



unidad didáctica 4

Cooperativas de trabajo asociado

Familias profesionales más habituales

Con carácter especializado: todas las familias de carácter industrial y de servicios que opten por el trabajo asociado (mecánica, textil, enseñanza, artes gráficas, etc.);

Con carácter transversal: Administración, y los estudios universitarios de Organización y Dirección de empresas, Derecho, etc.

¿QUÉ ES UNA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO?

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

Para formar una CTA se necesita *un número mínimo* de dos personas físicas que presten su trabajo de manera efectiva en la cooperativa, es decir, dos personas tendrán que estar dadas de alta en seguridad social. Siempre que se den las circunstancias adecuadas en la cooperativa, esto es, que la cooperativa considere que efectivamente existe trabajo para otra persona, y siempre que ésta cumpla con los requisitos necesarios de capacitación profesional, podrá incorporarse como socio. La persona aspirante interesada en formar parte de una cooperativa de trabajo asociado deberá:

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

Los socios podrán serlo por tiempo indefinido, que es la regla general, o por una duración determinada. Estos últimos deberán estar previstos en los estatutos. Conviene saber que ningún socio podrá estar más de tres años vinculado temporalmente a la cooperativa, por lo que, transcurrido este tiempo, o pasa a ser socio indefinido o finaliza su relación. El número de estos socios está limitado, de modo que no podrán ser más de la quinta parte en relación a los socios con vinculación indefinida, ni tampoco podrán superar la quinta parte de los votos de éstos en asamblea. Tienen los mismos derechos y obligaciones que el resto de socios, pero con algunos matices; por ejemplo, no tendrán que pagar más del 50% de la aportación obligatoria mientras estén como socio temporal.

La característica distintiva de una CTA respecto de las demás cooperativas es que las personas que forman parte de ella, además de aportar el capital, *aportan su trabajo*. De este modo, se crea una figura jurídica especial, porque se han de hacer compatibles el marco laboral y el marco societario.

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

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



Datos relevantes de las cooperativas de trabajo asociado valencianas

Las cooperativas de trabajo asociado (CTA) son las más numerosas de las cooperativas valencianas. El 74% de todas ellas son de trabajo asociado. No están identificadas con precisión las cooperativas de trabajo asociado activas, si bien puede afirmarse que su número se sitúa entre 1.481 y 1.744 en el año 2016. De ellas, 430 empresas son entidades cuya plantilla íntegra está formada por trabajadores autónomos, con escasa incidencia en el empleo y las ventas.

Estas cooperativas dan empleo directo a 16.463 trabajadores/as y tienen un volumen de facturación de 1.566 millones de euros. La mayor parte de ellas está ubicada en el sector Servicios (el 70% de las empresas y el 81% del empleo), destacando por su importancia las cooperativas de enseñanza. Por provincias, sobresale la de Valencia, con 1.034 CTA y 11.657 trabajadores/as. Le sigue Alicante, con 518 CTA y 3.457 trabajadores y Castellón, con 192 CTA y 1.349 trabajadores/as.

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

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

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

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

DERECHOS Y DEBERES DEL SOCIO

Como en toda sociedad, en las cooperativas existe una serie de derechos y deberes que vienen determinados en la ley y en los estatutos sociales. En el caso de las cooperativas de trabajo asociado se han de regular, además de los correspondientes a la vertiente societaria, los relativos a la prestación de trabajo. El incumplimiento de las obligaciones sociales puede dar lugar, incluso, a la expulsión de la sociedad.

ASALARIADOS

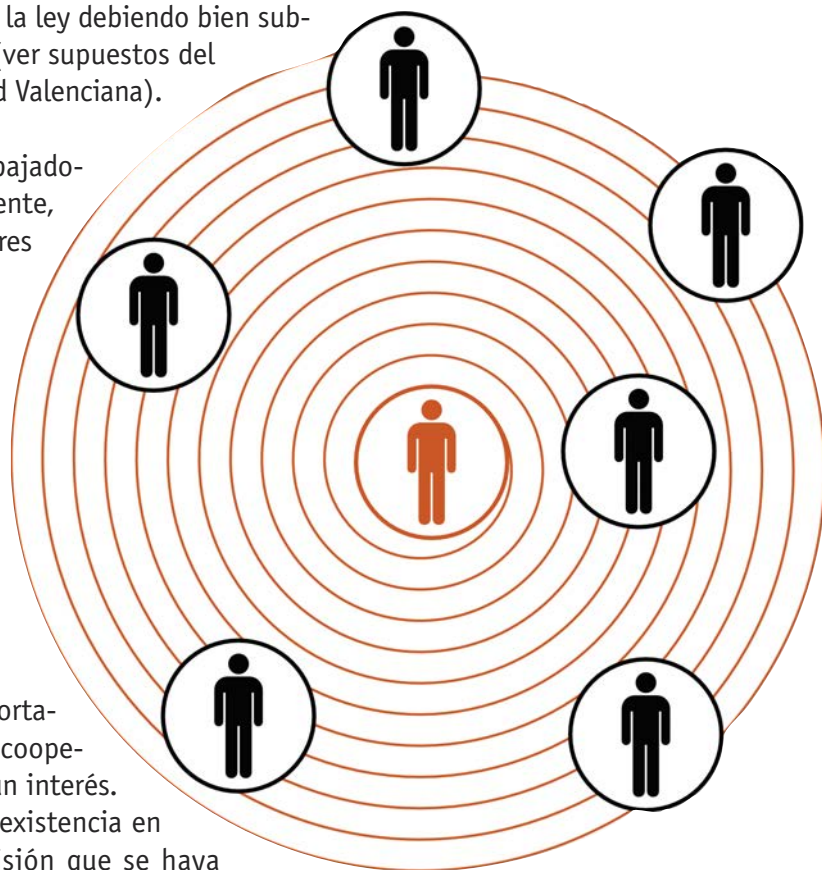
Son trabajadores por cuenta ajena contratados por la cooperativa. Sin embargo, es muy importante tener en cuenta que, para dotar de contenido el principio de puertas abiertas y el derecho a la admisión como socio, todas las normas cooperativas establecen límites a la contratación de trabajadores.

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

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

La CTA con dos socios trabajadores podrá contratar trabajadores temporales de conformidad con la legislación vigente, pero en ningún caso podrá contratar nuevos trabajadores con contrato por tiempo indefinido.

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



ASOCIADOS

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

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

RESPONSABILIDAD DE LOS SOCIOS

La responsabilidad de los socios por las deudas sociales quedará limitada al importe nominal de las aportaciones al capital social. La responsabilidad de los socios por el cumplimiento de las obligacio-

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

ÓRGANOS SOCIALES

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

EL CAPITAL SOCIAL

El capital social en las CTA está integrado por las aportaciones de los socios y, en su caso, de los asociados. La cooperativa se constituirá con un *capital social mínimo de 3.000 euros*, íntegramente suscrito y desembolsado por aportaciones obligatorias. Las aportaciones pueden ser dinerarias, en cuyo caso deben ser desembolsadas al menos en un 25%, siempre que iguale o supere la cifra de 3.000 euros, o en especie, para las que se exige su total desembolso.

Las aportaciones al capital pueden ser obligatorias y voluntarias.

- *Aportaciones obligatorias.* Son las que se deben hacer como aportación inicial para ser socio, o las que posteriormente decide la Asamblea General con el fin de obtener *financiación interna de la cooperativa*. Sólo las puede realizar el socio.
- *Aportaciones voluntarias.* La Asamblea General podrá acordar la admisión de aportaciones voluntarias de socios y asociados, fijando sus condiciones de suscripción, retribución y reembolso. En ningún caso la suscripción de este tipo de aportaciones podrá ser posterior a los 6 meses desde el acuerdo de emisión. Además, su reembolso no podrá ser anterior a los tres años desde la fecha de suscripción.



REMUNERACIÓN DE LAS APORTACIONES

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

Las aportaciones (obligatorias y voluntarias), a su vez, podrán ser: a). Aportaciones con derecho a reembolso b). Aportaciones cuyo reembolso, en caso de baja u otros supuestos establecidos en la Ley, pueda ser rehusado incondicionalmente por el Consejo Rector.

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



DOCUMENTACIÓN SOCIAL Y CONTABLE

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

DOCUMENTACIÓN SOCIAL

1. Libros de registro.
 - De socios y, en su caso, asociados.
 - De aportaciones al capital social.
2. Libros de Actas.
 - De la Asamblea General.
 - Del Consejo Rector.

DOCUMENTACIÓN CONTABLE

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



DISTRIBUCIÓN DE EXCEDENTES EN UNA C.T.A.

LOS EXCEDENTES COOPERATIVOS

En las Cooperativas de Trabajo Asociado cabe distinguir tres tipos de resultados: *los resultados ordinarios cooperativos* (propios de la actividad económica desempeñada por los socios), *los resultados ordinarios extracooperativos* (propios de la actividad económica desempeñada por los asalariados) y *los resultados extraordinarios* (propios de operaciones o acontecimientos esporádicos, ajenos a la actividad económica).

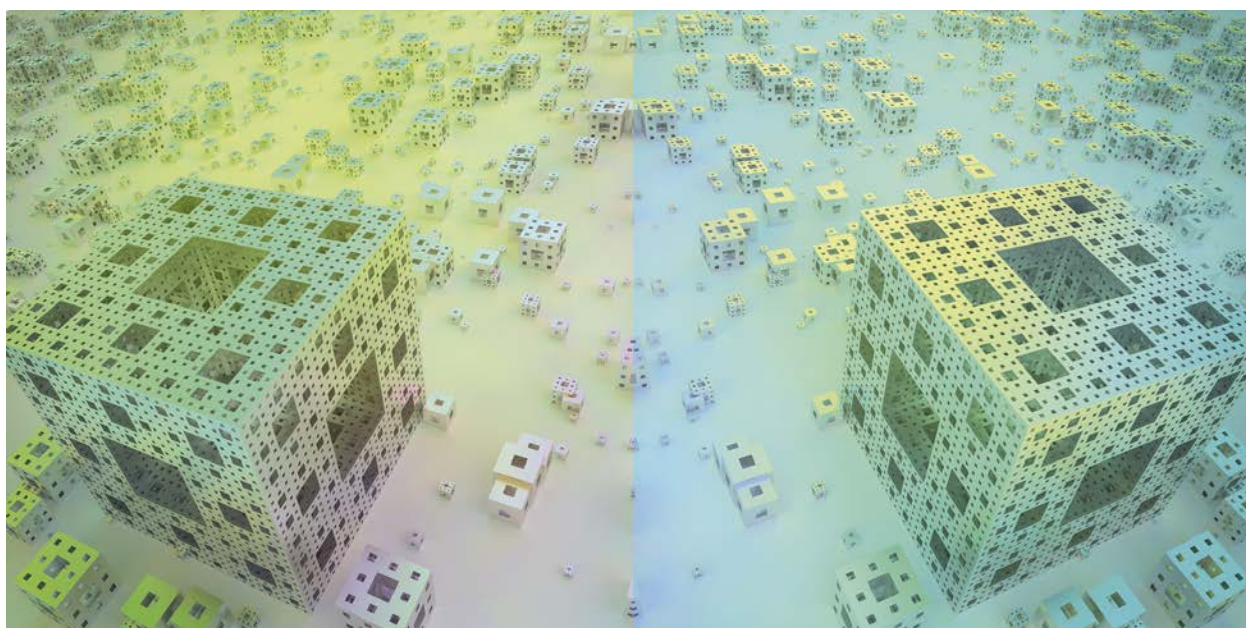
En las cooperativas, el resultado derivado de la diferencia positiva entre los ingresos ordinarios cooperativos y las deducciones correspondientes en concepto de gasto, es denominado por ley como *excedente*, reservando el término *beneficio* cuando las diferencias positivas se obtengan en resultados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

Del excedente neto del ejercicio, se destinará un 20% a la Reserva Obligatoria (hasta que ésta alcance la cifra del capital social suscrito), y un 5% al Fondo de Formación y Promoción Cooperativa. El resto del excedente podrá aplicarse a:

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

LOS BENEFICIOS

La totalidad del beneficio neto extracooperativo y, como mínimo, el 50% del beneficio neto extraordinario, se destinarán, una vez deducidas las pérdidas de ejercicios anteriores, a la Reserva Obligatoria o al Fondo de Formación y Promoción Cooperativa (F.F.P.C.). El resto del beneficio extraordinario, podrá destinarse a la Reserva Voluntaria, teniendo en cuenta que hasta que la Reserva Obligatoria no alcance la cifra del Capital social estatutario, no será posible aplicar esos beneficios a otros fines.



IMPUTACIÓN DE PÉRDIDAS

Pérdidas actividad cooperativizada. Los Estatutos deberán fijar los criterios de imputación de este tipo de pérdidas. Podrán imputarse:

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

PÉRDIDAS EXTRACOOPERATIVAS Y EXTRAORDINARIAS

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

RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL

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

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

A grandes rasgos, las diferencias entre uno y otro régimen estriban en los costes y en las contingencias que cubre cada uno. La opción deberá hacerse en los estatutos de la cooperativa y afecta a todos



sus socios. Pasados cinco años desde la fecha de la opción, podrá cambiarse el Régimen de la Seguridad Social, mediante la modificación de la cláusula correspondiente de los estatutos, adoptada por la Asamblea General.

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

COSTES

Mientras que en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos la cotización es por cuenta exclusiva del socio, la cooperativa responderá solidariamente en caso de impago por parte del socio. En el Régimen General existe una cotización por parte de la empresa sobre el "salario", llamada cuota patronal, y otra parte cotizada por el socio trabajador también sobre su retribución, llamada cuota del trabajador.

COBERTURA DE CONTINGENCIAS

Como nota destacable, *ha de tenerse en cuenta que, desde el 6 de noviembre de 2010, en el RETA puede cotizarse para tener derecho a la protección por cese de actividad, si ésta se produce en determinadas causas tasadas.* Y se tendrá derecho o no al cobro de la prestación por Incapacidad temporal por Contingencias Comunes y, además, por Contingencias Profesionales, si se ha optado por ello en el impreso de Alta en el Régimen

RÉGIMEN FISCAL DE LAS COOPERATIVAS. BENEFICIOS FISCALES

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

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

CLASIFICACIÓN FISCAL DE LAS COOPERATIVAS

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

- Protegidas: todas las Cooperativas que se constituyan de acuerdo con la Ley de Cooperativas correspondiente y que no incurran en alguna de las causas de pérdida de tal condición que se establecen en el art. 13 Ley 20/1990.
- Especialmente protegidas: las de trabajo asociado, agrícolas explotaciones comunitarias de la tierra, del mar y de consumidores y usuarios que cumplan determinados requisitos.
- No protegidas: las que han incumplido algún precepto de los establecidos en el art. 13 de la Ley 20/1990, de 19 de diciembre.

REQUISITOS PARA SER COOPERATIVA ESPECIALMENTE PROTEGIDA

Una cooperativa de trabajo asociado será especialmente protegida cuando, pudiendo acceder a la condición de cooperativa protegida, cumpla todos y cada uno de los siguientes requisitos.

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

BENEFICIOS FISCALES DE LAS COOPERATIVAS PROTEGIDAS

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





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

- Las cantidades que las cooperativas destinen, con carácter obligatorio, al Fondo de Formación y Promoción cooperativa.
- Los intereses devengados por los socios y asociados por sus aportaciones obligatorias o voluntarias al capital social, siempre que el tipo de interés no exceda del interés legal del dinero, incrementado en tres puntos para los socios y cinco puntos para los asociados.

La Base Imponible también podrá reducirse en cuantía equivalente al 50% de la dotación que con carácter obligatorio se realice a la Reserva Obligatoria (RO) a partir del excedente y/o beneficio.

BENEFICIOS FISCALES DE LAS COOPERATIVAS ESPECIALMENTE PROTEGIDAS

Además de los beneficios establecidos con carácter general para las fiscalmente protegidas, se añaden los siguientes:

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

AYUDAS PARA EL FOMENTO DE LAS EMPRESAS COOPERATIVAS DE TRABAJO Y DEL EMPLEO EN LAS MISMAS

Orden de ayudas a la economía social: Orden 23/2016, de 27 de octubre, de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas para el fomento de las empresas cooperativas y de las sociedades laborales y del empleo en las mismas en la Comunitat Valenciana:

INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL

- Por incorporación de desempleados inscritos en el SERVEF; Transformación de trabajadores temporales, menos de 24 meses, en socios trabajadores o de trabajo con carácter indefinido,
- Perfil del socio: Menor 30 años sin empleo fijo anterior; Mayores de 45 años; Parados de larga duración; Perceptores de pago único, prestación mínima reconocida de 360 días; Mujeres durante los 24 meses siguientes al parto; Minusválidos, 33 %; Exclusión social;
- La cuantía va desde 8.000 euros hasta 12.000 euros dependiendo del colectivo. Exigen una permanencia en el alta de seguridad social del socio trabajador de dos años; y el mantenimiento de la cuenta durante 5 o 3 años.

APOYO A LA INVERSIÓN (AYUDA DIRECTA)

- Realizar una inversión mínima de 2.000 euros (sin IVA). No haber realizado la inversión en anualidades anteriores a la convocatoria vigente.
- Aportar a la financiación de la inversión al menos el 25%. Realizar la inversión y justificarla en los términos y plazos que establezca la orden de ayudas vigente.
- Que la inversión contribuya a la creación, consolidación y mejora de la competitividad de la cooperativa.
- Acreditar un incremento neto de empleo en los 36 meses anteriores a la solicitud de la ayuda (socios trabajadores y/o trabajadores indefinidos).

ASISTENCIA TÉCNICA

- Para contrataciones de directores y gerentes; estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis u otros de naturaleza análoga; informes económicos y auditorías; y asesoramiento en las distintas áreas de la gestión empresarial.

CONSTITUCIÓN DE COOPERATIVAS

Para gastos de constitución de la cooperativa.

