



GUÍA PARA LA CREACIÓN DE COOPERATIVAS DE TRABAJO



COCETA

Confederación Española de
Cooperativas de Trabajo Asociado

GUÍA PARA LA CREACIÓN DE COOPERATIVAS DE TRABAJO



Confederación Española de
Cooperativas de Trabajo Asociado



SECRETARÍA DE ESTADO
DE EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL
DEL TRABAJO AUTÓNOMO, DE LA ECONOMÍA SOCIAL
Y DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

Nota bene: COCETA ha procurado a lo largo de este documento, al igual que en todos los que edita, utilizar un lenguaje no sexista, en aplicación de lo previsto por la LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en los Principios Cooperativos.

Diseño y maquetación: www.botero.es

ÍNDICE

Introducción	4
El/la emprendedor/a	7
La forma jurídica de la empresa	8
Qué es una cooperativa de trabajo	11
Los principios cooperativos	14
Las personas	17
Socio/a trabajador/a: el activo más importante de una cooperativa de trabajo	18
Regulación legal	20
¿Cómo funciona una cooperativa de trabajo?	21
Régimen económico de la cooperativa	23
Régimen fiscal	25
El plan de empresa	26
¿Cómo se crea una cooperativa de trabajo?	38
Capitalización del desempleo	39
Recursos y ayudas	47
Cuadro comparativo de legislación cooperativa	50

INTRODUCCIÓN

COCETA ha planteado la realización de esta nueva *Guía para la creación de empresas cooperativas* teniendo en consideración la situación económica por la que desde hace algunos años está atravesando España. La huella que, en España, está dejando la crisis en las empresas y en las personas emprendedoras, hace que el espíritu y arrojo emprendedor vayan decayendo poco a poco. De ahí que, a través de las páginas de esta Guía, se pretenda dar luz, confianza y esperanza a las personas emprendedoras, verdaderas impulsoras de la economía de un país.

Es una etapa compleja para llevar a cabo una actividad emprendedora, las empresas existentes han tenido que usar de todos sus recursos para mantener su competitividad y lograr un espacio en el difícil mercado global, por ello, las iniciativas emprendedoras son más bien escasas.

No obstante lo anterior, las cooperativas de trabajo, en este contexto, están consiguiendo gracias a la flexibilidad interna que poseen y a su capacidad para reinventarse, mantener el empleo creado en los últimos años y, lo que es más difícil, seguir creciendo, creando nuevos puestos de trabajo a través de cooperativas de nueva constitución.

Hoy, ser una persona emprendedora constituye una apuesta arriesgada y difícil, pero sus resultados merecen la pena. La realización de un sueño, hacer realidad una idea empresarial, con la que hacer posible no sólo la creación del puesto de trabajo para uno mismo, sino también trabajo y riqueza para otros y para el entorno, es la recompensa.

Así, esta guía se ha concebido y se ha hecho realidad, con el firme propósito de facilitar a los nuevos emprendedores colectivos, la opción de crear una cooperativa de trabajo, a través de un material ajustado al modelo de emprendimiento que representa la cooperativa

de trabajo. Previamente a su redacción se han tenido en cuenta la gran variedad de materiales existentes, así como la recopilación de la experiencia en asesoramiento que los veinticinco años de trayectoria confederal y territorial nos confieren para, así, ofrecer un material novedoso, al tiempo que verdaderamente útil, adaptado a la actualidad.

Conscientes de las complejidades que la opción de emprender conlleva, pero también, conocedores de las satisfacciones que conlleva y de los beneficios, no sólo económicos, que aporta en el ámbito personal y en el social, en su sentido más amplio y universal, COCETA quiere impulsar la creación de cooperativas de trabajo, generar más empleos, con calidad y durabilidad y mostrar cómo, las cooperativas de trabajo, siempre, son una respuesta real y segura para el crecimiento socioeconómico de un país.

¿Qué puedes encontrar en esta Guía?

Con esta Guía COCETA quiere ofrecer una información ordenada y sistematizada con la que un grupo de personas emprendedoras, podrán, sin ningún problema y de manera directa crear una cooperativa de trabajo.

Pero la Guía se enmarca en un proyecto mucho más amplio, con el que COCETA quiere incentivar y dinamizar la creación de empleo, fomentar el autoempleo colectivo y ofrecer herramientas a las personas EMPRENDEDORAS. Por este motivo, aunque de forma menos pormenorizada, se ofrece información sobre otras fórmulas empresariales, comparando las características de las mismas y los requisitos exigidos legalmente para su puesta en marcha.

El trabajo, cuyo resultado se recoge en esta Guía, también sirve para unificar las prácticas de asesoramiento, a fin de establecer un itinerario para la creación de cooperativas de trabajo, que pueda ser utilizado por todas las organizaciones territoriales confederadas que representan a las cooperativas de trabajo en España.

EL/LA EMPRENDEDOR/A

Según el diccionario de la RAE¹ *el emprendimiento es la cualidad del emprendedor*. Pero no se trata de una condición innata, sino que debe trabajarse día tras día. Hay personas que por su carácter y predisposición pueden considerarse más idóneas para llevar a cabo un proyecto empresarial, pero esto no es del todo así. Hay que aprender a reforzar las habilidades necesarias para ser un buen emprendedor, y esto se logra con trabajo, esfuerzo y ánimo.

Una persona que quiere emprender un negocio debe trabajar y potenciar las siguientes capacidades:

- Iniciativa
- Liderazgo
- Capacidad de riesgo
- Capacidad de trabajo y dedicación
- Paciencia
- Creatividad
- Capacidad de observación y de aprender de los demás
- Seguridad en uno mismo

En cualquier caso, los proyectos de emprendimiento colectivo, tienen como valor añadido a estas cualidades individuales, las colectivas. Las personas que trabajan en equipo y saben complementarse y coordinarse, saben dar lo mejor de sí mismas y, al mismo tiempo, hacer que quienes les acompañan en esta aventura empresarial, desplieguen toda su potencialidad.

Esta es una de las muchas ventajas que puede proporcionar el autoempleo colectivo: el apoyo mutuo y la complementariedad de conocimientos, habilidades y aptitudes.

¹ RAE. Real Academia Española. Empezar: Acometer y comenzar una obra, un negocio, un empeño, especialmente si encierran dificultad o peligro. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima segunda edición.

LA FORMA JURÍDICA DE LA EMPRESA

El proyecto empresarial puede hacerse realidad a través de diferentes formas jurídicas. La elección de la más idónea será una tarea que el grupo promotor deberá realizar con todos los elementos de juicio a su alcance; otorgándole la importancia que realmente tiene.

Las empresas, además de las aportaciones de capital, cuya cuantía varía en función de cada tipo societario, también se caracterizan por los compromisos y las responsabilidades personales (económicas y morales) que conllevan; por ello, estos factores deben ser sopesados convenientemente y tenidos muy en cuenta a la hora de adoptar una decisión.

La/s persona/s que emprende/n deberá/n asumir dichas responsabilidades e integrarse a todos los efectos en el nuevo proyecto.



En el caso de las cooperativas de trabajo, fórmula de emprendimiento colectivo, de gestión democrática, con primacía de la persona sobre el capital, es imprescindible que quienes las ponen en marcha sepan trabajar en equipo, apoyándose y potenciándose mutuamente.

A continuación se ofrece un cuadro con los diferentes tipos societarios que la legislación española reconoce. Entre ellos se encuentran las empresas de capital, las sociedades de carácter civil y las empresas cooperativas.

PRINCIPALES CARÁCTERÍSTICAS DE LAS DIFERENTES FORMAS JURÍDICAS QUE PUEDE ADOPTAR UNA EMPRESA

Tipos de empresas	Empresario individual	Sociedad civil	Comunidad de bienes	Sociedad Anónima
Nº mínimo de socios/as	1	2	2	1
Responsabilidad	Ilimitada	Ilimitada	Ilimitada	Limitada al capital aportado
Capital mínimo	No hay	No hay	No hay	60.000 €
Capitalización desempleo	Si	No	No	No
Régimen SS	Autónomo	Autónomo	Autónomo	Régimen General o de Autónomos*
Fiscalidad	IRPF	IRPF	IRPF	IS
Nº de personas asalariadas	No hay límite	No hay límite	No hay límite	No hay límite
Normativa	Código Civil	Código Civil	Código Civil	Ley de Sociedades de Capital

*No cotizan ni tienen derecho a desempleo ni FOGASA.

* Algunas CCAA han regulado las cooperativas de trabajo constituidas con dos socios. **

Tipos de empresas	Sociedad Limitada	Sociedad Limitada nueva empresa	Sociedad Anónima Laboral	Sociedad Ltda. Laboral	Cooperativa de trabajo
Nº mínimo de socios/as	1	Mínimo 1/ Máximo 5	3	3	3 *
Responsabilidad	Limitada al capital aportado	Limitada al capital aportado	Limitada al capital aportado	Limitada al capital aportado	Limitada al capital aportado
Capital mínimo	3.000 €	Mínimo 3.012 € max. 120.202 €	60.000 € . 25% desembolsado. Resto en 5 años	3.000 €	Según la legislación aplicable. A determinar por estatutos
Capitalización desempleo	No	No	Si	Si	Si
Régimen SS	Régimen General o de Autónomos	Régimen General o de Autónomos	Régimen General	Régimen General o de Autónomos	Régimen General o de Autónomos
Fiscalidad	IS	IS	IS	IS	IS
Nº de personas asalariadas	No hay límite	No hay límite	Nº horas/año ≤ 15% o 25% de las realizadas por los socios	Nº horas/año ≤ 15% o 25% de las realizadas por los socios	Nº horas/año ≤ 35% de las realizadas por los socios**
Normativa	LSC	LSC	Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales	Ley 4/97 de 24 de marzo	Ley 27/1999 (Estatal) VV. leyes autonómicas

Cada legislación establece un límite diferente.

QUÉ ES UNA COOPERATIVA DE TRABAJO

La COOPERATIVA es una sociedad, constituida por personas que se asocian libremente para llevar a cabo una actividad empresarial, que les permite satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales. La cooperativa, en su ámbito societario, tiene una estructura y funcionamiento democráticos, conforme a los Principios Cooperativos.

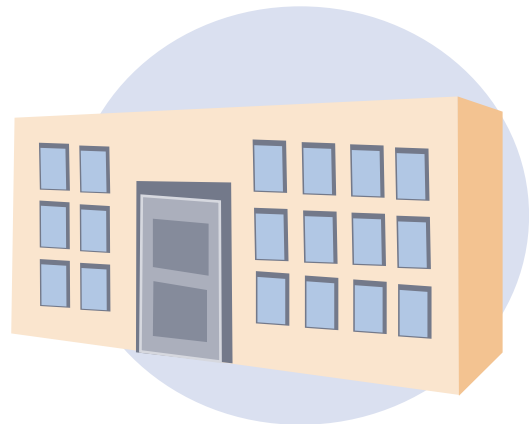
Hay diferentes clases de cooperativas. La empresa cooperativa por excelencia es la cooperativa de trabajo asociado (cooperativa de trabajo, CTA, cta,... son siglas que se citarán en la Guía para denominarla) cuya definición es:



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 económica, profesional o social para producir en común bienes y servicios para terceros.

Las cooperativas tienen una **estructura económica 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**.

Estamos ante 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 estable, la igualdad y la equidad social.

Existen cooperativas de trabajo en todos los sectores productivos y ramas de actividad. De gran tamaño y de pequeña dimensión, lo que nos muestra que con una cooperativa de trabajo puede realizarse todo tipo de proyecto empresarial, en cualquier actividad económica.

Las cooperativas de trabajo conjugan a un tiempo profesionalidad, flexibilidad y participación.

Como toda empresa, la cooperativa de trabajo busca obtener rentabilidad por la actividad realizada y, además, 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; las personas se unen para satisfacer sus necesidades de trabajo en las mejores condiciones posibles, asociándose para crear la cooperativa de trabajo.
- La cooperativa es una organización democrática donde las decisiones se toman de manera igualitaria, quienes trabajan son al mismo tiempo quienes tienen la propiedad y gestionan la cooperativa, por ello, existe mayor motivación e identificación con la empresa y su supervivencia, en proyecto de futuro. De esta forma, las personas y el valor del trabajo están por encima del capital aportado.
- 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	Cooperativa de trabajo
Poder de participación	En función del capital aportado	Una persona, un voto
Distribución de resultados	En función del capital aportado	En función del trabajo realizado.
Fin de la actividad económica	Máximo beneficio o lucro	Persigue el beneficio pero no a cualquier precio, siempre está por encima el bienestar social. En las cooperativas de trabajo sin ánimo de lucro, los beneficios se reinvierten en el objeto social.

LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS

Los Principios Cooperativos constituyen un marco de valores que orientan a todas las cooperativas del mundo. Se aprobaron por los miembros de la Alianza Cooperativa Internacional, organización de ámbito mundial creada el 19 de agosto de 1895, reformulados en dos ocasiones, la última en 1995 y que representa a casi mil millones de personas en el mundo.

Los Principios Cooperativos son una referencia para los legisladores ya que informan y orientan en el desarrollo de la legislación cooperativa, así como para quienes quieren crear y mantener una cooperativa. Su carácter universal hace que hayan sido aceptados por organismos de ámbito internacional, como la Organización Internacional del Trabajo –OIT–, que los ha incorporado a la *Recomendación 193 sobre las Cooperativas* y por la Organización de Naciones Unidas que ha hecho de la ACI un organismo consultivo especializado en cooperativismo.

La declaración por parte de la ONU del año 2012 como Año Internacional de las Cooperativas ha estrechado aún más los vínculos entre ambas organizaciones internacionales y les ha hecho entender la necesidad de colaboración y aprendizaje mutuo; poniendo en valor el cooperativismo y sus aportaciones a la sociedad, en todo el mundo.

Los principios cooperativos se enuncian así:



PRIMER PRINCIPIO Adhesión voluntaria y abierta

Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas aquellas personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de ser socio/a, sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa.

2

SEGUNDO PRINCIPIO

Gestión democrática por parte de los socios

Las cooperativas son organizaciones gestionadas democráticamente por los/as socios/as, que participan activamente en la fijación de sus políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar y gestionar las cooperativas son responsables ante los socios. En las cooperativas de primer grado, los/as socios/as tienen iguales derechos de voto (un/a socio/a, un voto), y las cooperativas de otros grados están también organizadas de forma democrática.

3

TERCER PRINCIPIO

Participación económica de los/as socios/as

Los/as socios/as contribuyen equitativamente al capital de su cooperativa y lo gestionan de forma democrática. Una parte al menos del capital aportado es propiedad común de la cooperativa. Normalmente, las personas socias reciben una compensación, limitada al capital entregado como condición para pertenecer a la cooperativa. La Asamblea puede asignar los excedentes a todos o a alguno de los siguientes fines: el desarrollo de la cooperativa, mediante el establecimiento de reservas, una parte de las cuales al menos es de carácter irreplicable; a las personas socias, en proporción a sus operaciones con la cooperativa; y al apoyo de otras actividades, aprobadas por los/as socios/as.

4

CUARTO PRINCIPIO

Autonomía e independencia

Las cooperativas se basan en los valores de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad, siguiendo la tradición de sus fundadores. Sus miembros creen en los valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad social y preocupación por los demás.



QUINTO PRINCIPIO **Educación, formación e información**

Las cooperativas proporcionan educación y formación directa a los socios, a los representantes elegidos, a los directivos y a los empleados para que puedan contribuir de forma eficaz al desarrollo de sus cooperativas. Informan al gran público, especialmente a los jóvenes y a los líderes de opinión, de la naturaleza y los beneficios de la cooperación.



SEXTO PRINCIPIO **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.



SÉPTIMO PRINCIPIO **Interés por la comunidad**

Las cooperativas trabajan para conseguir el desarrollo sostenible de sus comunidades mediante políticas aprobadas por sus socios/as. (Responsabilidad Social).

LAS PERSONAS

Una **cooperativa de trabajo** es una fórmula de emprendimiento colectivo que se basa en las **personas** y no en el capital.

En la cooperativa de trabajo, la persona se convierte en el eje sobre el que gira todo el engranaje empresarial; por ello, la elección de las personas que van a formar parte del proyecto empresarial se convierte en un objetivo importante y debe tenerse muy presente a la hora de ponerlo en marcha.

La persona emprendedora deberá reunir una serie de características y asumir las responsabilidades y tareas que, en el proyecto empresarial, se le van a exigir y a las que deberá enfrentarse. De tal manera, que deberá poner al servicio de la cooperativa sus mejores cualidades, que pueden ser innatas, pero que también pueden adquirirse, desarrollarse y perfeccionarse con formación, experiencia y afán de progreso.

Para el mantenimiento de las buenas relaciones, en el proyecto de emprendimiento, es importante que cada persona tenga un área de responsabilidad y no existan solapamientos en la toma de decisiones, aunque sí deberán tomarse a menudo decisiones conjuntas. Las personas que forman la cooperativa deben complementarse, apoyarse y saber sacar lo mejor de sí mismas y también de las demás.



SOCIO/A TRABAJADOR/A: EL ACTIVO MÁS IMPORTANTE DE UNA COOPERATIVA DE TRABAJO

Las personas que constituyen una cooperativa de trabajo se denominan socio/a trabajador/a, y se caracterizan y distinguen de otras figuras empresariales porque aportan su TRABAJO como requisito imprescindible, independientemente de la aportación de capital social.



La relación de la persona socia con la cooperativa es de carácter societario y no laboral, su regulación se recoge en los Estatutos Sociales de la cooperativa y, en su caso, a través del Reglamento de Régimen Interno.

Existe la posibilidad de que una persona sea socio/a trabajador/a con carácter temporal o por un período determinado, lo que, en algunas legislaciones, se conoce como "*socio de duración determinada*".

Además de quienes forman la cooperativa de trabajo como socios trabajadores, pueden desempeñar un trabajo otras personas, en calidad de trabajadores asalariados o por cuenta ajena.

También pueden existir otros tipos de personas socias; así, las diferentes leyes de cooperativas reconocen y regulan la existencia de otras figuras que contribuyen económicamente a la consecución del objeto social pero que no se implican laboralmente – mediante la prestación de su trabajo- en la actividad de la cooperativa.

Se trata de: socios colaboradores, asociados, socios inactivos... (Cada norma autonómica los denomina y regula de forma específica).

El socio trabajador puede prestar su **trabajo a tiempo completo o parcial**, adaptando su jornada laboral a sus necesidades, situación personal y/o organización de la cooperativa.

Por regla general, **el número mínimo de socios trabajadores**, necesario para constituir una cooperativa de trabajo **es de TRES**, no obstante, **este requisito ha sido modulado por algunas legislaciones cooperativas autonómicas, de manera que se permite la constitución de cooperativas de trabajo con DOS personas, como socias iniciales**, si bien de forma coyuntural y con determinadas condiciones.

En relación con el **Régimen de la Seguridad Social**, al constituir una cooperativa de trabajo, las personas socias deben decidir el Régimen por el que optan (General o Autónomos). La opción elegida, que constará en los Estatutos Sociales, afecta a todas las personas socias trabajadoras, ya que no puede haber distinciones en el régimen de cotización, debiendo integrarse la totalidad en el mismo. Sea cual fuere el Régimen elegido, los socios trabajadores se asimilarán al resto de cotizantes en todos sus derechos y obligaciones²².

También es importante tener en cuenta que dicha opción deberá mantenerse al menos durante CINCO años, transcurridos los cuales, la Ley permite el cambio de régimen, a través de la modificaciones de Estatutos.

² A excepción del FOGASA ya que están excluidos los socios/as de cooperativas de trabajo asociado. <http://www.empleo.gob.es/fogasa/>

REGULACIÓN LEGAL

La Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, es el marco legal general para las cooperativas españolas. Dicho esto, hay que hacer la observación de que en España, la competencia en materia de cooperativas conforme se regula en la Carta Magna – la Constitución de 1978– está transferida a las CCAA, que en virtud de esta competencia han procedido a legislar en materia cooperativa.

De manera que, cuando una cooperativa desarrolla su actividad en el territorio de una Comunidad Autónoma con carácter exclusivo o de manera principal, la legislación que regula toda la vida de la cooperativa, desde su creación hasta su extinción, es la legislación autonómica.

Por ello, como paso previo a constituir la cooperativa de trabajo, se debe conocer QUÉ LEY* ES APLICABLE, ya que ésta será la norma que guiará para la constitución de la cooperativa de trabajo, así como para la posterior regulación de todas las operaciones inherentes a la misma.

** Cada ley establece el número mínimo de socios, el capital social mínimo... ver al final del documento, página 47, la tabla de Legislación Cooperativa Comprada.*

¿CÓMO FUNCIONA UNA COOPERATIVA DE TRABAJO?³

La cooperativa de trabajo tiene una vertiente social y otra económica o empresarial. La primera, basa su funcionamiento en los órganos sociales o de gobierno, que son la Asamblea General y el Consejo Rector, regulados por los Estatutos Sociales. Mientras que la segunda, la empresarial, se encuadrará en un organigrama idéntico al de cualquier otra empresa.

Los órganos sociales regulados por Ley y determinados en los Estatutos Sociales sus funciones, composición y renovación; son los siguientes:

La Asamblea General es el máximo órgano social de la cooperativa y reúne a todas las personas socias para las deliberaciones y toma de acuerdos. Puede debatir cualquier asunto que la ley no considere competencia exclusiva de otro órgano social.

En las cooperativas de base cada persona tiene derecho a un voto.

Se reúne con carácter ordinario una vez al año, dentro de los primeros seis meses, y con carácter extraordinario cuando lo acuerde un número mínimo de socios, el Consejo Rector o la Intervención.

El Consejo Rector es el órgano social permanente de gobierno, gestión y representación de la cooperativa. Los Estatutos establecerán el número de integrantes, si bien el mínimo es de tres. En el caso de cooperativas con sólo tres socios o aquellas que se constituyen con dos socios, tendrán un Administrador Único.

La Intervención es el órgano de fiscalización de la cooperativa. Su misión es la revisión de las cuentas anuales –emite un informe dirigido a la Asamblea sobre su aprobación–, la revisión de los libros

3. Debe de consultarse cada normativa autonómica cooperativa para la regulación de los estatutos sociales y el funcionamiento de la cooperativa de trabajo.

de cuentas, así como la comprobación de la documentación social y contable existente en la cooperativa. La Intervención se compone de un número impar de integrantes, elegidos directamente por la Asamblea.

Otras figuras a tener en cuenta son **la Dirección o Gerencia** de la cooperativa que tendrá como función la puesta en marcha y la supervisión del desarrollo de las directrices del Consejo Rector.

Asimismo, otra valiosa herramienta de organización y regulación interna de la cooperativa de trabajo, sobre todo cuando ésta tiene una considerable dimensión, es el Reglamento de Régimen Interno (RRI). El RRI recoge con detalle todos los pormenores que pueden afectar al correcto desarrollo de la cooperativa, contendrá una descripción de los derechos y obligaciones de las personas que la integran, una descripción de los puestos de trabajo y responsabilidades que desempeñan, un sistema para la resolución interna de conflictos y un mecanismo de control y de supervisión de todos ellos.

No obstante lo mencionado, debe tenerse en cuenta la legislación de cada Comunidad Autónoma, ya que los Estatutos y funcionamiento se regirán por las normas establecidas en la misma.

RÉGIMEN ECONÓMICO DE LA COOPERATIVA

Capital social

C Es la suma de las aportaciones obligatorias y voluntarias de las personas socias y, en su caso, de las asociadas. El capital social mínimo para constituir una cooperativa de trabajo varía según la legislación aplicable. La Ley 27/1999, no impone una cifra de capital social mínimo, sino que deja al arbitrio de los socios su determinación, ahora bien, debe establecerse en el momento de la constitución y plasmarse en los estatutos sociales.

CAPITAL SOCIAL		
Aportaciones obligatorias	Aportaciones voluntarias	Otros

Aportaciones obligatorias

Son aportaciones que cada persona socia está obligada a desembolsar según establezcan los Estatutos o por acuerdo de la Asamblea General.

Aportaciones voluntarias

Son las aportaciones que decide la Asamblea General, pero que únicamente desembolsan las personas socias que así lo quieren.

Excedentes

Es el resultado derivado de la diferencia positiva entre los ingresos ordinarios cooperativos y las deducciones en concepto de gasto. Una vez deducidos los impuestos, los excedentes netos del ejercicio se aplicarán a dotar los Fondos Obligatorios. El resto (excedentes disponibles) puede ser entregado a las personas socias (retorno) en proporción a su actividad cooperativizada (nunca en proporción a su participación en el capital

social), o bien se puede destinar a incrementar los fondos obligatorios o voluntarios, o a la participación en los resultados de las personas trabajadoras asalariadas de la cooperativa.

Resultados cooperativos y extracooperativos

Son resultados cooperativos, básicamente, los derivados de la realización de actividades cooperativizadas con los socios, más aquellos otros que se hallan en una relación de accesoriedad.

Los resultados extracooperativos son los procedentes del ejercicio de la actividad cooperativizada con terceros, así como los obtenidos de operaciones de actividades económicas o fuentes ajenas a los fines específicos, de inversiones o participaciones en entidades de naturaleza no cooperativa y de incrementos y disminuciones de patrimonio.



Los Fondos obligatorios

Fondo de Reserva Obligatorio, normalmente conocido como FRO, destinado a la consolidación, desarrollo y garantía de la cooperativa. Su dotación varía en función de la legislación cooperativa aplicable y con carácter general es Irrepartible entre los socios.

Fondo de Educación y Promoción, normalmente conocido como FEP, destinado a actividades de formación y educación de las personas de la cooperativa, así como a la promoción cultural y social del entorno, o de las relaciones intercooperativas. Su dotación también varía en función de la legislación cooperativa aplicable.

RÉGIMEN FISCAL

En España existe una legislación fiscal aplicable a las cooperativas, la Ley 20/1990, sobre Régimen Fiscal de las Cooperativas. En dicha Ley se establece una clasificación de las cooperativas, en función de la consideración fiscal que se les otorga conforme al tipo de cooperativa de que se trate, así, las cooperativas de trabajo tienen la consideración fiscal de "*cooperativas especialmente protegidas*".

Esto implica una especial protección en materia tributaria que opera sin ninguna declaración administrativa previa.

Así, por ejemplo, para la determinación de la Base Imponible del Impuesto de Sociedades se consideraran separadamente los resultados cooperativos y extracooperativos y, a los efectos de la liquidación del Impuesto de Sociedades, se minorará en el 50% de la parte de los mismos que se destine a la Reserva Obligatoria.

Además de lo apuntado, las cooperativas de trabajo también gozan de bonificaciones y exenciones en otros impuestos: Impuesto de Actividades Económicas (95% de bonificación), Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y actos jurídicos documentados (exención del 100% en actos societarios como constitución, ampliación del capital...).

EL PLAN DE EMPRESA

Para crear una cooperativa de trabajo, además de cumplir el objetivo social de proporcionar puestos de trabajo a las personas que la forman, debe desarrollar una actividad empresarial. Como empresa, debe cumplir una serie de trámites y requisitos, al igual que ocurre con cualquier otro tipo de empresa, de manera que le permita vislumbrar ciertas garantías de éxito en la puesta en funcionamiento.

El Plan de Empresa es el pilar en el que se asienta el proyecto empresarial, sea cual sea la fórmula jurídica elegida. Es la hoja de ruta de la empresa, de dónde parte y adónde quiere llegar, sus objetivos a corto, medio y largo plazo.

La concreción de estos apartados, así como los puntos que debe analizar y recoger han sido objeto de una Guía específica editada por COCETA, no obstante, y de forma esquemática, pueden apuntarse los siguientes aspectos que deberá tratar:

- Datos de los promotores de la cooperativa (descripción de los mismos, experiencia, perfil profesional y CV)
- Datos del proyecto (nombre de la empresa y demás información social)
- Descripción del proyecto
- Estudio de mercado
- Plan de producción
- Determinación de la Forma jurídica
- Plan de Recursos humanos
- Plan económico financiero
- Fiscalidad
- Puesta en marcha
- Seguridad e Higiene
- Plan de Igualdad
- Responsabilidad Social Empresarial



DEFINICIÓN DEL NEGOCIO

Se debe exponer, en términos generales, a qué se va a dedicar la empresa.

ANÁLISIS COMERCIAL

Este análisis ha de contemplar, con la profundidad necesaria en cada proyecto, los siguientes aspectos:

• Definición del producto

Se deben desarrollar pormenorizadamente los diferentes productos-servicios que va a vender la empresa y explicarlos en términos físicos y técnicos. Así mismo, hay que hacer hincapié en los puntos que los clientes valoran cuando compran dicho producto.

• Conocimiento del mercado

Para valorar el volumen del mercado al que se dirigirá el producto o el servicio: dimensión, localización, consumo, estructura, tipo de clientes, mercado real y mercado potencial. Previsiones de evolución del mercado producto o servicio.

• Conocimiento de la competencia

En la medida en que se pueda identificar, hay que exponer quiénes serán los competidores actuales de la cooperativa a crear, así como los productos/servicios que en el futuro puede hacer dicha competencia.

• Planificación y control de ventas

En este apartado hay que marcar objetivos cualitativos a desarrollar en el área comercial (establecer la red comercial en la zona de..., conseguir un nuevo cliente en...), así como objetivos cuantitativos de ventas en los tres primeros años de actividad –haciéndolo para el primer año en términos de ventas mensuales– y su forma de cobro.



ANÁLISIS DE PRODUCCIÓN

En este capítulo se desarrollarán dos apartados:

- **Definición del proceso productivo**

Consiste en una exposición detallada del proceso que sigue la realización del producto/servicio, desde el momento en que comienza su producción, hasta que le llega al cliente. Organización de dicho proceso.

- **Capacidad de producción**

La empresa debe desarrollar una capacidad productiva acorde con las estimaciones de ventas en el análisis comercial.



ANÁLISIS DE LAS COMPRAS

Se debe contemplar la política de compras que va a llevar a cabo la empresa en cuanto a las materias primas, material de consumo y subcontratación a realizar. En el supuesto de que existan, este desarrollo se hará a nivel de número de proveedores, forma de pago y plazo de entrega de las mercancías.

En el supuesto de necesitar existencias, la empresa desarrollará una política de almacenamiento de productos terminados, en curso y de materias primas, que también se analizarán en este apartado.



ANÁLISIS DE LAS INVERSIONES

Según lo que se haya analizado en los capítulos anteriores –comercial, producción y compras–, se definen las inversiones necesarias, las características de las mismas, la forma de pago y el plazo de incorporación.

En este apartado se debe indicar también el criterio de amortización que se va a seguir con los bienes de inversión, material o inmaterial, para poder ver el grado en que van a influir en los costes de la cuenta de explotación.

F

ANÁLISIS DEL PERSONAL

En base a la cuantificación de las ventas y a lo expuesto en las áreas anteriores –comercial, producción, compras e inversiones–, se han de indicar las personas que van a trabajar en la empresa, la responsabilidad que van a asumir, las necesidades de formación que puedan tener, los costes de los puestos de trabajo y la distribución mensual de los pagos (anticipos laborales/sueldos, Seguridad Social, retenciones de IRPF, anticipos laborales extras/pagas extras).

G

CUENTA DE EXPLOTACIÓN

En primer lugar, se deben contemplar conceptos de costes que no se hayan analizado en los apartados anteriores (arrendamientos, materiales de oficina, gastos financieros, generales y por préstamos, comunicaciones, etc.).

La cuenta de explotación se obtendrá con un horizonte temporal de tres años, que para el primero de actividad se hará mensual. La cuenta de explotación mide el beneficio que prevé tener la empresa.

H

PRESUPUESTO DE TESORERÍA

Es el documento en el que la empresa recogerá las entradas y salidas de dinero (aportación a capital, préstamos recibidos, cobro de ventas y pago de compras, pagos de gastos generales, pagos de gastos financieros, devolución de créditos, pagos de inversiones, salarios y retribuciones, pagos a Hacienda, Seguridad Social...) para analizar si la empresa tendrá dinero suficiente para llevar adelante los objetivos que se han marcado anteriormente. Se hará un presupuesto a tres años, de los cuales el primero llevará un desarrollo mensual.



BALANCE DE SITUACIÓN

Según las necesidades de la nueva cooperativa a crear y sus propios conocimientos, se debe tratar de realizar el balance de cada uno de los años, de forma que se pueda ver la situación patrimonial en que se va a encontrar si cumple los objetivos expuestos en todos los capítulos anteriores.

Una vez realizado el Plan de Empresa, se deben seguir una serie de **trámites, dirigidos a la constitución de la cooperativa de trabajo, para que adquiera personalidad jurídica**. Estos trámites **paso a paso** podrían resumirse así:

1. ASAMBLEA CONSTITUTIVA

El primer paso para la constitución de la cooperativa, es la celebración de la **Asamblea Constitutiva**, que es la reunión de todos los socios y las socias de la cooperativa que deciden formalmente crear una cooperativa y hacen constar en acta los acuerdos, que han de estar firmados por todas las personas que asisten a la mencionada Asamblea Constitutiva.

El contenido mínimo de los acuerdos del acta de constitución son:

- La declaración de la voluntad constitutiva.
- La designación de los representantes por la tramitación. Personas con facultades para realizar los actos necesarios durante la constitución de la cooperativa hasta el momento de la inscripción al Registro de Cooperativas.
- La aprobación de los estatutos sociales.
- El nombramiento del primer Consejo Rector.
- El nombramiento de interventores de cuentas (en cooperativas de más de 3 socios).

Una vez adoptados, al menos estos acuerdos, se redactará y se firmará el acta de la Asamblea de Constitución de la cooperativa indicando el lugar y la fecha, para poder proceder a la inscripción de esta constitución en el Registro de Cooperativas.

2. SOLICITUD DEL CERTIFICADO DE DENOMINACIÓN NO COINCIDENTE

Consiste en solicitar al Registro de Cooperativas, para que éste nos expida certificación, en la que figure que el nombre que hemos decidido dar a nuestra cooperativa no corresponde a otra ya existente. Se pueden solicitar hasta tres posibles nombres, que hay que relacionar por orden de prioridad. El certificado expedido por el Registro tendrá una validez de seis meses desde la fecha en que se expide, y podrá prorrogarse otros dos meses más si resulta necesario.



¿DÓNDE?

Registro de cooperativas correspondiente en función de la CCAA en la que se vaya a tener su domicilio social la cooperativa de trabajo.

PLAZO

El certificado expedido por el registro tiene una validez de seis meses, prorrogables por otros dos.

3. ELABORACIÓN DE ESTATUTOS SOCIALES

Los Estatutos recogen de qué manera se va a organizar la cooperativa. Éstos, junto con la Ley, son el marco de referencia en que la cooperativa se va a desenvolver. Este documento debe contener, al menos, la denominación de la cooperativa; su domicilio social; la duración y ámbito territorial de la actividad cooperativizada; el objeto social; el régimen de responsabilidad de los/as socios/as por las deudas sociales (que puede ser limitada o ilimitada); los requisitos para la admisión y baja de los/as socios/as; la aportación obligatoria mínima de los/as socios/as; los derechos y deberes de los/as socios/as y el régimen disciplinario de la cooperativa; las normas sobre convocatoria y funcionamiento y los sistemas de elección y remoción de los órganos sociales; y otras exigencias impuestas por la ley.



¿DÓNDE?

En la organización de referencia (ver listado adjunto) pueden proporcionarle un modelo así como ayudar en la redacción de los mismos.

PLAZO

Mientras se mantenga vigente la certificación de denominación

4. CALIFICACIÓN PREVIA DE LOS ESTATUTOS SOCIALES

Se trata de un trámite opcional, que sólo se realiza a solicitud de los promotores. De este modo, el Registro de Cooperativas competente verifica el contenido de los Estatutos Sociales y su conformidad con la ley antes de acudir ante el notario para su elevación a público. Se trata de un trámite gratuito que es aconsejable realizar para asegurarse de la legalidad de los acuerdos adoptados y recogidos en los Estatutos.

**¿DÓNDE?**

Registro de cooperativas correspondiente

PLAZO

Mientras se mantenga vigente la certificación de denominación

5. ESCRITURA PÚBLICA DE CONSTITUCIÓN

Todos los socios y las socias constituyentes firman la escritura pública de constitución delante del notario.

La escritura pública contendrá:

- El acta de la Asamblea Constitutiva.
- La relación nominal de los socios.
- Los estatutos sociales.
- La manifestación de la voluntad de constitución.
- La manifestación de la suscripción y desembolso de las aportaciones sociales.
- Las aportaciones sociales suscritas por cada socio.
- En el caso de aportaciones no dinerarias, el valor atribuido a los bienes (acompañado de un informe previo de expertos independiente).

- El certificado de ingreso de las aportaciones dinerarias en una entidad financiera.
- Certificación vigente de denominación social de cooperativa, emitida por la persona encargada del Registro Central de Cooperativas de Cataluña.
- Las cooperativas integradas por personas jurídicas tendrán que anexar a la escritura pública una certificación del acuerdo de la Asamblea General o bien del órgano equivalente en el cual se apruebe la integración en la cooperativa.

Nota: La escritura pública de las cooperativas de iniciativa social y de las cooperativas sin ánimo de lucro ha de incluir la manifestación expresa de los fundadores conforme cumplen los requisitos legales para tener esta condición.

De acuerdo con la disposición adicional quinta, apartado 8, de la **Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas** del Estado se puede solicitar la reducción en los gastos notariales de acuerdo con dicha disposición.

6. SOLICITUD DEL CIF. DECLARACIÓN PREVIA AL INICIO DE LA ACTIVIDAD

Se solicita en la Administración correspondiente de la Agencia Tributaria mediante la presentación del formulario modelo 036.



¿DÓNDE?

Delegación Provincial de Hacienda

PLAZO

30 días desde la fecha de constitución

7. DESEMBOLSO DEL CAPITAL SOCIAL INICIAL

Los/as socios/as fundadores/as deben abrir una cuenta en una entidad financiera, a nombre de la cooperativa e ingresar en ella el capital social determinado por los Estatutos y que en todo caso respetará el mínimo exigido por ley.



¿DÓNDE?

Entidad financiera elegida por el grupo promotor

PLAZO

Mientras se mantenga vigente la certificación de denominación

8. ELEVACIÓN A ESCRITURA PÚBLICA DE LOS ESTATUTOS SOCIALES⁴

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

Desde el momento en que se realiza el acto formal de constitución de la cooperativa ante el notario, la situación de la sociedad será la de "en constitución". En esta situación, aunque la sociedad aún no figure en el Registro, podrá realizar contratos y obligarse con terceros.



¿DÓNDE?

Notaría

PLAZO

Mientras se mantenga vigente la certificación de denominación

9. IMPUESTO DE TRANSMISIONES PATRIMONIALES Y ACTOS JURÍDICOS DOCUMENTADOS

Debe liquidarse este impuesto que grava el capital social de la empresa. **Las cooperativas están exentas, pero aún así, deben presentar la correspondiente autoliquidación.** Plazo: 1 mes desde la fecha de otorgamiento de escritura. *Modelo 600.*



¿DÓNDE?

Consejería de Hacienda

PLAZO

30 días desde la elevación a escritura pública de los Estatutos Sociales

4. La elevación a escritura pública no es precisa en algunas legislaciones cooperativas autonómicas.

10. INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE COOPERATIVAS

En el plazo de un mes desde el otorgamiento de escritura, debe realizarse la inscripción en el Registro de Cooperativas competente. Bien sea el Registro correspondiente al Ministerio de Empleo y Seguridad Social (si la cooperativa cuenta con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma o si sus socios/as tienen su domicilio en diferentes ámbitos autonómicos) o en el Autonómico que corresponda (tanto si los centros de trabajo como los domicilios de los socios radican en la misma Comunidad).



¿DÓNDE?

Registro de cooperativas correspondiente

¿DÓNDE?

30 días desde la elevación a escritura pública de los Estatutos Sociales

11. DECLARACIÓN DE COMIENZO EFECTIVO DE LA ACTIVIDAD Y DE ACTIVIDADES Y LOCALES

Esta declaración se realiza con la presentación, nuevamente, del **modelo 036**



¿DÓNDE?

En la Administración de la Agencia Tributaria

PLAZO

Con carácter previo al inicio de la actividad

12. AFILIACIÓN DE LA EMPRESA EN LA SEGURIDAD SOCIAL Y ALTA DE LOS/AS SOCIOS/AS TRABAJADORES/AS y de LOS/AS TRABAJADORES/AS en su caso

La cooperativa debe obtener un número patronal. Los/as socios/as trabajadores/as pueden optar entre cotizar en el régimen general o en el de autónomos.

La documentación se presentará en la oficina correspondiente al domicilio social de la cooperativa.



¿DÓNDE?

Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social

PLAZO

Con carácter previo al inicio de la actividad

13. ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS ASALARIADAS

En el supuesto de que la cooperativa tenga personal asalariado o por cuenta ajena, habrá de proceder a darlos de alta mediante el modelo TA2. La documentación se presentará en la oficina correspondiente al domicilio social de la cooperativa.



¿DÓNDE?

Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social

PLAZO

Con carácter previo al inicio de la prestación de servicios

14. OTROS TRÁMITES NECESARIOS

También deberá la cooperativa diligenciar:

- Los libros sociales obligatorios, esto es, el libro de actas de la Asamblea, el libro de actas del Consejo Rector, el libro de registro de socios/as y el libro de aportaciones al capital. Además si existen interventores, se precisa del libro de informes de intervención de cuentas. Todos ellos se diligenciarán en el Registro de Cooperativas correspondiente.
- En su caso, los libros de Visita y Matrícula de trabajadores en la dirección provincial del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

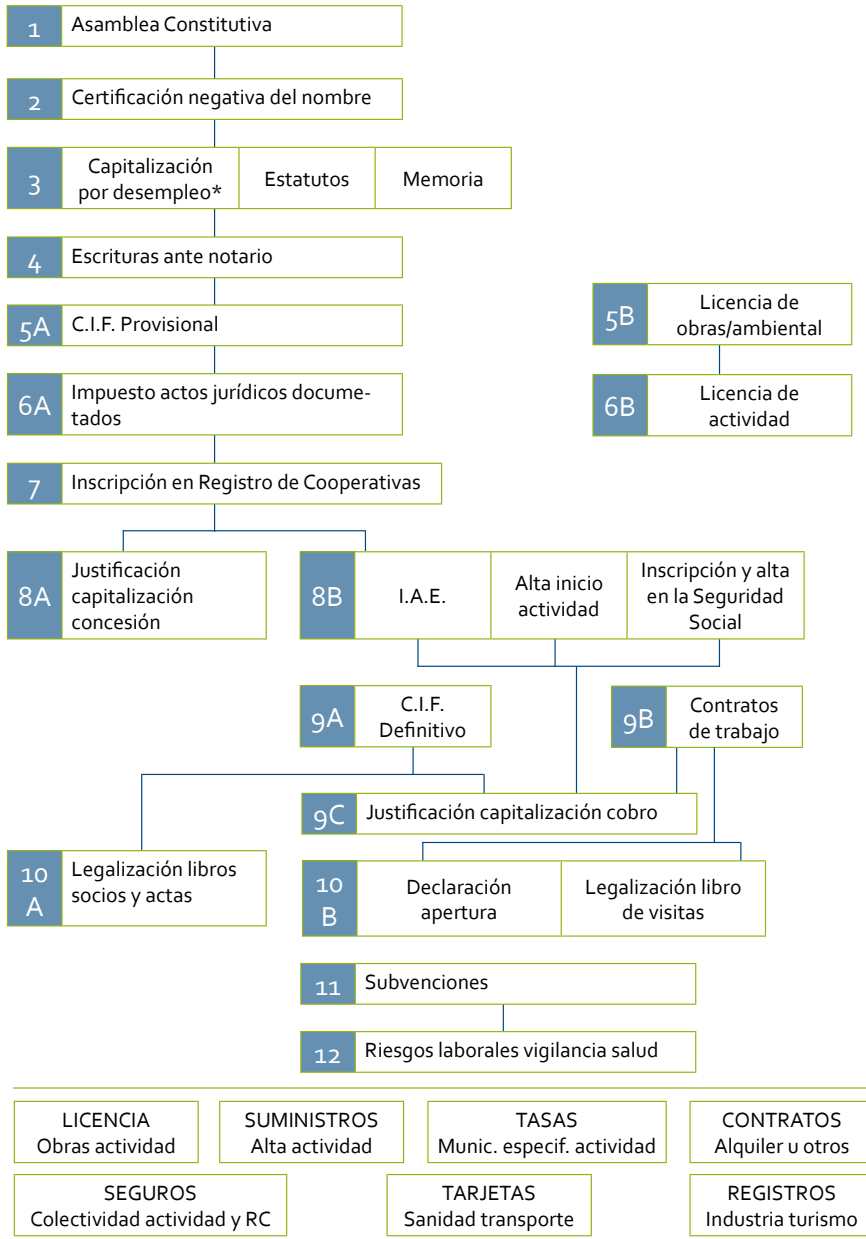
Otros trámites necesarios son:

- Licencia municipal de apertura, que se tramitará ante el Ayuntamiento o Junta Municipal que corresponda.
- Por razón de la actividad, puede que la cooperativa esté obligada a inscribirse en registros específicos. Así como

dirigirse a la Oficina Española de Patentes y Marcas para realizar los trámites relativos a marcas, patentes, denominaciones comerciales, signos distintivos, modelos industriales, rótulos de establecimiento..., y al Registro de la Propiedad Intelectual para los trámites sobre propiedad intelectual. También deberá observarse si la actividad implica la elaboración de ficheros que contengan datos de carácter personal, los cuales deberán ser notificados a la Agencia Española de protección de datos, de acuerdo con lo que establece la LOPD ⁵.

5. Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal de España.

¿CÓMO SE CREA UNA COOPERATIVA DE TRABAJO?



*En caso de que alguna de las personas promotoras lo solicite ante el SEPE.

CAPITALIZACIÓN DEL DESEMPLEO⁶

¿Qué es el pago único?

El pago único constituye una medida de fomento de empleo que pretende facilitar la puesta en marcha de iniciativas de autoempleo que consistan en iniciar una actividad laboral como trabajador por cuenta propia o en incorporarse como socio trabajador o de trabajo en cooperativas o sociedades laborales en funcionamiento o de nueva creación.

Si una persona en paro y con derecho al cobro de la prestación por desempleo se plantea crear una empresa –cooperativa de trabajo o sociedad laboral– o iniciar una actividad empresarial como autónomo, tiene la posibilidad de recibir una parte del total de la cuantía que le corresponde. Esto es la “capitalización del desempleo” también conocida como “prestación por desempleo en la modalidad de pago único”.

¿Cómo funciona? , ¿Qué ayudas puede obtener?, ¿Cuál es su importe?

Hay diferentes modalidades de pago único: ayudas para facilitar el desembolso necesario para iniciar la actividad y ayudas para subvencionar las cuotas a la Seguridad Social durante su desarrollo.

Según el tipo de actividad que se tenga previsto realizar, se puede solicitar y obtener el pago único en las modalidades y cuantía que a continuación se indica:

Si se va a comenzar a trabajar como socio trabajador o de trabajo de carácter estable en una cooperativa existente o de nueva creación se tienen tres alternativas:

6. Normativa reguladora: RD 1044/85 RD 1413/2005

Se puede solicitar y obtener:

- En un solo pago la cantidad que se tenga que desembolsar como aportación obligatoria y, en su caso voluntaria, y la cuota de ingreso para adquirir la condición de cooperativista, sin que se puedan financiar desembolsos futuros o pagos aplazados. Si el importe de dicha aportación fuera inferior al de la cuantía de la prestación que se tiene pendiente de percibir, se puede solicitar simultáneamente el abono del importe restante para financiar el coste de las cuotas de Seguridad Social durante el desarrollo de la actividad empresarial. Si éste fuera el caso, se abonará, mensualmente, una cantidad fija equivalente al importe de la cuota como trabajador por cuenta propia del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, de Trabajadores del Mar o de Trabajadores Agrarios de la Seguridad Social o al importe de la aportación íntegra del trabajador a la cuota del Régimen General de la Seguridad Social en función del régimen en el que figure de alta en el momento de inicio de la actividad, hasta agotar el remanente.
- Exclusivamente la cantidad que se justifique como aportación obligatoria y en su caso voluntaria y cuota de ingreso a la cooperativa.
- Sólo el importe total de la prestación pendiente de percibir para la subvención de cuotas de la Seguridad Social en los términos indicados en el nº 1 anterior.

¿Dónde y cuándo se debe presentar la solicitud de pago único?

- A elección del trabajador se podrá presentar:
 - Por procedimientos electrónicos a través de la página <https://sede.sepe.gob.es> en la oficina de prestaciones que le corresponda, en los registros del Servicio Público de Empleo o de otras Administraciones, incluidas las locales, con las que exista convenio.
 - O dirigiéndose al Servicio Público de Empleo por correo, conjuntamente a la solicitud de alta inicial o reanudación de la prestación contributiva por desempleo.

- O en cualquier momento posterior siempre que no haya tramitado el alta en Seguridad Social ni iniciado la actividad.
- En la solicitud de pago único, se debe hacer constar las modalidades de pago único que se solicita en función de la actividad que se pretende desarrollar y la renuncia a aquellas que no se soliciten.
- La solicitud del abono en todo caso deberá ser:
 - De fecha anterior a la fecha de incorporación a la cooperativa o sociedad laboral.
 - O a la de constitución de la cooperativa o sociedad laboral.
 - O a la de inicio de la actividad como trabajador autónomo.

Si el trabajador hubiera impugnado el cese de la relación laboral origen de la prestación por desempleo, la solicitud deberá ser posterior a la resolución del procedimiento correspondiente.

No obstante, se podrá modificar los términos de la solicitud inicialmente presentada, siempre que se haga antes de que se haya notificado la concesión del derecho solicitado. Para ello, se debe presentar nueva solicitud de pago único en la que conste que se desiste de la anterior, cuáles son las modalidades de pago único que ahora se solicitan y a cuáles se renuncian, y aportar la documentación que no figure en el expediente necesaria para su tramitación.

Requisitos:

Para solicitar la capitalización hay que cumplir estas condiciones:

- Estar desempleado: lo que supone que en el momento de presentación de la solicitud de pago único no se haya iniciado la actividad para la que se solicita el derecho ni figure de alta en la Seguridad Social para su ejercicio.
- Ser perceptor de una prestación de desempleo de nivel contributivo por haber cesado de forma definitiva en su relación laboral.

No se produce el cese definitivo si se es beneficiario de una prestación derivada de un Expediente de Regulación de Empleo de suspensión o reducción de jornada, o si se mantiene la condición de trabajador fijo discontinuo en una empresa.

- Tener, al menos, tres meses de prestación pendientes de percibir.
- No haber obtenido el reconocimiento de un pago único en los 4 años anteriores a la fecha de solicitud del derecho que ahora se pretende.
- Que la actividad profesional que se va a desarrollar y para cuyo inicio se solicita el pago único sea una de las que a continuación se indican:
 1. Inicio de una actividad como trabajador por cuenta propia o autónomo.
 2. Constitución de una cooperativa o sociedad laboral, en calidad de socio trabajador o de trabajo estable (no temporal).
 3. Incorporación a una cooperativa o sociedad laboral en calidad de socio trabajador o de trabajo estable (no temporal).

Los **trámites** para la modalidad de pago único y parcial son más complejos, ya que hay que presentar memoria explicativa sobre el proyecto de inversión, así como documentación que acredite la viabilidad del proyecto, así como esperar a que sea aprobado por técnicos. Por tanto, en todo caso hay que justificar las inversiones a realizar. Los controles sobre la creación de la empresa o el negocio se realizan al principio, y una vez esté operativa, desaparecen.

En la modalidad de devolución trimestral no hace falta confeccionar memoria explicativa.

También puede darse el caso de que una persona que después de haber obtenido su capitalización tenga una buena oferta de trabajo y no quiera crear una cooperativa de trabajo, una sociedad laboral o hacerse autónomo, bastando con la devolución del dinero percibido.

¿DÓNDE DEBO DIRIGIRME? ¿QUIÉN PUEDE AYUDARME?

El movimiento asociativo del cooperativismo de trabajo estatal se estructura en organizaciones territoriales de ámbito autonómico. Se trata de una red que, en conjunto, forma la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado –COCETA–.

Estas entidades representan institucionalmente, a las cooperativas de trabajo, ante los poderes públicos y privados, al tiempo que asesoran, forman y “escuchan” a las cooperativas de trabajo como empresas y a las personas que las forman, prestando, además, apoyo a los grupos de promotores/as que están en proceso de constitución de una cooperativa de trabajo.

Actualmente, existen organizaciones en todas las comunidades autónomas. La orientación y ayuda inicial también puede encontrarse en COCETA.

COCETA ofrece en www.coceta.coop información y además proporciona los enlaces con las organizaciones territoriales que asocia.

Puedes contactar con ellas en las siguientes direcciones:

ANDALUCÍA: Federación Andaluza de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado, FAECTA

Alameda de Hércules, 32-33, 2º izda. 41002 Sevilla

Tel. 95/ 490 29 66 – 490 32 30 • fax: 95/ 490 29 58 • mail: faecta@faecta.es • web: www.faecta.coop

ARAGÓN: Cooperativas de trabajo de Aragón

Tel.: 91/5930161 • fax: 91/5938760 • mail: info@coceta.coop • web: www.coceta.coop

ASTURIAS: Agrupación de Sociedades Asturianas de Trabajo Asociado, ASATA

Aserradores, s/n. 33211 Roces (Gijón)

Tel. 985/ 35 98 17—14 49 80 • Fax: 985/ 34 32 39 •

mail: asata@asata.es • web: www.asata.es

BALEARES: Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de las Islas Baleares, UCTAIB

Pare Bartomeu Pou, 52, ppal. 2. 07003 Palma de Mallorca

Tel. 971/ 20 50 28 • fax: 971/ 29 47 69 •

mail: unio@cooperativesdetreball.coop • web: www.cooperatives-detreball.coop

CANARIAS: Asociación de Empresas de Economía Social en Canarias, ASESCAN

Viera y Clavijo, 35, 1ª. 35002 Las Palmas de Gran Canaria

Tel y fax: 928/ 36 48 23 •

mail: asescan@asescan.com • web: www.asescan.com

CANTABRIA: Agrupación de Empresas Laborales y Economía Social de Cantabria, ACEL

Calle Juan de Herrera, 2 -1º. 39002 Santander

Tel y fax: 942/31 49 83 •

mail: info@acelcantabria.com • web: www.acelcantabria.com

CASTILLA-LA MANCHA: Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de Castilla la Mancha, UCTACAM

Fudre, 10, junto a ITV. 13300 Valdepeñas (Ciudad Real)

Tel. 926/32 40 38 • mail: uctacam1@wanadoo.es •

web: www.uctacam.coop

CASTILLA Y LEÓN: Cooperativas de Trabajo de Castilla y León

Cánovas del Castillo, 4,1º. 47002 Valladolid

Tel. 983/ 30 86 74 • fax: 983/ 30 90 07 • mail: [cooperativasdetrabajo@](mailto:cooperativasdetrabajo@fctacyl.coop)

fctacyl.coop • web: www.fctacyl.coop

CATALUÑA: Federación de Cooperativas de Trabajo de Cataluña, FCTC

Premià, 13-15, 1r. 08014 Barcelona

Tel. 93/ 318 81 62 • fax: 93/ 302 18 85 •

mail: federacio@cooperativestrebball.coop • web: www.cooperativestrebball.coop

CDAD. VALENCIANA: Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado, FEVECTA

Arzobispo Mayoral, 11, bajo. 46002 Valencia

Tel. 96/ 352 13 86-351 50 29 • fax: 96/ 351 12 68 •

mail: fevecta.@fevecta.coop • web: www.fevecta.coop

EXTREMADURA: Unión de Cooperativas de Extremadura de Trabajo Asociado, UCETA

Marquesa de Pinares, 32, bajo. 06800 Mérida (Badajoz)

Tel. 924/ 33 08 71/ 30 37 53 • fax: 924/ 30 37 52 •

mail: uceta@arrakis.es • web: www.uceta.org

EUSKADI: Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado, Enseñanza y Crédito de Euskadi, ERKIDE

Reyes de Navarra, 51, bajo. 01013 Vitoria (Gasteiz)

Tel. 945/ 12 20 50 • fax: 945/ 25 39 59 •

mail: erkide@erkide .coop • web: www.erkide.coop

GALICIA: Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de Galicia , UGACOTA

Calle del Hórreo, 104, bajo izquierda. 15701 Santiago de Compostela

Tel. 981/ 57 55 78 •

mail: ugacota@ugacota.org • web: www.ugacota.org

LA RIOJA: Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de La Rioja, UCOTAR

Parque San Miguel, 7, bajo. 26007 Logroño

Tel. 941/ 51 90 15 • Fax: 941/ 51 90 16 •

mail: ucotar@ucotar.com • web: www.ucotar.com

MADRID: Unión de Cooperativas de Trabajo de Madrid, COOPERAMA

Tel.: 91/5930161 • fax: 91/5938760 •

mail: contacto@cooperama.coop • web: www.cooperama.coop

MURCIA: Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de la Región de Murcia, UCOMUR

Nueva de San Antón, 39 (Edificio Andrómeda), bajo. 30009 Murcia

Tel. 968/ 27 52 00 669 40 43 06 • fax: 968/ 29 45 77 •

mail: ucomur@ucomur.org - ucomur@ucomur.coop •

web: www.ucomur.coop

NAVARRA: Asociación Navarra de Empresas Laborales, ANEL

Calle Río Alzania nº 29, 1ª Planta. 31006 Pamplona

Tel. 948/ 24 04 00 • fax: 948 23 91 77 •

mail: general@anel.es • web: www.anel.es

RECURSOS Y AYUDAS

En la organización de cooperativas de la Comunidad Autónoma donde se constituya la cooperativa, prestan asesoramiento y apoyo en la fase de puesta en marcha del proyecto. También ofrecen información detallada y actualizada sobre las ayudas existentes, como las derivadas de la creación de empleo, las ayudas de carácter fiscal, las bonificaciones en la seguridad social, aplicables en su caso, etc...

Además de las ayudas específicas, por creación de empleo en el ámbito de la Economía Social, cuyas convocatorias, con carácter anual, son lanzadas por parte de las consejerías correspondientes de las CCAA, existen otros incentivos de ámbito general que también son aplicables a las cooperativas de trabajo. Así ocurre con las **medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo**, promovidas mediante el RDL 4/2013. Este conjunto de incentivos es aplicable, como emprendedores que son, a las personas que constituyan una cooperativa de trabajo y reúnan los requisitos establecidos. Entre otras:

Los socios trabajadores adscritos al régimen de autónomos podrán acceder a los siguientes incentivos:

- Tarifa plana de 50€ en la cotización a la Seguridad Social. Para nuevos socios trabajadores encuadrados en el régimen de autónomos, menores de 30 años (35 años en el caso de mujeres) que inicien una actividad por cuenta propia, durante los primeros 6 meses.
- Posteriormente, durante los 6 meses siguientes, se les aplicará una reducción en la base mínima de cotización del 50%, y durante los 18 meses siguientes, una reducción (3 meses) y una bonificación (15 meses) de un 30% de la cuota. (Total: 2 años y medio con incentivos)

- Aplicación en los 12 primeros meses de cotización como autónomos de tarifa plana de 50€ a personas con discapacidad. Los cuatro años siguientes, se le aplicará una bonificación del 50% de la cuota.
(Total: 5 años con incentivos)

Se permite compatibilizar la prestación por desempleo con el inicio de una actividad por cuenta propia, durante nueve meses para menores de treinta años en situación de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

Se amplían las posibilidades de capitalización del desempleo para iniciar una actividad emprendedora. Los beneficiarios de prestaciones por desempleo menores de treinta años podrán capitalizar hasta el 100 por 100 de su prestación para realizar una aportación al capital social de una sociedad mercantil, siempre y cuando se establezca una vinculación profesional o laboral de carácter indefinido.

Reanudación del cobro de la prestación por desempleo. Para menores de treinta años se amplía de dos a cinco años la duración del ejercicio de una actividad por cuenta propia que permite interrumpir y, por tanto, reanudar el cobro de la prestación por desempleo.

Por otra parte, hay entidades de carácter privado que ofrecen financiación a nuevos proyectos empresariales, como son: FIARE, Coop57, Cajamar y Cajalaboral, entre otras.

Otras direcciones útiles:

- Consejo General del Notariado: www.notariado.org
- Registro de Cooperativas: www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/index.htm
- Agencia Tributaria: www.agenciatributaria.es
- Seguridad Social: www.seg-social.es

- Ministerio de Empleo y Seguridad Social: www.meys.es
- Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE: www.sepe.es
- Oficina Española de Patentes y Marcas: www.oepm.es
- Propiedad Intelectual: www.mcu.es/propiedadInt/
- Registro de la Propiedad: www.registradores.org
- Registro Mercantil Central: www.rmc.es
- Ministerio de Industria y Comercio: www.circe.es

Cooperativas Trabajo Asociado	Estatut Ley 27/1999	Andalucía Ley 14/2011	Cataluña Ley 18/2002 Modif. por Ley 13/2003	Comunidad Valenciana Ley 8/2003 Modif. por Ley 10/2012	Navarra Ley Foral 14/2006 (en proceso de revisión)	País Vasco Ley 4/1993	Extremadura Ley 2/1998	Aragón Ley 9/1998, modif. por Ley 4/2010	Asturias Ley 4/2010
Nº de Socios	Coop. de 1º tres socios trabajadores Coop. de 2º, dos coop. Art. 8	Coop. de 1º tres socios trabajadores Coop. de 2º, dos coop. Art. 10	Coop. de 1º tres socios trabajadores Coop. de 2º dos personas jurídicas, al menos una coop. Art. 7	Coop. de 1º, dos socios trabajadores* Coop. de 2º, dos Art. 9-3	Coop. de 1º, tres socios trabajadores Coop. de 2º, dos Art. 20	Coop. de 1º, tres socios trabajadores Art. 19-1	Coop. de 1º, tres socios Art. 8	Coop. de 1º tres, salvo la cta calificada de Pequeña Empresa Cooperativa (mín. dos y máx. diez socios), Coop. de 2º dos. Arts. 16 y 72	Coop. de 1º, tres Coop. de 2º dos Artículo 9
Capital Social Mínimo	A fijar en Estatutos Art. 45.2	A fijar en Estatutos Art. 54	3.000 euros Art. 55	3.000 euros Art. 55	No inferior a 1.500 euros Art. 7	A fijar en Estatutos, con un mínimo de 3 mil euros Art. 4	Capital mínimo de 3.000 euros (500.000 ptas) Art. 3	El establecido en Estatutos Art. 48	3.000 euros Art. 4
Denominación	"Sociedad Cooperativa" "S. Coop." Art. 1-3	"Sociedad Cooperativa Andaluza"; "S. Coop. And." Art. 5	"Sociedad Cooperativa catalana" "S. Coop. C."; "SCCLtda." o "SCCLtda." Art. 3	"Cooperativa Valenciana" "Coop. V." Art. 5	"Sociedad Cooperativa" "S. Coop." Art. 3	"Sociedad Cooperativa" "S. Coop." Art. 2	"Sociedad Cooperativa" "S. Coop." Art. 5	"Sociedad Cooperativa" "S. Coop." y opcionalmente "aragonesa" o "S. Coop. Arag." Art. 3	«Sociedad Cooperativa Asturiana» o «S. Coop. Astur.» Art. 1
Pertenece a la Cooperativa	<ul style="list-style-type: none"> Socio trabajador (de duración indefinida o determinada, a tiempo completo o parcial) Socio colaborador Art. 12, 14 y 80.1 	Pueden existir, con carácter general, las siguientes clases de personas socias: socias trabajadoras, inactivas y colaboradoras. Art. 13 y 55.	<ul style="list-style-type: none"> Socio trabajador Otros tipos de socios (artículo 27) 	<ul style="list-style-type: none"> Socio trabajador (indefinido o de duración determinada) Asociados Arts. 19, 89 	<ul style="list-style-type: none"> Socio trabajador Socio colaborador Asociados Arts. 29, 30 y 67 	<ul style="list-style-type: none"> Socio trabajador (puede serlo de duración determinada). Socios inactivos Socio colaborador Arts. 21 y 30 	<ul style="list-style-type: none"> Socio trabajador Asociado Arts. 29 y 113 	<ul style="list-style-type: none"> Socio trabajador (puede serlo de duración determinada). Socios: -excedentes -colaboradores Art. 18 	<ul style="list-style-type: none"> Socio trabajador (puede serlo de carácter temporal). Socio a prueba Otros socios: Arts. Art 139-141 Otros socios: -inactivos -colaboradores Arts. 25 y 26

Cooperativas Trabajo Asociado	Composición Consejo Rector	Estatal Ley 27/1999	Andalucía Ley 14/2011	Cataluña Ley 18/2002 Modif. por Ley 13/2003	Comunidad Valenciana Ley 8/2003 Modif. por Ley 10/2012	Navarra Ley Foral 14/2006 (en proceso de revisión)	País Vasco Ley 4/1993	Extremadura Ley 2/1998	Aragón Ley 9/1998	Asturias Ley 4/2010
		No menos de 3 ni más de 15. Administrador Único en Coop. de -10 socios Art. 32.1 y 33	Mínimo de tres. Presidencia, Vicepresidencia y Secretaría. Art. 38 Con ≤ 10 socios los estatutos podrán prever la Administración Única y la Admón solidaria. Art. 36	Mínimo de tres. Art. 41	Mínimo de tres. En las de menos de 10 socios puede existir uno o dos Administradores Únicos que pueden actuar solidaria o mancomunadamente. Arts 41 y 42	Mínimo de tres. Art. 37.2	Mínimo de tres. En las de menos de 10 socios los Estatutos pueden prever la existencia de un Administrador Único. Arts. 4.1 y 45	Mínimo de tres, a excepción de Coop. de 1º con 3 socios, en cuyo caso el C.R. lo comprenderán dos. (Presidente y Secretario) Art. 37	Mínimo de tres. En las de menos de 10 socios pueden prever la existencia de 1 ó 2 rectores, que actuarán solidaria o mancomunadamente. El C.R. puede delegar sus facultades en un Consejero-Delegado o bien en una Comisión Ejecutiva. Arts. 38.9 y 40	A determinar por los estatutos sociales, con un mínimo de tres miembros y un máximo de quince. El presidente ostenta la representación legal Art. 69
Responsabilidad de los socios		Limitada a las aportaciones al capital social, estén o no desembolsadas. No responden personalmente de las deudas sociales. Art. 15.3	Limitada a las aportaciones suscritas al capital social, estén o no desembolsadas. Art. 53.2	Salvo que los estatutos sociales dispongan lo contrario, los socios han de responder de las deudas sociales de forma limitada a las aportaciones al capital social suscritas, tanto si son desembolsadas como si no. Art. 54	Por las deudas sociales limitada al capital, salvo que estatutariamente se disponga que será ilimitada. Art. 4	Salvo disposición expresa en contrario recogida en los Estatutos, la responsabilidad será limitada a las aportaciones al capital. Art. 8	Responsabilidad limitada a las aportaciones sociales que se hubieran suscrito. Art. 56	Salvo disposición en contrario fijada en los Estatutos, la responsabilidad estará limitada a las aportaciones suscritas del capital social Art. 48	Los socios no responderán personalmente de las deudas sociales, salvo disposición en contrario de los Estatutos Art. 47	Los socios no responderán personalmente de las deudas sociales, limitándose su responsabilidad exclusivamente al importe de las aportaciones al capital social que hubieren suscrito. Art. 4

Cooperativas Trabajo Asociado	Estatal Ley 27/1999	Andalucía Ley 14/2011	Cataluña Ley 18/2002 Modif. por Ley 13/2003	Comunidad Valenciana Ley 8/2003 Modif. por Ley 10/2012	Navarra Ley Foral 14/2006 (en proceso de revisión)	País Vasco Ley 4/1993	Extremadura Ley 2/1998	Aragón Ley 9/1998	Asturias Ley 4/2010
Régimen de Trabajo	Se establecerá en los Estatutos, Reglamento de Régimen interno o, en su defecto, la Asamblea. Art. 83	Se regulará en los Estatutos o por Asamblea.Gral. si bien han de respetarse los derechos y garantías del derecho laboral común. Art. 87	Los criterios básicos del régimen del trabajo han de ser determinados o bien en los estatutos o bien en un reglamento de régimen interno aprobado por la mayoría de dos tercios de votos de los asistentes a la asamblea general. Art.116	Los estatutos sociales, el reglamento de régimen interior o la propia asamblea general, deberán establecer el estatuto profesional del socio. El Art. 89 establece el contenido mínimo.	El marco básico de régimen de trabajo se establecerá en Estatutos, o, en su defecto, por acuerdo de la Asamblea General. Art. 67.7	El marco básico de régimen de trabajo se establecerá en Estatutos, o, en su defecto, por acuerdo de la Asamblea General. Art. 101	El régimen jurídico de los socios será el establecido en las normas legales y reglamentarias del Estado, reguladoras de la relación laboral nacida del contrato de trabajo. Art. 115	Se establecerá en los Estatutos, Reglamento de Régimen interno o, en su defecto, la Asamblea, respetando los mínimos establecidos en la Ley General de cooperativas. Art. 73	Se establecerá en los estatutos o en el Reglamento de Régimen Interno, de acuerdo con los mínimos contemplados en el artículo 142
Depósito de Cuentas	Atribuido al Registro de Sociedades Coop., si bien se establece que el Gobierno dictará las normas necesarias para que las Cooperativas tengan que legalizar y depositar sus cuentas anuales en un solo Registro. Art. 61 y D. F. 3ª	Deberán presentarse en el Registro de cooperativas, a efectos de su depósito. Art. 119	Las cooperativas, sus federaciones y las confederaciones de cooperativas de Cataluña han de depositar en el Registro de Cooperativas, dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que hayan sido aprobados por la asamblea general, las cuentas anuales auditadas y el correspondiente informe de auditoría. Art. 72	En el Registro de Cooperativas. Art.14 c)	Registro de Cooperativas de Navarra. Art. 17.6 a)	En el Registro de Cooperativas. Art. 71.3	En la Dirección General de Trabajo. Art. 68	En el Registro en que esté inscrita la Coop., excepto cuando exista la obligación de depositarlo en otro Registro público. Art. 56.5	Registro de Sociedades Cooperativas del Principado de Asturias Artículo 8

Cooperativas Trabajo Asociado	Estatal Ley 27/1999	Andalucía Ley 14/2011	Cataluña Ley 18/2002 Modif. por Ley 13/2003	Comunidad Valenciana Ley 8/2003 Modif. por Ley 10/2012	Navarra Ley Foral 14/2006 (en proceso de revisión)	País Vasco Ley 4/1993	Extremadura Ley 2/1998	Aragón Ley 9/1998	Asturias Ley 4/2010
Personas asalariadas (trabajadores con contrato indefinido)	El número de horas/año realizadas por los asalariados no podrá ser superior al 30% del total de horas/año realizadas por los socios trabajadores. Art. 80.7	El número de jornadas legales realizadas por cuenta ajena no podrá ser superior al 50% de las realizadas por los socios trabajadores en cómputo anual. Art. 90.1	El número de horas al año realizadas por los trabajadores con contrato de trabajo no puede superar el 30 % del total de horas al año realizadas por los socios trabajadores. Art. 115	Las cooperativas de trabajo asociado no podrán tener más del 10 % de trabajadores con contrato por tiempo indefinido, computado respecto del número total de socios trabajadores. Pero en las cooperativas con menos de diez socios, podrá haber un trabajador contratado en dicha modalidad. Art. 89	Nº de jornadas legales realizadas no será superior al 30% del total de las realizadas por los socios trabajadores. Art. 67.2	El nº de horas/año realizadas no será superior al 25% del total de las realizadas por los socios trabajadores. Art. 99.4	El nº de trabajadores no podrá ser superior al 40% del total de socios trabajadores. Art. 113.9	El nº de horas/año realizadas por los asalariados no podrá ser superior al 35% del total de Horas/año realizadas por los socios trabajadores. Art. 72.4	El nº de horas/año realizadas por los asalariados no podrá ser superior al 30% del total de horas/año realizadas por los socios trabajadores. Art. 151
F.R.O.	Se dotará con al menos 20% de excedentes, deducidas las pérdidas y antes de Impuestos Art. 58	Mínimo el 20% de los resultados cooperativos positivos, hasta que alcance el 50% del Capital Social, y tras ello, el 15%. Arts. 68 y 70	El 30% de los excedentes contabilizados para la determinación del resultado cooperativo. Art. 66	Al menos un 20% de los excedentes, hasta que se alcance la cifra del capital social suscrito en la fecha de cierre del ejercicio. Arts. 68.2 y 70	Mínimo 30%, hasta que alcance el 50% del Capital Social. Cuando alcance el 200% se dotará con el 20% y cuando alcance el 300% se dotará con el 10%. Art. 51.2	Un 20% como mínimo de los excedentes disponibles. Pero pueden modificarse las cuantías obligatorias hasta un 25% en tanto el FRO no alcance un importe igual al 50% del capital social. Art. 67	El 30% de los excedentes hasta que alcance el 50% del capital social. Una vez superada esta cantidad, el 25% y el 20%, cuando la doble. Art. 62.1	El 30%, de los excedentes conjuntamente con el F.E.P. Art. 58.1	Si se opta por la contabilización separada de resultados: Se dotará con al menos 20% de excedentes, deducidas las pérdidas y antes de Impuestos Si se opta por la contabilización conjunta de resultados: se destinará el 35% Art. 98

Cooperativas Trabajo Asociado	Estatal Ley 27/1999	Andalucía Ley 14/2011	Cataluña Ley 18/2002 Modif. por Ley 13/2003	Comunidad Valenciana Ley 8/2003 Modif. por Ley 10/2012	Navarra Ley Foral 14/2006 (en proceso de revisión)	País Vasco Ley 4/1993	Extremadura Ley 2/1998	Aragón Ley 9/1998	Asturias Ley 4/2010
F.E. y P.	Se dotará con al menos 5% de excedentes, deducidas las pérdidas y antes de Impuestos Art. 58	Se denomina Fondo de Formación y Sostenibilidad. Mínimo el 5% de los resultados cooperativos positivos. Art. 68 y 71	10% de los excedentes contabilizados para la determinación del resultado cooperativo. Art. 66	Al menos un 5% de los excedentes netos, antes de la consideración del Impuesto sobre Sociedades. Arts. 68.2 y 72	Cuando el F.R.O. alcance el 50% del Capital Social, se dotará con el 5%, al menos. Art. 51.3	Mínimo 10%. Podrá reducirse al 5% si el F.R.O. no alcanza el 50% del capital social. Art. 67	Hasta que el F.R.O. no alcance el 50%, puede no dotarse. Tras ello se dotará con el 5%, y cuando el F.R.O. alcance el 200% del capital se dotará con el 10%. Art. 62.1	Cuando el F.R.O. sea igual o superior al 50% del capital social, se dotará con, al menos, el 5%, y con el 10% cuando el F.R.O. alcance el 200% del capital social. Art. 58.1	Tanto si se opta por la contabilización separada de resultados como de forma conjunta: Se dotará con al menos 5% de excedentes, deducidas las pérdidas y antes de Impuestos. Art. 98
Transformación	Art. 69.	Art. 78	Arts. 84 y 85	Art. 79	Art. 59	Arts. 85 y 86.	Art. 74 y 75.	Art. 66	Art. 115
Coops. de Iniciativa Social	Reguladas en el Art. 106	Se regulan con otras denominaciones Coop. de interés social. Arts. 94	El Artículo 128 describe los requisitos para la consideración de una cooperativa como de iniciativa social.	No se contempla Regulan figuras con otras denominaciones Coop. De integración social. Art. 98	Reguladas en Art. 78	No se contempla	No se contempla	Reguladas en el Art. 77	Reguladas en el Art. 183

	Galicia Ley 5/1998	Madrid Ley 4/1999	La Rioja Ley 4/2001	Castilla y León Ley 4/2002	Castilla-La Mancha Ley 11/2010	Balears Ley 1/2003	Murcia Ley 8/2006 Modif. por Ley 6/2012	Extremadura Ley 8/2006, de Sociedades Cooperativas especiales	Ley 6/2008, de la Sociedad Cooperativa Pequeña de Euskadi
Nº de Socios	Coop. de 1º ----- tres Coop. de 2º, dos coop. Art. 7	Coop. de 1º, tres Coop. de 2º dos coop Art. 8	Con carácter general las coop. de 1º, 3 socios, las S. Coop. Microem- presas, min. 2, max. 20 socios. Coop. de 2º grado, 2 coops. Art. 5	Coop. de 1º, tres Coop. de 2º dos coops. Art. 5	Coop. de 1º, tres Coop. de 2º dos coops. Microempre- sas coopera- tivas: mínimo dos, máximo diez. Art. 11	Coop. de 1º, tres Coop. de 2º dos coops. Art. 11	Coop. de 1º, dos Coop. de 2º dos coops. Art. 10	Coop. de 1º mínimo 2 per- sonas y max 20. Art. 5 Coop de 2º, ver formas de cooperación y colaboración empresarial. Art. 16	Mínimo de 2 y máximo de 10 personas. Art. 1.3
Capital Social Mínimo	3.000 euros Art. 5.1	Capital míni- mo de 1.800 euros. En el momento de la constitución un 25% del capital social mínimo de- berá hallarse totalmente suscrito y des- embolsado. Art. 49	El capital social mínimo no será inferior a 1.803 euros, salvo las cooperativas calificadas de Iniciativa Social, cuyo capital so- cial mínimo será de 300 euros Art. 61	Los Estatutos fijarán el capital social de la coo- perativa, que no podrá ser inferior al míni- mo establecido en el artículo 4 (2.000 euros) Art. 59.2	Mínimo 3.000 euros. Totalmente suscrito y des- embolsado en un 50%. El res- to se deberá desembolsar en dos años máximo Art. 55	Mínimo 1.803 euros En el mo- mento de la constitución el capital social mínimo de- berá hallarse totalmente suscrito y des- embolsado. Art. 69	Los estatutos fijarán el capi- tal social míni- mo con que se constituye la cooperativa. Deberá estar totalmente desembolsado Art. 64	Mínimo 3.000 euros, máxi- mo 300.000 euros. Art. 10	--
Denominación	Sociedad Cooperativa Gallega "S.Coop. Gallega" Art. 3.1	"Sociedad Cooperativa Madrileña" "S.Coop. Mad." Art. 3	Sociedad cooperativa. Sociedad cooperativa microempresa o su abreviatura S. Coop. Micro Art. 3	Sociedad coo- perativa o su abreviatura S. Coop., pudien- do incorporar la expresión caste- llano y leonesa o abreviada- mente C. y L. Art. 1.3	Sociedad cooperativa de Castilla-La Mancha o su abreviatura S. coop. de C-LM Art. 3	Sociedad cooperativa o su abreviatura s. coop. Art. 4	Deberá incluir siempre al final de la mis- ma los térmi- nos Sociedad Cooperativa o su abreviatura S. Coop.. Art. 5	Incluir neces- ariamente las palabras sociedad cooperativa especial o s. coop. especial Art. 4	Incluir neces- ariamente la expresión "Sociedad Cooperativa Pequeña" o su abreviatura "S. Coop. Pequeña" Art. 2.5

Pertenece a la Cooperativa	<p>Galicia Ley 5/1998</p> <ul style="list-style-type: none"> • Socio trabajador • Socio colaborador • Socio excedente <p>Art. 21, 28 y 29</p>	<p>Madrid Ley 4/1999</p> <ul style="list-style-type: none"> • Socio trabajador • Socios inactivos o no usuarios • Colaborador • Asociado <p>Art. 26, 27, 28 y 105</p>	<p>La Rioja Ley 4/2001</p> <ul style="list-style-type: none"> • Socio trabajador • Socios colaboradores • Socios excedentes <p>Arts. 31, 32 y 103</p>	<p>Castilla y León Ley 4/2002</p> <ul style="list-style-type: none"> • Socio trabajador • Socio colaborador • Socio inactivo • Socio temporal (de duración determ.) <p>• Arts. 99, 26-28</p>	<p>Castilla-La Mancha Ley 11/2010</p> <ul style="list-style-type: none"> • Socio trabajador • Socio temporal • Socio a prueba • Socio colaborador <p>Art. 23 y ss</p>	<p>Balears Ley 1/2003</p> <ul style="list-style-type: none"> • Socio trabajador • Asociado <p>Arts. 33 y 102.2</p>	<p>Murcia Ley 8/2006 Modif. por Ley 6/2012</p> <ul style="list-style-type: none"> • Socio trabajador • Socio cooperador • Socio a prueba <p>Arts. 25, 26 y 104.1</p>	<p>Extremadura Ley 8/2006, de Sociedades Cooperativas especiales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Socio trabajador asociado • Socio de trabajo • Socio explotador (de comunitaria) <p>Art. 1.3</p>	<p>Ley 6/2008, de la Sociedad Cooperativa Pequeña de Euskadi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Socio trabajador (trabajo asociado) • Socio de trabajo (de explotación) <p>Art. 1.3</p>
Composición Consejo Rector	<p>Mínimo de tres, a excepción de Coop. De 1º con 3 socios, en cuyo caso el C.R. lo compondrán dos. (Presidente y Secretario)</p> <p>Art. 43</p>	<p>Mínimo de tres, máximo quince. Cuando la Coop. tenga menos de 10 socios, podrá existir un Administrador Único, si así lo prevén los Estatutos.</p> <p>Arts. 39 y 41</p>	<p>Mínimo de tres. Cuando la cooperativa tenga 3 socios, el Consejo Rector estará formado por 2 miembros. En aquellas cooperativas en las que el número de socios sea inferior a 10, los Estatutos podrán establecer la existencia de un Administrador único, personal físico que deberá tener la condición de socio, con las competencias y el régimen establecido para el Consejo Rector.</p> <p>Art. 47.</p>	<p>El número de Consejeros no podrá ser inferior a tres miembros, salvo cuando la cooperativa tenga tres socios, en cuyo caso será de dos miembros y no habrá vicepresidente.</p> <p>Art. 41.1</p> <p>Las cooperativas que cuenten con menos de 10 socios podrán optar en sus Estatutos por la figura del Administrador único, cargo que será asumido por una persona física en quien concurra la condición de socio.</p> <p>Artículo 54.</p>	<p>Los estatutos sociales de-terminarán la composición del Consejo rector, cuyo número de miembros no será en ningún caso inferior a tres. Deberán contemplarse, en todo caso, los cargos de Presidente/a, Vicepresidente/a y Secretario/a.</p> <p>Art. 66</p>	<p>No podrá ser inferior a tres ni superior a once. No obstante, cuando la cooperativa tenga tres socios, el consejo rector estará formado por el presidente y por el secretario.</p> <p>Art. 49.1</p>	<p>No puede ser inferior a tres miembros, ni superior a quince. Cuando la sociedad cooperativa tenga tres socios, el Consejo Rector estará formado por dos miembros, no existiendo el cargo de vicepresidente</p> <p>Art. 49.2</p>	<p>El consejo rector no es preceptivo, puede utilizarse la figura del administrador único o varios administradores o el Consejo Rector, en cuyo caso estará formado por un mínimo de dos personas socias trabajadoras (presidente-a y vicepresidente-a)</p> <p>Art. 5</p>	<p>El consejo rector no es preceptivo, puede utilizarse la figura del administrador único o varios administradores o el Consejo Rector, en cuyo caso estará formado por un mínimo de dos personas socias trabajadoras (presidente-a y vicepresidente-a)</p> <p>Art. 5</p>

Responsabilidad de los socios	Galicia Ley 5/1998	Madrid Ley 4/1999	La Rioja Ley 4/2001	Castilla y León Ley 4/2002	Castilla-La Mancha Ley 11/2010	Baleares Ley 1/2003	Murcia Ley 8/2006 Modif. por Ley 6/2012	Extremadura Ley 8/2006, de Sociedades Cooperativas especiales	Ley 6/2008, de la Sociedad Cooperativa Pequeña de Euskadi
	Los socios responden de las deudas sociales hasta el límite de las aportaciones suscritas al capital social, estén o no desembolsadas en su totalidad. Art. 6	Limitada al importe nominal de las aportaciones al capital social. Si lo prevén los Estatutos podrá exigirse una responsabilidad adicional o ilimitada, siendo, en ese caso, mancomunada. Art. 5.2	Limitada al capital social suscrito, con independencia de si está totalmente desembolsado o no. Art. 27	La responsabilidad del socio por las deudas sociales estará limitada a las aportaciones al capital social que hubiera suscrito, estén o no desembolsadas en su totalidad Art. 67	La responsabilidad de los socios por las deudas sociales quedará limitada al importe nominal de las aportaciones al capital social, estén o no desembolsadas. Art. 7.4	La responsabilidad por las deudas está limitada a las aportaciones al capital social que hayan suscrito. Art. 68	La responsabilidad de los socios estará limitada a sus aportaciones al capital social, estén desembolsadas o no. Art. 28.3	--	--
Régimen de Trabajo	Los Estatutos regularán o podrán remitir al reglamento de régimen interno la organización básica del trabajo. Será de aplicación como derecho de contenido mínimo necesario la normativa laboral para los trabajadores por cuenta ajena. Art.107	Los Estatutos regularán o podrán regular fijando al menos los criterios básicos en las materias aplicables a los socios. El desarrollo de éstas podrá hacerse en los Rgtos. Interno o por la Asamblea General. Art. 106.3	Los Estatutos regularán o podrán remitir al reglamento de régimen interno la organización básica del trabajo... Art. 106	Los Estatutos regularán o podrán remitir al reglamento de régimen interno, en su defecto se acordará por la Asamblea ... Art. 103	Se regula en los Estatutos o por acuerdo de la Asamblea General, respetando las disposiciones legales y los derechos y garantías legalmente establecidos en el derecho laboral común. Art. 124	Los estatutos regularán o podrán remitir al reglamento de régimen interno, la organización básica del trabajo. Art. 104.1	Los Estatutos sociales, el Reglamento de Régimen interior o, en su defecto, la Asamblea General establecerán, el marco básico de régimen de trabajo para los socios trabajadores, basándose en la legislación laboral. Art. 106	Se regulará en los estatutos	Se regulará en los estatutos, según Art. 101 Ley 4/1993

Depósito de Cuentas	Galicia Ley 5/1998	Madrid Ley 4/1999	La Rioja Ley 4/2001	Castilla y León Ley 4/2002	Castilla-La Mancha Ley 11/2010	Balears Ley 1/2003	Murcia Ley 8/2006 Modif. por Ley 6/2012	Extremadura Ley 8/2006, de Sociedades Cooperativas especiales	Ley 6/2008, de la Sociedad Cooperativa Pequeña de Euskadi
	En el Registro de Cooperativas. Art. 73.3	En el Registro de Cooperativas. Art. 66.6	En el Registro de Cooperativas. Art. 18.2	En el Registro de Cooperativas. Art. 77.4	En el Registro de Cooperativas. En dos meses desde su aprobación. Art. 95.2	En el Registro de Cooperativas. Art. 17.c)	En el Registro de Cooperativas. En un mes desde su aprobación. Art. 83.4	--	Para facilitar su presentación la Ley prevé que el Gobierno Vasco habilite modelos de solicitud y certificación que acompañarán a las cuentas anuales. Art. 9
Personas asalariadas (con contrato indefinido)	El número de horas/año realizadas por los mismos no podrá ser superior al 30% del total de horas/año realizadas por los socios trabajadores. Art.110	El número de horas/año realizadas por los asalariados no deberá exceder del 30% del total de horas/año realizadas por los socios trabajadores. Art. 106	El número de horas/año realizadas por estos trabajadores no excederá del 30 % del total de horas/año realizadas por los socios trabajadores. Art. 110	El número de horas/año realizadas por trabajadores con contrato de trabajo por cuenta ajena no podrá ser superior al 30 % del total de horas/año de trabajo realizadas por los socios trabajadores. Art. 100.5	El número de horas/año realizadas por asalariados no deberá exceder del 30 % del total de horas/año realizadas por los socios trabajadores. Art. 123.1	El número de horas/año realizadas por asalariados no deberá exceder del 30 % del total de horas/año realizadas por los socios trabajadores. Art. 102.6	El número de trabajadores asalariados en la sociedad cooperativa por tiempo indefinido no podrá ser superior al ciento por ciento del total de sus socios. Art. 104.6	--	El número máximo de personas trabajadoras por cuenta ajena no podrá exceder de cinco. Art. 3.2



F.R.O.	Galicia Ley 5/1998	Madrid Ley 4/1999	La Rioja Ley 4/2001	Castilla y León Ley 4/2002	Castilla-La Mancha Ley 11/2010	Baleares Ley 1/2003	Murcia Ley 8/2006 Modif. por Ley 6/2012	Extremadura Ley 8/2006, de Sociedades Cooperativas especiales	Ley 6/2008, de la Sociedad Cooperativa Pequeña de Euskadi
	Un mínimo del 20%. (Conjuntamente con el FEP hasta el 25%) Art. 67.1.a)	El 20% hasta que alcance el triple del capital social al cierre del ejercicio. Tras ello y conjuntamente con FEP el 25%. Art. 60.2.a)	Como mínimo un 20% de los excedentes procedentes de operaciones cooperativas. Si el FRO superase el 50 % de la cifra de capital desembolsado, se destinará, si así lo acuerda la Asamblea General, un 15 %. Art. 72. 1 a) y b)	De los excedentes contabilizados para la determinación del resultado cooperativo, una vez deducidas las pérdidas de cualquier naturaleza de ejercicios anteriores y antes de la consideración del Impuesto de Sociedades se destinará al menos, el 10 % al Fondo de Reserva Obligorio. Hasta alcanzar el 20%, la cooperativa optará por destinar el 10% restante al FRO, al FEP, o a un tercer Fondo, de carácter voluntario, destinado a dotar sistemas de prestaciones sociales para los socios y trabajadores de la cooperativa (**). Art 74.1	El 15% (globalmente) de los excedentes contabilizados se destinarán al FRO y al FEP. Hasta que el FRO alcance un importe idéntico al del capital social, se destinará a éste como mínimo un 10%. Superada esta proporción, se destinará conjuntamente al FRO y al FEP el 10% de los excedentes, de los cuales, un 5% se destinará al FEP. Arts. 88.2 y 90.2 a)	Como mínimo un 20% de los excedentes Art. 80.1	De los excedentes contabilizados para la determinación del resultado cooperativo, una vez deducidas las pérdidas de cualquier naturaleza de ejercicios anteriores y antes de la consideración del Impuesto de Sociedades, se destinará, al menos, el 15% al Fondo de Reserva Obligorio. Art. 80.1	5%, hasta que la suma del FRO y el FEP alcancen el 10% del capital social escriturado Art. 11.2 Las Sdes. Coop. especiales podrán optar por regular en sus estatutos sociales esta materia según establece la ley 2/1998 de sociedades cooperativas de Extremadura Art. 11.3	Mínimo del 20% de los excedentes disponibles

F.E. y P.	Galicia Ley 5/1998	Madrid Ley 4/1999	La Rioja Ley 4/2001	Castilla y León Ley 4/2002	Castilla-La Mancha Ley 11/2010	Baleares Ley 1/2003	Murcia Ley 8/2006 Modif. por Ley 6/2012	Extremadura Ley 8/2006, de Sociedades Cooperativas especiales	Ley 6/2008, de la Sociedad Cooperativa Pequeña de Euskadi
	Un mínimo del 5%. (Conjuntamente con el F.R.O. hasta el 25%) Art. 67.1.a)	Mínimo de 5% hasta que el F.R.O. alcance el triple del capital social al cierre del ejercicio. Una vez superada dicha cantidad, se hará una dotación del 25% conjuntamente con el F.R.O. Art. 60.2.a)	Como mínimo un 5% de los excedentes de operaciones cooperativas. Si el Fondo de reserva obligatorio superase el 50 % de la cifra de capital desembolsado, se destinará, si así lo acuerda la Asamblea General, un 10 % Art. 72. 1 a)	De los excedentes contabilizados para la determinación del resultado cooperativo, una vez deducidas las pérdidas de cualquier naturaleza de ejercicios anteriores y antes de la consideración del Impuesto de Sociedades se destinará al Fondo de Educación y Promoción. Art. 74 (**) Debe tenerse en cuenta que esta opción también rige para incrementar la dotación del FEP.	El 15% (globalmente) de los excedentes contabilizados se destinarán al FRO y al FEP. Hasta que el FRO alcance un importe idéntico al del capital social, se destinará a éste como mínimo un 10 %. Superada esta proporción, se destinará conjuntamente al FRO y al FEP el 10%, de los cuales un 5% se destinará al FEP. Arts. 88.2 y 90.2.a)	Como mínimo un 10% de los excedentes Art. 80.1	De los excedentes contabilizados para la determinación del resultado cooperativo, una vez deducidas las pérdidas de cualquier naturaleza de ejercicios anteriores y antes de la consideración del Impuesto de Sociedades, se destinará, al menos, el 5% al FEP. Art. 80.1	5%, hasta que la suma del FRO y el FEP alcancen el 10% del capital social escriturado Art. 11.2 Las Sdes. Coop. especiales podrán optar por regular en sus estatutos sociales esta materia según establece la ley 2/1998 de sociedades cooperativas de Extremadura Art. 11.3	10%. En tanto que el FRO no alcance un importe igual al 50% del capital social, pueden variarse los porcentajes hasta estos límites: 25% FRO y 5% FEP. Art. 67 Ley 4/1993
Transformación	Artículos 84 y 85.	Art. 83 y 55.	Arts 91 Y 92	Art. 89	Arts. 99 y 100	--	Art. 94	--	--
Coop. de Iniciativa Social	Se regulan como Coop. de Servicios Sociales. Art. 126	Reguladas en el Art. 107	Calificación según Art. 112.1	Reguladas en Art. 124	Reguladas en Art. 148	Reguladas en Art. 138	Reguladas en Arts. 130 Y 131	--	--

Actualmente está en proceso de redacción la Ley de Cooperativas de Cantabria

cooperatives de treball

UNIO DE LES ILLES BALEARS



COOPERATIVAS
DE TRABAJO
DE ARAGÓN



ERKIDE
Euskadiko Lan Elkarteen, Irakazkuntza
eta Kreditu Kooperatiben Federazioa
Federación de Cooperativas de
Trabajo Asociado, Emplazera y Crédito de Euzkadi



COOPERAMA
Unión de Cooperativas
de Trabajo de Madrid



UNIÓN DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO
REGIÓN DE MURCIA



Asociación Navarra
de Empresas Laborales



Proyecto financiado por:



COCETA. Confederación Española
de Cooperativas de Trabajo Asociado
C/ Vallehermoso, 15 - Madrid 28015
Tel.: 91 446 97 50 - Fax: 91 593 87 60
confederacion@coceta.coop • www.coceta.coop