trabajadores por cuenta ajena))

Ante la Oficina de Empleo que corresponda según el domicilio social o centro 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 con carácter voluntario, las cooperativas para el caso de que los socios trabajadores cumplan los requisitos de la normativa para poderse aplicar las bonificaciones en la cotización de la seguridad Social es aconsejable instrumentalizar su prestación de trabajo a través de la formalización y posterior registro de un contrato laboral indefinido, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

Modelo de contrato elegido: 3 ejemplares + 1 copia básica.



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

Estos trámites son gratuitos.

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 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 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.



**ANEXO 4.
MEDIDAS PARA EL FOMENTO
DE LAS COOPERATIVAS:
EL PAGO ÚNICO
(RD. 1044/1985 DE 19 de junio)**

Posibilidad (no es un derecho adquirido) de percibir la prestación de desempleo que le correspondería al trabajador de una sola vez, en el caso de crear una cooperativa o entrar a formar parte de ella. Esta cantidad se deberá invertir en la empresa.

¿Quién puede solicitar el pago único?

Podrán solicitar el Pago único las personas que reúnan los siguientes requisitos:

- Tener derecho a la prestación por desempleo en su modalidad contributiva. Esto excluye el subsidio por desempleo.
- Acreditar en el INEM que van a ser socios en una CTA.
- No haber hecho uso de esta opción en los 4 años inmediatamente anteriores.
- Tener derecho a percibir la totalidad o parte de las mensualidades que en derecho correspondan, siempre que su número sea igual o superior a tres.
- Aportar el dinero para la aportaciones obligatoria y/o voluntarias al capital social y/o como cuota de ingreso para ser socio.

¿Qué trámites son necesarios?

Toda la tramitación del pago único se realizará ante la Oficina de Empleo correspondiente donde se entregan hojas informativas respecto de los trámites a seguir para su formalización y cobro. Además, en algunos casos, las personas que perciben el desempleo en la modalidad de pago único tienen posibilidad de obtener subvenciones en las cotizaciones a la seguridad social.

Importante:

Con el fin de evitar problemas administrativos respecto del reconocimiento del pago único, cuando se trate de una cooperativa de nueva creación, es imprescindible que se realice la solicitud antes de firmar la constitución de la cooperativa ante el notario.



patrocina:



Unión Europea

Fondo Social Europeo
"El FSE invierte en tu futuro"