

Guía sobre

La Economía Social y Solidaria



CCOO

confederación sindical
de comisiones obreras

GUÍA SOBRE LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

Guía sobre

La Economía Social y Solidaria



confederación sindical
de comisiones obreras



confederación sindical
de comisiones obreras

Edita:
Confederación Sindical de CCOO
Fernández de la Hoz, 12, 5ª Planta
28010 Madrid
Tel.: 91 702 80 00
www.ccoo.es

Edición financiada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración
y promovida por la Confederación Sindical de CCOO

1ª edición, 2010
© Confederación Sindical de CCOO

Autor: Dinamia. Consultoría Social

Diseño de colección y maquetación: Ars Satèlit
Fotografía cubierta: Istockphoto / © Stefanie Timmermann
Imprime: Agpograf
D.L. B-43886-2010

Impreso en España – Printed in Spain



Reservados todos los derechos. Quedan prohibidas, sin el permiso escrito del editor, la reproducción o la transmisión total o parcial de esta obra por cualquier procedimiento mecánico o electrónico, incluyendo la reprografía y el tratamiento informático, y la distribución de ejemplares mediante alquiler o préstamos públicos.



IMPRESO
EN PAPEL
RECICLADO

Contenido

Prólogo	10
Introducción	12

GUÍA DE DESCRIPTORES	15
1 Introducción: movimiento sindical y Economía Social y Solidaria	17
2 Conceptos fundamentales: caracterización de la Economía Social y Solidaria	19
3 Tipos de entidades que conforman la Economía Social y Solidaria	25
3.1 Cooperativas de Trabajo Asociado: naturaleza y marco jurídico	25
3.2 Sociedades Laborales: naturaleza y marco jurídico	27
3.3 Fundaciones: naturaleza y marco jurídico	30
3.4 Mutualidades: naturaleza y marco jurídico	32
3.5 Empresas de inserción y de integración: naturaleza y marco jurídico	33
3.6 Asociaciones: naturaleza y marco jurídico	34
3.7 Otras entidades y agrupaciones de interés. Centros Especiales de Empleo	35
4 Las claves de las entidades de Economía Social y Solidaria	37
4.1 La viabilidad empresarial de las empresas de Economía Social y Solidaria	37
4.2 El régimen societario y organizativo de las entidades de Economía Social y Solidaria	39
4.3 El régimen fiscal de las empresas de Economía Social y Solidaria	48
4.4 El régimen económico de las entidades de Economía Social y Solidaria	57
4.5 La Seguridad Social y los derechos de los trabajadores/as en las entidades de Economía Social y Solidaria	59
5 La financiación y la inversión	61
5.1 Las necesidades de financiación	61
5.2 Selección de fuentes de financiación	62
5.3 Coste de la financiación	62
5.4 Fuentes de financiación propia y ajena	63
5.5 Nuevas fórmulas de financiación: los marcos alternativos	66
6 La Economía Social y género	69
7 Las estrategias de desarrollo: la gestión del conocimiento, formación, innovación, redes y desarrollo local	71
8 Economía Social y Solidaria y el mundo del trabajo	75
8.1 Cadena productiva en la Economía Social y Solidaria	75
8.2 Transformación de empresas en Economía Social	77
9 Cifras de la Economía Social y Solidaria en España	79

FICHAS	83
1 Características de la Economía Social y Solidaria	85
1.1 Características de la economía social y tipologías	86
1.2 Principales características de las sociedades laborales	87
1.3 Principales características de las cooperativas de trabajo asociado	88
1.4 Principales características de las fundaciones	90
1.5 Principales características de las mutualidades	91
1.6 Principales características de las empresas de inserción	92
1.7 Principales características de las asociaciones	93
1.8 Principales características de los centros especiales de empleo	94
1.9 Cuadro comparativo de las distintas formas jurídicas	95
2 El inicio de una empresa de Economía Social	97
2.1 Esquema memoria explicativa del plan de empresa	98
2.2 Análisis económico y financiero: rentabilidad	99
2.3 Esquema de fuentes de financiación	101
3 Trámites fundamentales para la constitución de una empresa de Economía Social	103
3.1 Primeros pasos: trámites mercantiles	104
3.2 Trámites fiscales	107
3.3 Trámites laborales I - Tesorería de la Seguridad Social	108
3.4 Trámites laborales II - Inspección de Trabajo	110
3.5 Trámites laborales III - Delegación Provincial de Trabajo	111
3.6 Trámites en la administración local	112
3.7 Otros trámites necesarios: la contratación de trabajadores/as	114
3.8 Resumen de trámites obligatorios para constituir una empresa societaria	116
3.9 Cronología de pasos a seguir para la creación de empresas	117
4 Gestión de las Empresas de Economía Social y Solidaria	119
4.1 Obligaciones y beneficios fiscales	120
4.2 Obligaciones contables	125
4.3 Obligaciones laborales para la contratación de trabajadores/as	126
4.4 Cuadro comparativo de la cotización al régimen general y especial de trabajadores de las empresas de economía social	128
5 El fomento de Cooperativas y de Sociedades Laborales	129
5.1 Protección por desempleo: capitalización o pago único de la prestación	130
5.2 Medidas para el fomento de las empresas de Economía Social y Solidaria	132
5.3 Proyecto de ley de economía social	134
5.4 Ley 32/2010 de protección por cese de actividad	135

ANEXOS LEGISLATIVOS	139
Legislación de Economía Social en el ámbito estatal	140
Legislación de Economía Social en el ámbito autonómico	141

ENLACES Y FUENTES DE INFORMACIÓN DE INTERÉS	147
Direcciones de los Registros de Sociedades Cooperativas de las Comunidades Autónomas	148
Direcciones de los Registros de Sociedades Laborales de las Comunidades Autónomas	150
Enlaces web de interés	152
Publicaciones periódicas	153
Bibliografía	153

Prólogo

Las empresas de Economía Social y Solidaria son aquellas que anteponen el interés de las personas que trabajan por encima de otros intereses, que intentan conjugar proyecto social y conservación de puestos de trabajo con rentabilidad. Es un sector por tanto que interesa objetivamente a una organización sindical como la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), la primera central sindical del estado español, que además también cuenta con representantes en los Comités de Empresa de estos sectores empresariales.

Interesa también además porque la Economía Social ha sido la puerta de reingreso a la actividad laboral de un buen número de trabajadores y trabajadoras agrupados en Sociedades Laborales, Cooperativas, etc, que lucharon por la pervivencia de sus empresas cuando sus patronos las habían prácticamente liquidado.

La llamada Economía Social y Solidaria en España comienza a ser una realidad que se consolida, con mucho esfuerzo y dificultades añadidas a las que tienen las empresas capitalistas puras y duras. Las dificultades crediticias que tienen las empresas, se agudizan en este

sector, al que la Banca Privada mira mucho más con lupa que a otros. Esta situación de crisis económica estructural está golpeando también a la Economía Social, que en unos casos resiste, pero que si no se buscan soluciones en forma de créditos blandos y fáciles, sobre la base de proyectos sustentables claro está, puede dar al traste con un sector que ya comienza a representar una parte significativa del PIB español.

Esta situación de crisis ya ha empujado fuera de las empresas a más de 4,5 millones de trabajadores, y siendo una crisis diferente a las demás, produce efectos devastadores en forma de paro y frustración de las gentes trabajadoras. Esta guía tiene como misión orientar, desde el autoempleo a generar empresas de Economía Social, que pueden ser de sectores productivos directos o de servicios. Se trata que los trabajadores que están en situación de paro o corren el peligro de estarlo, tengan a su disposición un instrumento que les ayude y oriente para formar una sociedad de economía social. Se trata que, en caso que tengan un producto o un servicio que ofrecer, puedan constituirse y, recuperando una de las

tradiciones del movimiento obrero en bastantes zonas del estado, mantener sus empleos y sus proyectos económicos.

Los sindicatos hemos vivido distanciados de esta realidad por razones diversas, por nuestras múltiples dedicaciones que nos han impedido trabajar estos sectores, porque estos sectores no formaban parte de nuestras prioridades a pesar de que teníamos y tenemos algunos acuerdos de colaboración firmados, en concreto CCOO tiene acuerdos con CONFESAL. Pero hemos llegado a la conclusión de que no podemos vivir al margen unos de otros, y además creemos que la puerta de la Economía Social puede ser la del reingreso a la actividad laboral. No será seguramente la solución a esta crisis, pero sí que puede ser una solución para determinadas empresas, víctimas de una mala gestión patronal o de falta de atención.

Esta guía tiene por tanto como objetivo guiar a los trabajadores que quieran constituir una empresa de Economía Social, que vean al sindicato como un apoyo a su proyecto y así evitamos que los trabajadores se alejen del sindicato, que es lo más común que sucede.

Finalmente, la Secretaría de Economía Social y Autoempleo de la CSCCOO agradece a FOREM y a DINAMIA, S. Coop. Mad. la colaboración prestada para la edición de esta guía y a la Dirección General de Economía Social, Trabajo Autónomo y RSE del MTIN su apoyo, con la esperanza que sea un instrumento orientativo para las organizaciones de CCOO.

Jordi Ribó i Flos

Secretario Confederal de Economía Social y Autoempleo de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras

Introducción

A continuación se presenta la Guía de Economía Social y Solidaria realizada por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO). Se trata de una guía cuyo ámbito de aplicación principal está especialmente, tal como se menciona en el Prólogo, en los delegados y las delegadas sindicales y, en general, en aquellas personas vinculadas al sindicato que por su proximidad a los problemas de trabajadores/as pueden ser mediadores/as y multiplicadores/as de las características de las entidades de la Economía Social, más en estos momentos de crisis.

La guía consta de dos partes fundamentales: en la primera, denominada como Guía de Descriptores, se cuentan las principales características de la Economía Social, su tipología de entidades, las claves fundamentales, el abordaje de los procesos de emprendimiento, etc., con un carácter más permanente. En la segunda parte aparecen una serie de Fichas que, de manera más específica, desarrollan distintos aspectos de las entidades de Economía Social y Solidaria, sobre todo en aquello que tiene que ver con los aspectos de formulación de los proyectos y constitución; esta parte, como es lógico, está más sujeta a variaciones, a partir de cambios normativos o de otra naturaleza.

Además, se aportan dos capítulos, uno sobre legislación vigente y otro sobre enlaces de interés, que aportan datos necesarios para los/as usuarios/as.

Es interesante destacar algunos aspectos para la mejor comprensión y uso de esta publicación:

- Se trata sobre todo de un instrumento que puede facilitar a delegados y delegadas, como agentes multiplicadores/as, el acompañamiento y asesoría de personas trabajadoras que tienen en perspectiva la generación de un proceso de autoempleo colectivo, bien a partir de una empresa en crisis o en transformación, bien *ex novo*.
- Por la naturaleza de las entidades, y aunque se explican las características de todas, nos hemos centrado especialmente en las cooperativas de trabajo y las sociedades laborales, por ser aquellas de entre todas que mejor se ajustan a la creación de empleo.
- En muchos casos, especialmente en las cooperativas, las competencias han sido transferidas a lo largo de estos años a las comunidades autónomas, las cuales a su vez se han ido dotando de normativas e instrumentos propios para la gestión de la Economía Social. Por ello, al describir características de las entidades la Guía se basa en la legislación de ámbito estatal. Dado que hay variaciones dependiendo de los

territorios, en los Anexos aparece mención específica que permite recabar información en cada comunidad autónoma.

- Como cualquier guía, ésta es una propuesta para la mejora continua, y que puede adaptarse a cada necesidad. Como las circunstancias son tan variadas y cambiantes, la Guía no pretende abarcarlas todas, sino contribuir a abrir espacios de análisis y, sobre todo, establecer una ruta de acompañamiento abierta que mejore la información de delegados/as sindicales y de trabajadores/as en general.

Para concluir, reiterar que esta guía pretender ser una herramienta abierta, en exploración, que puede servir como hoja de ruta que dé respuesta a distintas necesidades y expectativas, pero también como un itinerario permeable que desarrolle nuevas miradas sobre las ricas relaciones del mundo sindical y el de la Economía Social y Solidaria.

Guía de descriptores

1

Introducción: movimiento sindical y Economía Social y Solidaria

La actual situación del mercado de trabajo se presenta especialmente difícil sobre todo para personas paradas de larga duración, jóvenes, mayores de cuarenta y cinco años y las mujeres. Podría pensarse que estos/as ciudadanos/as no tienen más salida que esperar a que llegue una solución global al problema del desempleo o a que individualmente tengamos la suerte de conseguir un empleo en buenas condiciones. Pero estas no son las únicas alternativas. Cada vez con más fuerza crece la filosofía de que la ciudadanía puede y debe intervenir en la economía aportando iniciativas e ideando proyecto desde la fórmula del autoempleo colectivo.

En la última década, y como consecuencia de la crisis estructural de las economías, ha surgido multiplicidad de expresiones de Economía Social y Solidaria que actúan más allá de la economía formal vinculando la acción dentro y fuera de los mercados tradicionales. Actualmente, puede afirmarse que en todos los sectores de actividad económica: la salud, la vivienda social, en sectores productivos primarios, en el transporte público etc., la Economía Social se ha constituido en referente para el desarrollo de políticas sustentables y

de interés común. Además, esta tipología de empresas tienen una acreditada capacidad para organizar eficientemente y con posibilidades de éxito a grandes cantidades de personas con dificultades de inserción social y/o mantenimiento en el mercado de trabajo.

Las empresas de Economía Social y Solidaria se han convertido en una respuesta eficaz al desempleo, en un medio para acceder al mercado de trabajo y, por ende, en un factor de creación de empleo y riqueza así como de promoción del desarrollo de las capacidades creativas de proyectos vinculados al mundo del trabajo. Todo esto convierte a las empresas de Economía Social en piezas imprescindibles para la construcción de la sociedad y surge como una forma distinta de crear riqueza a partir de una actividad económica que responde a la valoración de la persona por encima del capital. De esta forma, la iniciativa de desarrollar un proyecto productivo o de servicio es un proceso social y dinámico en el que un grupo de personas, identifican oportunidades para innovar y actúan transformando las ideas en actividades prácticas.

Así, en los últimos años en Europa existe una conciencia creciente de la necesidad de promover iniciativas como una de las bases fundamentales del crecimiento productivo y por este motivo la presente Guía pretende ser precisamente una herramienta que ayude a la creación y gestión de empresas de Economía Social y Solidaria.

Los/as trabajadores/as organizados/as sindicalmente y las empresas de Economía Social tienen coincidencias importantes tanto en la base social constitutiva, como en la intencionalidad de sus fines: el servicio a los/as miembros y la comunidad, la mejora de la calidad de vida, la defensa y la práctica de la democracia en su contenido más amplio.

Economía Social y sindicalismo comparten los valores de la cooperación, la solidaridad, el valor del esfuerzo colectivo y el trabajo en equipo, como elementos constitutivos de su naturaleza y sus objetivos sociales.

La Economía Social supone un avance en la sociedad de los trabajadores y trabajadoras a través del autoempleo colectivo que conjuga su posición como trabajadores/as con la propiedad y la responsabilidad sobre su empleo y su futuro.

En el contexto de la Economía Social el sindicalismo confederal alcanza la plenitud de aunar el pleno desarrollo de los/as trabajadores/as en su perspectiva personal y profesional a través del autoempleo colectivo y la responsabilidad sobre su propio futuro.

En ese marco el ejercicio del sindicalismo confederal en los objetivos de mejorar las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y trabajadoras se manifiesta con un carácter constructivo de garantizar el carácter social

y solidario del proyecto de Economía Social, superando los elementos defensivos que se producen en mayor medida en las empresas convencionales.

Para ello, es importante el marco de relaciones que se irán construyendo entre las agrupaciones de Economía Social existentes, tanto las globales como las sectoriales, a fin de generar no sólo ámbitos de interés específicos, sino también acuerdos que incluyan propuestas comunes sobre sectores económicos, salud laboral y políticas de integración y no discriminación, etc.

Además, desde la perspectiva sindical es relevante conocer que la Economía Social puede tener y tiene un papel importante en sectores emergentes, tales como los derivados de la Ley de Dependencia, educación —tanto especial como convencional—, nuevas tecnologías y servicios, etc. Además, tal como se señala en otras partes de esta guía, es relevante —como lo ha sido en situaciones anteriores, sobre todo durante los 80 y los 90— el conjunto de procesos de transformación de empresas capitalistas tradicionales, sobre todo en situación de crisis, en empresas de Economía Social. Estos procesos han permitido ricas sinergias entre el movimiento sindical y el de Economía Social.

2

Conceptos fundamentales: caracterización de la Economía Social y Solidaria

Definición de Economía Social

El concepto de Economía Social propiamente dicho surge al final del primer tercio del siglo XIX. En 1830, Charles Dunoyer publica en París un Nuevo Tratado de Economía Social y sabemos que en la misma década se imparte un Curso de Economía Social en Lovaina.¹ El año 1844 marca el comienzo de la aventura Cooperativa de los “pioneros de Rochadale” en el Reino Unido, y 1901 se convierte en el año simbólico con la votación de la ley de asociaciones en Francia.

Los costes humanos de la Revolución Industrial, la falta de interés por las consecuencias sociales de las medidas que se van adoptando y la evolución de las economías occidentales marcan el desarrollo de la Economía Social, que se configura como una variante de la política económica que trata de contrarrestar

las consecuencias negativas de los procesos anteriores.²

En España, tal y como indica Monzón, *“el actual interés por las fórmulas empresariales propias de la Economía Social se deriva de la creciente sospecha de que viejos y nuevos problemas que afectan a nuestras sociedades no pueden resolverse satisfactoriamente con la exclusiva acción de empresas capitalistas, empresas públicas y sector público en general. Son problemas de desempleo, distribución de la renta, calidad de los servicios públicos, vivienda, sanidad, educación, calidad de vida de la población jubilada, etc.”*

El modelo de Economía mixta se configura tras la II Guerra Mundial con el objetivo de resolver los problemas que acuciaban a los Estados occidentales. Sin embargo, la incapacidad de este modelo para responder a las viejas y nuevas circunstancias que van surgiendo no justifica la vuelta al modelo liberal anterior que

1. DEFOURNY, J. (1992). “Orígenes, contextos y funciones de un tercer gran sector” en MONZÓN, J. L. y DEFOURNY, J., Economía Social. *Entre Economía Capitalista y Economía Pública*, Valencia, CIRIEC - España

2. JEANTET, T. (2000). *La Economía Social Europea o la tentación de la democracia en todas las cosas*, Valencia, CIRIEC – España.

consideraba que el mercado por sí solo resolvería todas las necesidades, desequilibrios que afectaban a las sociedades y economías de los distintos países. Por el contrario, se echa mano de estos agentes económico-sociales “empresas capaces de integrar la función económica y la función social, es decir, capaces de crear riqueza con eficiencia económica y distribuirla equitativamente.” Estas empresas son las que denominamos empresas de Economía Social.³

En España, hasta comienzos de la década de los ochenta, lo que hoy comienza a conocerse como Economía Social estaba asimilado, casi exclusivamente, al cooperativismo o “movimiento cooperativo” que, ciertamente, constituye la columna vertebral de la Economía Social.

En el ámbito político, es preciso reconocer la iniciativa de la Dirección General de Cooperativas y Sociedades Laborales del Ministerio de Trabajo para profundizar en el concepto de Economía Social. Las “Jornadas de Estudio sobre Universidad, Cooperativismo y Economía Social” (Segovia, 1984) y, sobre todo, las “Jornadas de Estudio sobre Economía Social” (Torremolinos, 1986), promovidas por el Gobierno Español sirvieron para lanzar un proceso de aproximación entre los agentes de la Economía Social que, desde entonces, no se ha parado.⁴

Desde 1989, la Comisión Científica del CIRIEC-España impulsó una nueva definición de Economía Social que se apoyaba en los Principios Cooperativos y en la metodología del Sistema

Europeo de Cuentas Económicas Integradas (SEC) y de la Contabilidad Nacional e identificaba dos subsectores de la Economía Social:

Subsector de mercado o empresarial, integrado por las empresas con organización democrática (una persona, un voto) y con distribución de beneficios no vinculada al capital aportado por el/la socio/a. Las entidades que forman parte de la misma han de cumplimentar los siguientes tres requisitos de forma obligada:

- Se crean para satisfacer las necesidades de sus socios, es decir, habitualmente se da la doble condición de socio y usuario de la actividad.
- Son productoras de mercado, en el sentido de que operan en él, vendiendo productos a precios económicamente significativos y de él obtienen la mayoría de recursos, y
- Pueden distribuir excedentes entre sus socios/as, pero no en proporción al capital aportado por cada uno/a de ellos/as, sino de acuerdo con la actividad que cada uno desempeña.

En este grupo destacan las Cooperativas y Mutualidades, pero también tienen cabida en él, los grupos empresariales de la Economía Social, las Sociedades Laborales (siempre y cuando la mayoría del capital social pertenezca a los propios socios/as trabajadores/as), o muchas de las empresas de inserción laboral. Eso sí, existe un principio que se establece como distintiva y discriminante más allá de la forma jurídica de cada organización: la gestión democrática, tanto en los órganos de decisión (“una persona, un voto”), como en el reparto de beneficios.

Subsector de no mercado, que integraría a las instituciones privadas sin fines de lucro al servicio de los hogares. Se incluyen asimismo, dentro de la Economía Social, entidades privadas, mayoritariamente asociaciones y

3. MONZÓN, J. L. (1992), “La Economía Social, tercer sector de un nuevo escenario” en MONZÓN, J. L. y DEFOURNY, J. *Economía Social. Entre Economía Capitalista y Economía Pública*, Valencia, CIRIEC – España.

4. BAREA TEJEIRO, J. y MONZÓN CAMPOS, J. L. (1992), Libro Blanco de la Economía Social en España, Madrid, MTAS.

fundaciones, que ofrecen servicios a terceros (a las familias, a los hogares), que pueden comercializar en los mercados pero siempre a precios económicamente no-significativos, consiguen sus recursos mayoritariamente gracias a donaciones, cuotas de socios, subvenciones etc., y cuyos excedentes, en caso de que los hubiera, no podrían ser apropiados por los miembros del mismo. Como excepción se incluyen las empresas del “Tercer Sector de acción social”, comprendida por organizaciones no de mercado a favor de las familias, que aún no teniendo una estructura democrática, se incluyen por suministrar bienes preferenciales o de interés general.

Teniendo en cuenta esta diferenciación, la propuesta de definición más reciente y con mayor aval institucional es la que ha sido aceptada por el Consejo Económico y Social Europeo (CESE):

“Conjunto de empresas privadas organizadas formalmente, con autonomía de decisión y libertad de adhesión, creadas para satisfacer las necesidades de sus socios a través del mercado, produciendo bienes y servicios, asegurando o financiando y en las que la eventual distribución entre los socios de beneficios o excedentes así como la toma de decisiones, no están ligados directamente con el capital o cotizaciones aportados por cada socio, correspondiendo un voto a cada uno de ellos. La Economía Social también agrupa a aquellas entidades privadas organizadas formalmente con autonomía de decisión y libertad de adhesión que producen servicios de no mercado a favor de las familias, cuyos excedentes, si los hubiera, no pueden ser apropiados por los agentes económicos que las crean, controlan o financian.”

Se establecen unos criterios clave, ciertas características comunes, que perfilan las entidades

susceptibles de formar parte de la Economía Social. Las características fundamentales se resumen en siete puntos:

1. entidades privadas,
2. organizadas formalmente (con personalidad jurídica propia),
3. con autonomía de decisión,
4. con libertad de adhesión,
5. con una eventual distribución de beneficios no vinculada al capital aportado,
6. que ejercen una actividad económica en sí misma considerada y
7. son organizaciones democráticas.

El ámbito de la Economía Social tiene una serie de principios constituyentes que le confieren un valor añadido respecto a otras realidades económicas y empresariales. Entre estos principios destacan los siguientes:

1. **Importancia de las personas:** las empresas de la Economía Social designan como elemento central y esencial a las personas, tanto desde el punto de vista interno como externo. Los beneficios de este tipo de empresas se estiman tanto en términos económicos como de desarrollo personal.
2. **Formación continua y desarrollo de la creatividad:** se destaca la enorme importancia del desarrollo de la creatividad como la mejor manera de formar trabajadores y trabajadoras altamente cualificados/as, capaces de tomar decisiones y de participar activamente en la gestión de su empresa.
3. **Democratización de la economía:** se hace posible un control activo y participativo de la actividad empresarial por los trabajadores y las trabajadoras, que a fin de cuentas son los/las dueños/as de la entidad.
4. **Empleo estable y de calidad:** el principal objetivo de la Economía Social es crear y consolidar empleo, pues no en vano constituye la forma más desarrollada de autoempleo colectivo.

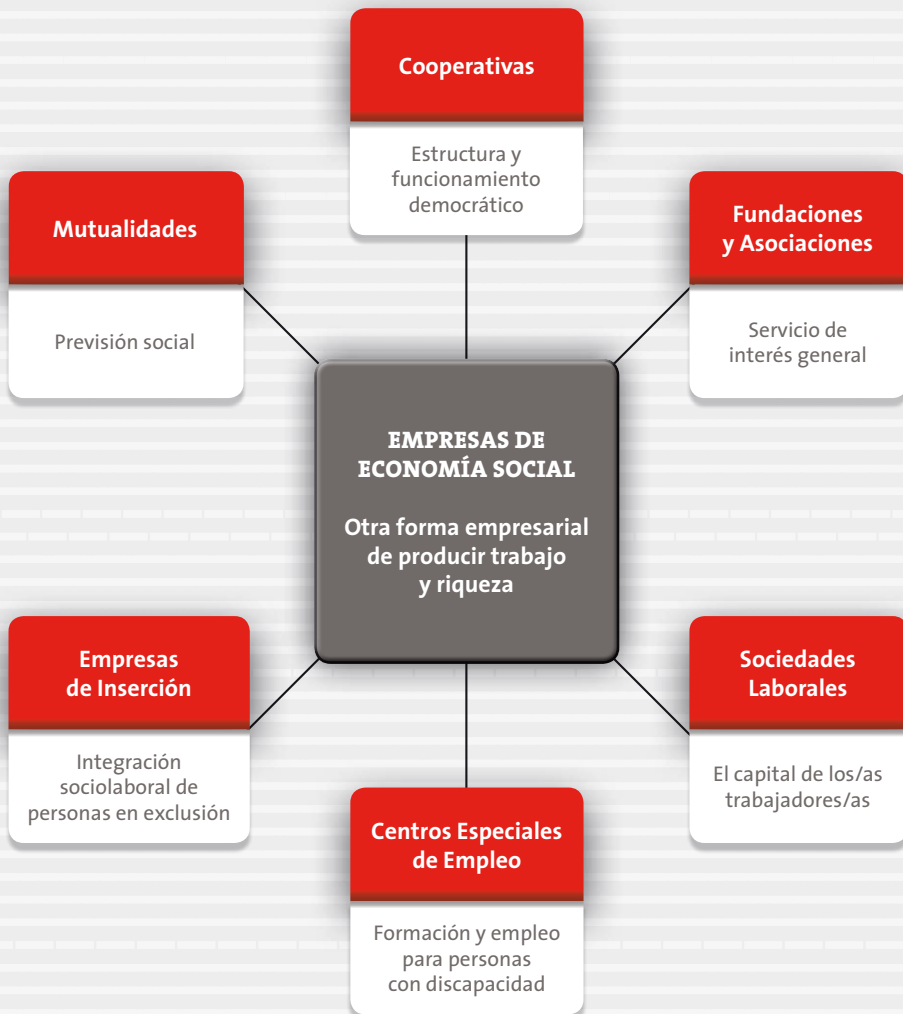
-
5. **Compromiso con la sociedad y el entorno:** las empresas de la Economía Social son conscientes de que desarrollan su actividad en un tiempo y en un territorio con múltiples problemas sociales y ambientales. Por ello, tratan de integrarse en la vida comunitaria buscando un desarrollo económico, social y ambientalmente sostenible.
 6. **Calidad de vida:** la Economía Social no se conforma con crear empleo, sino que garantiza la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras con buenos salarios.

Se concluye por lo tanto, que para los que proponen esta concepción de Economía Social, el principal criterio discriminante es la gestión democrática, y aunque se incluyan entidades no de mercado, se hará siempre y cuando formalicen una actividad económica reconocida y lo hagan de manera democrática (con la contada excepción de las empresas de Tercer sector de acción social).

Las figuras jurídicas que se sitúan en el ámbito de la Economía Social han ido ampliándose a lo largo del tiempo. De todas ellas, en la presente guía nos detendremos en las siguientes tipologías: las Cooperativas de Trabajo Asociado las Sociedades Laborales, Fundaciones, Mutualidades, Empresas de Inserción, Asociaciones y los Centros Especiales de Empleo.

DEFINICIÓN DE ECONOMÍA SOCIAL

La Red de Investigadores de la Economía Social (EMES) define las empresas de Economía Social en los siguientes términos: “Una organización creada con la meta explícita de beneficiar a la comunidad, iniciada por un colectivo de ciudadanas y ciudadanos, y en la que el interés material de los inversores de capital está sujeto a límites. Las empresas de Economía social, además, ponen especial valor en su autonomía y en el riesgo económico derivado de su continua actividad socioeconómica”.



Fuente: elaboración propia a partir de gráfico de la Confederación Empresarial Española de Economía Social (CEPES)

Definición de Economía Solidaria

La Economía Solidaria nace del tronco común de la Economía Social, y supone un intento de repensar las relaciones económicas desde unos parámetros diferentes. Frente a la lógica del capital, la mercantilización creciente de las esferas públicas y privadas, y la búsqueda de máximo beneficio, la Economía Solidaria persigue construir relaciones de producción, distribución, consumo y financiación basadas en la justicia, la cooperación, la reciprocidad, y la ayuda mutua. Frente al capital y su acumulación, la Economía Solidaria pone a las personas y su trabajo en el centro del sistema económico, otorgando a los mercados a un papel instrumental siempre al servicio del bienestar de todas las personas y de la reproducción de la vida en el planeta.

Por tanto, el término de Economía Solidaria hace referencia a un conjunto heterogéneo de concepciones y enfoques teóricos, realidades socio-económicas e institucionales, y prácticas empresariales y asociativas que, desde el último cuarto del siglo XX, vienen desarrollando un creciente sentido de pertenencia a una forma diferente de entender el papel de la economía y los procesos económicos en las sociedades contemporáneas.

¿Economía Social o Economía Solidaria?

Es cada vez más común encontrar la referencia a “la Economía Social y Solidaria” atendiendo a ambas denominaciones. Sin embargo, conviene señalar algunos elementos y dinámicas que hacen que la coexistencia de estos dos términos se encuentre en un proceso de revisión dinámica.

Los debates se concentran sobre los modelos para su inserción efectiva en el mercado, los problemas de la internacionalización, la competencia con las empresas de capital, la innovación y los métodos modernos de gestión, o su capacidad para influenciar políticas públicas. Sin embargo, desde la Economía Solidaria el debate sobre el cambio social, la construcción de modelos alternativos de economía, las alternativas al capitalismo o las formas de combatir la pobreza y la exclusión social son foco central de atención del pensamiento y la reflexión. Se critica a su vez la excesiva institucionalización de algunas empresas de Economía Social clásica y la pérdida de los valores centrales del cooperativismo y asociacionismo que hace que algunas de las empresas de Economía Social sólo parezcan serlo en el nombre. Complementariamente, la Economía Solidaria es más dinámica a la hora de incorporar temáticas y emprendimientos que amplían los intereses de la Economía Social como disciplina de económica y como catalizador de cambio social.

3

Tipos de entidades que conforman la Economía Social y Solidaria

3.1 Cooperativas de Trabajo Asociado: naturaleza y marco jurídico

Es una sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático.

La Cooperativa es una forma de organización empresarial basada en la estructura y funcionamiento democrático. Su actividad se desarrolla atendiendo a los principios cooperativos, aceptados y regulados en los ámbitos autonómico, nacional e internacional. Estos principios son los siguientes:

1. La **adhesión voluntaria y abierta** de los/as socios/as, que garantiza la libertad de su entrada y salida de la Cooperativa: Principio de “Puertas abiertas”. Tanto la incorporación

de socios/as como su marcha es voluntaria. Los Estatutos de la Cooperativa fijan los requisitos para ser socio/a. Dichos requisitos no pueden discriminar por razón de sexo, circunstancias sociales, étnicas, políticas o religiosas.

2. La **gestión democrática**, que asegura a las personas socias la participación directa y en condiciones de igualdad en la fijación de los objetivos de la Cooperativa, con independencia del capital aportado (el principio de: “Una persona, un voto”).
3. La **participación económica** de los/as socios/as que determina que los beneficios se distribuyan en función de la actividad de los/as socios/as en la Cooperativa, en vez de en función del capital aportado, lo que evita el enriquecimiento personal (Principio de *la participación en los beneficios, en función del trabajo del socio, no de su capital*). Las personas socias contribuyen equitativamente al capital de sus Cooperativas y lo gestionan de forma democrática. Una parte del capital es propiedad común de la Cooperativa y se plasma en los llamados fondos de reserva.

-
4. La **educación, formación e información**, como obligaciones que la Cooperativa tiene con sus socios/as o asalariados/as, así como el fomento del cooperativismo (*Principio de Escuela de Democracia económica*).
 5. El **interés por la comunidad**, lo que significa apostar por el desarrollo sostenible y la cohesión social y territorial en el ámbito local, transmitiendo en él cultura y comportamientos democráticos. La *solidaridad* para mantener la unidad, como fuerza vital y expresión de la voluntad del movimiento cooperativo, para conseguir una sociedad más ética, justa y equitativa; una sociedad por y para las personas (*Principio de Desarrollo sostenible y compromiso democrático con lo local*).
 6. **Autonomía e independencia** de cualquier organismo o entidad pública o privada. Las Cooperativas podrán firmar acuerdos con otras organizaciones, pero siempre lo harán en términos que aseguren el control democrático por parte de las personas socias.
 7. **Inter-cooperación**, fortaleciendo el desarrollo de la empresa y, por ende, del movimiento cooperativo, mediante estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.

Todos estos principios son seguidos por las Cooperativas, con independencia de la variada tipología jurídica y organizativa que hay dentro del cooperativismo. Su clasificación puede hacerse atendiendo a diferentes criterios.

- Cooperativas de primer grado: agrupan como mínimo a tres socios unidos por intereses y compromisos socioeconómicos comunes.
- Cooperativas de segundo grado: integran como socios al menos a dos Cooperativas, con el objetivo de reforzar su actividad económica, “Cooperativa de Cooperativas”

En la Cooperativa puede desarrollarse cualquier actividad económica, desde la producción de bienes a la prestación de servicios, existiendo así diferentes clase de Cooperativas, según la actividad que desarrollan: las de Vivienda, Consumidores y Usuarios, Agrarias, Enseñanza, Crédito, etc., pero en la presente guía nos centraremos únicamente a las de Trabajo Asociado. En ellas el objetivo principal es proporcionar, repartir y consolidar el empleo entre sus socios y socias. La finalidad es la consecución de un puesto de trabajo en las mejores condiciones posibles, de forma que en la Cooperativa el capital está al servicio de las personas y no las personas al servicio del capital.

Finalmente, es importante destacar algunas claves como resumen de lo expuesto:

- Las personas socias son, mayoritariamente, trabajadoras en la Cooperativa de trabajo. Por eso decimos que las Cooperativas son empresas de trabajo y no de capital.
- Las Cooperativas, como se decía, generan un fondo de reserva como resultado de sus beneficios, que permite sustentar la continuidad futura de la empresa y que no es repartible. En este sentido, este fondo de reserva obligatoria constituye el origen de un capital comunitario.

Legislación de ámbito estatal

La legislación estatal aplicada a las Sociedades Cooperativas de ámbito estatal es la Ley 27/1999, de 16 de julio, que ha sufrido modificaciones posteriores como consecuencia de la aplicación de la Orden eco/3614/2003, de 16 de diciembre, por la que se aprueban las normas sobre los aspectos contables de las Sociedades Cooperativas.

Otras normativas de interés:

- Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las Sociedades Anónimas y Cooperativas europeas
- Ley 27/1999 de 16 de julio, de Cooperativas.
- Real Decreto 136/2002, de 1 de febrero, por el que se aprueba el Registro de Sociedades Cooperativas
- Ley 20/1990, de 19 de diciembre, sobre Régimen Fiscal de las Cooperativas
- Orden ECO/2801/2003, de 3 de octubre, por la que se establecen las aportaciones al Fondo de Garantía de Depósitos en Cooperativas de crédito.
- Orden ECO/3614/2003, de 16 de diciembre, por la que se aprueban las normas sobre aspectos contables de las Sociedades Cooperativas.

Además, las Comunidades Autónomas tienen competencias para regular en materia de Sociedades Cooperativas. (Ver Anexo Legislativo, pág. 141)

Legislación de ámbito comunitario

- Reglamento (CE) Nº 1435/2003 de 22 de julio de 2003, relativo al Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea.
- Directiva 2003/72/CEDEL Consejo de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.

3.2 Sociedades Laborales: naturaleza y marco jurídico

Las Sociedades Laborales constituyen formas jurídicas casi exclusivas del contexto económico español. Según la ley que las regula, Ley 4/1997 de 24 de marzo, pueden obtener la calificación de Sociedad Laboral las siguientes empresas:

“aquellas Sociedades Anónimas o de Responsabilidad Limitada en las que la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido, y cuando cumplan asimismo los requisitos contemplados en dicha ley”.

Apoyada en fundamentos teóricos similares al de la Cooperativa, en España, las Sociedades Laborales han mostrado un alto potencial de generación de empresas. En este tipo de empresas, el capital social pertenece mayoritariamente a los/as trabajadores/as. El hecho de que los trabajadores sean socios, favorece la automotivación a la hora de afrontar los proyectos. El mínimo de socios requerido para su constitución es de 3 y los trámites de constitución son similares a los de cualquier otra sociedad mercantil.

Existen dos tipos de Sociedades Laborales: la Sociedad Anónima Laboral (SAL) y la Sociedad Limitada Laboral (SLL). La diferencia entre ambas es fundamentalmente el capital mínimo que necesitan: en las Sociedades Limitadas es un mínimo de 3.005,6 € y en las Sociedades Anónimas es de 60.101,21 €.

Los principales requisitos establecidos en la ley, a través de los cuales se delimita el concepto de Sociedad Laboral, son los siguientes:

1. Los/las trabajadores/as de una Sociedad Laboral deben tener en su poder la mayoría del capital social (50,1%) y deben disfrutar de una relación laboral personal y directa con la sociedad.
2. El límite máximo de capital social que puede poseer cada socio/a no puede exceder la tercera parte del total, excepto si el socio/a es una entidad pública, una asociación o una entidad sin ánimo de lucro en cuyo caso el capital social máximo se amplía al 49,9%.
3. En las Sociedades Laborales pueden existir dos tipos distintos de socios/as:
 - Los de la “clase laboral”, son los que, además de ser titulares de acciones en la sociedad, desempeñan en ella actividades retribuidas con contrato indefinido, de forma personal y directa.
 - Los de la “clase general” son aquellos que no tienen una relación laboral indefinida con la empresa; y si la tienen lo sería como consecuencia de un contrato temporal, o por cuenta propia, etc.
4. En la Sociedad Laboral, se establece una limitación a la contratación de personal por tiempo indefinido. De este modo, el número de horas trabajadas por los/las empleados/as en esta situación laboral que no sean socios/as, no podrá ser superior al 25% de las horas/año que realicen los/las socios/as trabajadores/as, si la sociedad tuviera menos de veinticinco socios/as trabajadores/as, ni superior a un 15% del total de horas trabajadas por los/las socios/as trabajadores/as, si el número de éstos fuese superior a veinticinco.
5. En las acciones/participaciones aparecerá el nombre del titular de las mismas, es decir, serán nominativas.
6. En las Sociedades Laborales no existe libertad total en el traspaso de acciones o participaciones, sino que la ley establece un orden de preferencia a la hora de optar a la compra de acciones o participaciones de socio/a trabajador/a, siendo preferentes en primer lugar los/las trabajadores/as con contrato indefinido, luego los socios/as trabajadores/as, después los/las socios/as capitalistas si los hubiere, posteriormente los/las trabajadores/as no indefinidos y, por último, podrá optar la propia sociedad. En caso de que ninguno de éstos/as estuviese interesado/a en la compra se podría ofertar a terceros/as ajenos/as a la sociedad.
7. Las Sociedades Laborales se encuentran obligadas a inscribirse como tales en el Registro Administrativo que a tal efecto existe en la Dirección General de Fomento de la Economía Social, o en el Organismo competente de cada Comunidad Autónoma en el supuesto de que dicha competencia haya sido transferida.
8. La responsabilidad de los/las socios/as por deudas sociales, se limita a su aportación.
9. En las Sociedades Anónimas Laborales, el capital social no puede ser inferior a 60.101,21 € y estará dividido en acciones nominativas, debe hallarse totalmente suscrito y desembolsado al menos un 25% respecto de cada una de las acciones en el momento constitutivo de la sociedad (acreditado mediante certificado bancario). El resto debe desembolsarse en la forma y plazos previstos en los Estatutos Sociales.
10. En las Sociedades Limitadas Laborales el capital social mínimo será de 3.005,06 €, desembolsando la totalidad del capital suscrito en el momento de la constitución. La realidad de este depósito deberá también acreditarse mediante certificado bancario.
11. Las Sociedades Laborales tiene la obligación de disponer de un fondo de reserva especial.

Tanto la ley de Sociedades Limitadas como la de Anónimas establecen la obligatoriedad de constitución de una reserva legal, consistente en la detracción obligatoria de un 10% del beneficio de cada ejercicio hasta lograr un saldo en dicha cuenta que alcance, al menos, el 20% del capital social escriturado. Además de la obligatoriedad de constitución de esta reserva legal en el caso de las Sociedades Laborales, en su propia Ley reguladora se establece la necesidad de dotar un fondo especial de reserva, cuyo contenido será de un 10% del beneficio de cada ejercicio, no determinándose en este caso tope alguno para el mismo. Solo es posible disponer de este fondo para la compensación de pérdidas en la sociedad y siempre y cuando no haya ninguna otra reserva disponible.

El concepto de Sociedad Laboral ha evolucionado desde sus primeras manifestaciones en los años 60. Con carácter general, podemos indicar que este tipo de sociedades apareció en estos años como resultado de la crisis industrial existente en el país. Las empresas que adoptaban esta fórmula pertenecían básicamente al sector industrial y tenían un tamaño mediano. Los/las trabajadores/as, para evitar el cierre de las empresas, pasaban a ser los/las poseedores/as de los medios de producción.

Sin embargo, como ocurre con la realidad económica del país, la forma jurídica de la Sociedad Laboral sufre una evolución y cambios en sus características definitorias. El aumento de la actividad en el sector servicios, en detrimento del sector industrial y también de la agricultura y ganadería, provoca un incremento significativo en el número de empresas que desarrollan su actividad en este sector. Las Sociedades Laborales no se mantienen ajenas a este proceso con lo que el sector servicios se convertirá en el principal dentro de las

actividades desarrolladas por las Sociedades Laborales. Este cambio tiene consecuencias, asimismo, en las características internas de las sociedades que van reduciendo su tamaño de manera muy significativa.

En el contexto de la crisis económica internacional de finales de la década de los 70, la Administración española, con una recién estrenada democracia, desarrolló una serie de normas que sirvieron de pilares para la creación de nuevas empresas que respondían a la forma jurídica de Sociedades Anónimas Laborales. La producción normativa de estos años destinada a perfilar la figura de las Sociedades Laborales se unificó y desarrolló en la Ley 15/1986 de 25 de Abril, que se convertirá en el marco para la creación, por una parte, de Sociedades Laborales y, por otra, del movimiento asociativo vertebrador de las mismas.

La Ley 19/1989 y el Real Decreto Legislativo 1564/1989 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, marcan el inicio de una nueva etapa en la evolución de las Sociedades Laborales. Una de las claves de este proceso será el aumento, estipulado en la ley, del mínimo de capital social exigido para la constitución de Sociedades Anónimas y, por tanto, de Sociedades Laborales, que tiene como consecuencia un relativo freno en su aparición.

Como resultado de la ralentización en la constitución de nuevas Sociedades Laborales, y en un intento por dar cabida en esta forma jurídica a las empresas de pequeña y mediana dimensión, se aprobó la Ley 4/1997 de 24 de Marzo de Sociedades Laborales. Dicha ley constituye la puerta de entrada en la cuarta fase, que se mantiene hasta hoy, de la vida de las Sociedades Laborales. Como novedades esenciales se encuentra la regulación de un nuevo

tipo de Sociedades Laborales: las Sociedades Laborales de Responsabilidad Limitada, que tratan de responder a las demandas anteriormente descritas y, asimismo, la ley flexibiliza los requisitos para obtener la calificación de Sociedad Laboral.

La consecuencia de esta nueva legislación en la realidad económica es la proliferación de microempresas dedicadas básicamente a la realización de actividades dentro del sector servicios.

Las referencias normativas más destacadas son:

- Real Decreto 2114, de 2 de octubre de 1998, que regula el Registro Administrativo de Sociedades Laborales.
- Ley 4/1997 de 24 de marzo de Sociedades Laborales. Para la solución de las lagunas legales que puedan surgir por la aplicación de esta norma, se debe acudir al texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas de 28 de diciembre, en el primer caso, y a la Ley 2/1995 de 23 de marzo, de sociedades de responsabilidad Limitada para el segundo caso.
- Desarrollo de la Ley 24-3-1997, núm. 4/1997. Art. 4º. BOE 14-10-1998, núm. 246, [pág. 33988]. Regula el Registro Administrativo de Sociedades Laborales. Nueva Ley de Sociedades Laboral: Se introduce otra nueva figura que es la Sociedad Limitada laboral que con la Sociedad Anónima Laboral conforman un nuevo marco jurídico en las empresas de Economía Social, donde la vinculación de los socios trabajadores o de capital está regulado por participaciones o acciones según el modelo (anónima o Limitada), a la vez que se regula el número mínimo de tres socios trabajadores, lo que flexibiliza la generación de las empresas participadas por trabajadores.

3.3 Fundaciones: naturaleza y marco jurídico

Son organizaciones constituidas sin fin de lucro que, por voluntad de sus creadores, tienen afectado de modo duradero su patrimonio a la realización de fines de interés general.

Se consideran fines de interés general, entre otros, los de defensa de los derechos humanos, de las víctimas del terrorismo y actos violentos, asistencia social e inclusión social, cívicos, educativos, culturales, científicos, deportivos, sanitarios, laborales, de fortalecimiento institucional, de cooperación para el desarrollo, de promoción del voluntariado, de promoción de la acción social, de defensa del medio ambiente, y de fomento de la Economía Social, de promoción y atención a las personas en riesgo de exclusión por razones físicas, sociales o culturales, de promoción de los valores constitucionales y defensa de los principios democráticos, de fomento de la tolerancia, de desarrollo de la sociedad de la información, o de investigación científica y desarrollo tecnológico.

Pueden constituir fundaciones las personas físicas y las jurídicas, públicas o privadas.

Las Fundaciones están obligadas a:

- Destinar efectivamente el patrimonio y sus rentas a los fines fundacionales, de acuerdo con la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, y los Estatutos de la Fundación.
- Dar información suficiente de sus fines y actividades para que sean conocidos por sus eventuales beneficiarios y demás interesados.

-
- Actuar con criterios de imparcialidad y no discriminación en la determinación de sus beneficiarios.
 - Cumplir las otras obligaciones que la Ley establece, entre ellas, la de rendir cuentas y presentar los planes de actuación anuales al Protectorado.

Una fundación es creada por una persona o grupo de personas con una aportación de dinero o patrimonio inicial, que se llama capital fundacional, para conseguir un objetivo determinado.

Las fundaciones podrán desarrollar actividades económicas cuyo objeto esté relacionado con los fines fundacionales o sean complementarias o accesorias de las mismas, con sometimiento a las normas reguladoras de la defensa de la competencia. Además, podrán intervenir en cualesquiera actividades económicas a través de su participación en sociedades mercantiles en las que no se responda personalmente de las deudas sociales. Cuando esta participación sea mayoritaria deberán dar cuenta al Protectorado en cuanto dicha circunstancia se produzca.

Las Fundaciones pueden obtener ingresos por sus actividades, siempre que ello no implique una limitación injustificada del ámbito de sus posibles beneficiarios.

Las personas fundadoras escogerán, al menos, a tres de sus miembros que formarán el patronato de la fundación. El Patronato es el órgano de gobierno y representación de la misma, que adoptará sus acuerdos por mayoría en los términos establecidos en los Estatutos. Corresponde al Patronato cumplir los fines fundacionales. Los estatutos de la fundación también regularán con que periodicidad se renuevan estos patronos y de qué manera.

Para el correcto cumplimiento de la voluntad fundacional, las fundaciones privadas están sometidas al control de un Protectorado. El Protectorado velará por el correcto ejercicio del derecho de fundación y por la legalidad de la constitución y funcionamiento de las fundaciones, ante el que deberán rendir cuentas. Según el tipo de fundación le corresponderá un protectorado del Ministerio o Consejería correspondiente.

Podrán constituir fundaciones las personas físicas y las personas jurídicas, sean éstas públicas o privadas. Las fundaciones tienen personalidad jurídica desde su inscripción en el Registro de Fundaciones y solo las entidades inscritas en dicho Registro podrán utilizar la denominación de “Fundación”.

Normativa:

- Constitución Española de 1978, artículos 22 y 34 Dcho de Asociación y Fundación. BOE n. 331.1 de 29 de diciembre de 1978
- Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones. BOE n. 310 de 27 de diciembre de 2002
- Modificaciones: Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria (BOE n. 284 de 27 de noviembre de 2003) disp. final 2: modifica Art. 45 ap. 1.
- Real Decreto 1337/2005 de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Fundaciones de competencia estatal. BOE n. 279 de 22 de noviembre de 2005

Las Comunidades Autónomas también han promulgando sus propias leyes de fundaciones, por lo que si la fundación que va a crearse no es de ámbito estatal es importante informarse también en el ámbito territorial autonómico.

3.4 Mutualidades: naturaleza y marco jurídico

Son sociedades de personas, sin ánimo de lucro, de estructura y gestión democrática, que ejercen una actividad aseguradora de carácter voluntario, complementaria del sistema de previsión de la Seguridad Social pública. Las mutualidades, en determinados casos, realizan una actividad alternativa al sistema público, convirtiéndose en una interesante experiencia de gestión de una prestación alternativa a la pública.

La mutualidad como forma específica de entidad aseguradora, radica, en definitiva en la coincidencia entre las figuras de asegurado y de socio o mutualista. Es decir en una mutualidad se cumple el principio de identidad o unidad, característico de las empresas de participación, realizándose, además la actividad principal exclusivamente con los socios. Esta forma de gestión democrática, en la que la persona del asegurado coincide con la del tomador del seguro hace que las primas satisfechas van en su integridad a garantizar las prestaciones del colectivo asegurado, existiendo una relación estatutaria y no contractual.

La solidaridad, es otra de las características de este tipo de sociedades, que se manifiesta de forma práctica en el principio de la no exclusión del colectivo en aquellos riesgos que no pueden cubrir los sistemas individuales. Este principio que normalmente encarece el coste del seguro, viene compensado con la ausencia de ánimo de lucro, ya que cualquier excedente se reparte de forma solidaria entre los miembros del colectivo.

Otras características de las mutualidades son:

- Participación democrática de todos los mutualistas en los órganos de gobierno de la mutualidad.
- Igualdad de derechos y obligaciones de los mutualistas, sin perjuicio de la prima o cuota a pagar por las coberturas de seguro o de previsión social.
- Asignación del excedente del contenido económico atendiendo a dos destinos: la formación de un patrimonio propio de la mutualidad que sirva de garantía para hacer frente a sus compromisos y al reparto de los beneficios obtenidos, entre todos los mutualistas.

La competencia es exclusiva de las Comunidades Autónomas, pero existe una serie de normativas de carácter estatal:

- Ley 30/1995 de 8 de noviembre de ordenación y supervisión de seguros privados
- Real Decreto 239/2007, de 16 de febrero, por el que se modifica el Reglamento de ordenación y supervisión de los seguros privados, aprobado por el Real Decreto 2486/1998 de 20 de noviembre, y el Reglamento de mutualidades de previsión social, aprobado por el Real Decreto 1430/2002 de 27 de diciembre
- Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el reglamento de planes y fondos de pensiones.
- Real Decreto 1430/2002 de 27 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de mutualidades de previsión social

3.5 Empresas de inserción y de integración: naturaleza y marco jurídico

Las empresas de inserción nacen como un instrumento para luchar contra la pobreza y la exclusión social. Son iniciativas empresariales que combinan la lógica empresarial con metodologías de inserción laboral en la misma empresa, en una empresa ajena o en proyectos de autoempleo. Son empresas que no están al margen de los procesos convencionales de la economía, ya que producen bienes y servicios, mejoran el entorno, potencian los servicios a las personas y favorecen la calidad de vida, siendo rentables y competitivas. Además de valorar su rentabilidad económica es muy importante destacar la rentabilidad en los aspectos sociales, ya que los beneficiarios dejan de ser personas pasivas y dependientes y aportan a la sociedad todo aquello que ésta les había negado.

Sus destinatarios son personas en situación de exclusión que estén inactivas o en paro y que tengan dificultades importantes para acceder a un empleo. Los destinatarios de la inserción sociolaboral son:

1. Personas en situación o grave riesgo de exclusión social que estén en paro y que tengan dificultades importantes para integrarse en el mercado de trabajo ordinario
2. Son sujetos de inserción sociolaboral, las personas que estando en la situación descrita anteriormente se hallen incluidas en algunos de los siguientes colectivos:
 - Perceptores de rentas mínimas de inserción.
 - Desempleados de muy larga duración.

- Jóvenes que no hayan finalizado el período de escolaridad obligatoria y se encuentren en situación de desempleo.
- Ex-toxicómanos que se encuentren en proceso de rehabilitación y reinserción social.
- Internos de centros penitenciarios y ex-reclusos en situación de desempleo.
- Otros colectivos como son: minorías étnicas, inmigrantes o personas con cargas familiares no compartidas y en situación de exclusión.

La empresa de inserción les procura un itinerario de inserción que consiste en un plan de trabajo personalizado que establece un camino planificado hacia la consecución de la integración en el mercado laboral ordinario. Normalmente un itinerario de inserción contempla varias etapas: un servicio de acogida y asesoramiento, un plan de trabajo individualizado, pretalleres laborales, perfección de conocimientos y habilidades y entrada en el Mercado de trabajo ordinario. La permanencia de estas personas en las empresas de inserción es temporal, ya que no se pretende crear puestos indefinidos sino formar y capacitar a las personas para poder encontrar un puesto de trabajo por sí mismas.

Las empresas de inserción se definen como estructuras de aprendizaje, en forma mercantil, cuya finalidad es posibilitar el acceso al empleo de colectivos desfavorecidos, mediante el desarrollo de una actividad productiva, para lo cual, se diseña un proceso de inserción, estableciéndose durante el mismo una relación laboral convencional. Existen también las denominadas *Cooperativas de integración*: se trata de la fórmula de la que se ha dotado la Economía Social en referencia a la inserción de personas o colectivos especialmente

desfavorecidos, pero a través de instancias participadas como son las Cooperativas de trabajo.

Normativa

- Ley para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción. (Diciembre del 2007)

Algunas Comunidades Autónomas han desarrollado una normativa. Entre los requisitos más comunes a todas ellas, se contemplan los siguientes aspectos:

- Estar participadas al menos del 51% del capital social por una organización social o entidad sin ánimo de lucro
- Tener entre sus trabajadores un porcentaje de trabajadores de inserción. Dependiendo de cada Comunidad Autónoma oscilará entre un 30% y un 60%
- Aplicar, al menos el 80% de los resultados o los excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio económico a la mejora o ampliación de las estructuras productivas y de inserción.

3.6 Asociaciones: naturaleza y marco jurídico

Las Asociaciones son agrupaciones de personas constituidas para realizar una actividad colectiva de una forma estable, organizadas democráticamente, sin ánimo de lucro e independientes, al menos formalmente, del Estado, los partidos políticos y las empresas (a efectos del Código Civil y de otras legislaciones, cabría hacer una interpretación mucho más amplia del término Asociación, incluyendo incluso a empresas, pero no es el caso).

Así pues, las características fundamentales serían las siguientes:

- Grupo de personas
- Objetivos y/o actividades comunes
- Funcionamiento democrático
- Sin ánimo de lucro
- Independientes

Con respecto a estas características merece la pena aclarar que no tener ánimo de lucro significa que no se pueden repartir los beneficios o excedentes económicos anuales entre los socios, por tanto, sí se puede:

- Tener excedentes económicos al finalizar el año
- Tener contratados laborales en la Asociación
- Realizar Actividades Económicas que puedan generar excedentes económicos. Dichos excedentes deberán reinvertirse en el cumplimiento de los fines de la entidad.

Con anterioridad y posterioridad a la entrada en vigor de la Constitución, se han ido regulando diferentes tipos de Asociaciones, como es el caso de las Asociaciones Juveniles, Asociaciones Deportivas, Asociaciones de

Padres/Madres de Alumnos, Asociaciones de Estudiantes, Asociaciones Universitarias, etc. Así mismo, podemos distinguir también entre Asociaciones y Federaciones o Coordinadoras, que serían las entidades formadas por la agrupación de varias Asociaciones. Los aspectos legales, fiscales, económicos, administrativos, etc., del funcionamiento de las Asociaciones y las Federaciones o Coordinadoras, son prácticamente iguales, con la única diferencia de que en éstas últimas, los socios serán personas jurídicas, es decir, las Asociaciones que pertenezcan a la Federación o Coordinadora, y así se especificará en sus estatutos.

Normativa

- Modificaciones, Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil (BOE n.254 de 23 de octubre de 2007) disp. adic. 3: modifica art. 3 letra c).
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. (BOE n. 313 de 31 de diciembre de 2003) art. 47: modifica art. 32 ap. 1 a).
- Real Decreto 1497/2003 de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento del Registro Nacional de Asociaciones y de sus relaciones con los restantes registros de asociaciones. BOE n. 306 de 23 de diciembre de 2003
- Real Decreto 1740/2003 de 19 de diciembre, sobre procedimientos relativos a asociaciones de utilidad pública. BOE n. 11 de 13 de enero de 2004.
- Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo. BOE n. 307, de 24 de diciembre de 2002
- Real Decreto 1270/2003 de 10 de octubre por el que se aprueba el Reglamento para la aplicación del régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos

fiscales al mecenazgo. BOE n. 254 de 23 de octubre de 2003.

- Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación. BOE n. 73 de 26 de marzo de 2002
- Real Decreto 776/1998, de 30 de abril, por el que se aprueban las normas de adaptación del plan general de contabilidad a las entidades sin fines lucrativos y las normas de información presupuestaria de estas entidades. BOE n 115 de 14 de mayo de 1998.
- Constitución Española de 1978, artículos 22 y 34 Derecho de Asociación y Fundación. BOE n. 331.1 de 29 de diciembre de 1978

3.7 Otras entidades y agrupaciones de interés. Centros Especiales de Empleo

Son empresas cuyo objetivo prioritario es promover el empleo a trabajadores con discapacidad.

Los Centros Especiales de Empleo son empresas de Economía Social que compatibilizan la viabilidad económica y su participación en el mercado con su compromiso social hacia colectivos con menores oportunidades en el mercado de trabajo. Además de facilitar empleo remunerado a estas personas, los Centros Especiales de Empleo garantizan formación y apoyo permanente en su vida personal y social, promoviendo el tránsito a la empresa ordinaria.

Los Centros Especiales de Empleo, compiten en el mercado como cualquier otra empresa y se

han convertido en una importantísima fuente de empleo para este colectivo. Tienen una función fundamental de integración social a través de la propia inserción laboral: conseguir un trabajo estable y remunerado facilita la independencia económica e incide muy favorablemente en las posibilidades de integración social y en la autoestima de la persona.

Características

- Su estructura y organización es la misma que la de las empresas ordinarias.
- Su plantilla está constituida por el mayor número de personas discapacitadas que permita su capacidad productiva, cuyo número no puede ser inferior al 70% respecto del total de los trabajadores.
- Pueden ser creados por organismos públicos y privados o por las empresas.
- Los centros especiales se apoyan en equipos humanos de gran calidad y en la tecnología como medio de salvar las dificultades derivadas de la discapacidad y como forma de garantizar la competitividad del trabajo en y del mercado.

Para la creación de un Centro Especial de Empleo se necesita un estudio económico previo que confirme la viabilidad del proyecto, pero además deben asegurarse ciertos requisitos:

- Contar con trabajadores que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33% o vayan a prestar servicios laborales por cuenta del centro y dentro de su organización o hacer una declaración de que puede contar con dichos trabajadores/as.
- Acreditar la personalidad del titular del empresario
- Adoptar el expreso compromiso de formar a los trabajadores discapacitados
- Inscribir el centro en el Registro de la Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales

- Medidas de discriminación positiva

Normativa

- Ley 8/2005 de 6 de junio para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado.
- Ley 13/1982, 7 de abril, de integración social de minusválidos
- Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo
- Real Decreto 377/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de personas con discapacidad.
- Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados de empresas de 50 o más trabajadores
- Real Decreto 2273/1985 de 4 de diciembre, que regula los centros especiales de empleo de minusválidos
- Real Decreto 1368/1985 de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.

4

Las claves de las entidades de Economía Social y Solidaria

4.1 La viabilidad empresarial de las empresas de Economía Social y Solidaria

Todas las empresas, y en particular Cooperativas y Sociedades Laborales, deberían elaborar, antes de proceder a su constitución, un documento en el que desarrollen un Plan de Viabilidad que les permita analizar el proyecto en que se van a involucrar. En todo caso, debe tenerse presente que una Cooperativa de Trabajo o una Sociedad Laboral (u otra expresión de la Economía Social) es una empresa ya desde su gestación y, por ello, debe contar con un instrumento que acredite la factibilidad del negocio que se desea emprender.

Dicho Plan de Viabilidad debería contener, al menos, los siguientes puntos:

- 1. Definición del negocio**, exponiendo, en términos generales, a qué se va a dedicar la empresa.
- 2. Análisis comercial**. Este análisis se debe hacer contemplando, con la profundidad necesaria en cada proyecto, los siguientes aspectos:
 - **Definición del Producto**: desarrollando pormenorizadamente los diferentes productos-servicios que va a vender la empresa; explicando los mismos en términos físicos y técnicos así como haciendo hincapié en los puntos que los clientes valoran cuando compran dicho producto.
 - **Conocimiento del Mercado**: para valorar el volumen del mercado que quiere atender la nueva empresa y la manera en que hoy atiende ese volumen de mercado. Así mismo, hay que reflexionar sobre los posibles segmentos de mercado que pueda haber (según los gustos del consumidor/a, o su capacidad adquisitiva, etc.).
 - **Conocimiento de la competencia**: en la medida en que se pueda identificar se expone quiénes serían los competidores actuales de la empresa 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, conseguir un nuevo cliente etc.), así como objetivos cuantitativos de ventas en los tres primeros años de actividad, haciéndolo para el primer año en términos de ventas mensuales, así como su forma de cobro.

3. Análisis de producción. En este capítulo se desarrollarán dos apartados:

- Definición del Proceso Productivo: 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.

4. Análisis de las compras. Contemplando 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.

1. Análisis de las inversiones. Se debe definir las inversiones necesarias, las características de las mismas, la forma de pago y el plazo de incorporación. También debe definirse el criterio de amortización que se va a seguir con los bienes de inversión, para poder ver el grado en que van a influir en los costos de la cuenta de explotación.

2. Análisis del personal. Se debe indicar las personas que van a trabajar en la empresa, la responsabilidad que van a asumir, las

necesidades de formación que puedan tener, los costos de las personas y la distribución mensual de los pagos (anticipos laborales, sueldos, costes de Seguridad Social, retenciones de IRPF, pagas extras etc.).

3. Cuenta de explotación. Se debe contemplar conceptos de costos como los 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 con más frecuencia. La cuenta de explotación mide el beneficio que prevé tener la empresa.

4. Presupuesto de tesorería. Donde la empresa llevará 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, pagos a Hacienda, Seguridad Social etc.) 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.

4.2 El régimen societario y organizativo de las entidades de Economía Social y Solidaria

4.2.1 RÉGIMEN SOCIETARIO DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

Constitución e inscripción de las Cooperativas de Trabajo Asociado

La Sociedad Cooperativa se constituirá mediante escritura pública, que deberá ser inscrita en el Registro de Sociedades Cooperativas de cada comunidad autónoma. Con la inscripción adquirirá personalidad jurídica. Hay que tener en cuenta los siguientes aspectos:

- La denominación de la sociedad incluirá necesariamente las palabras «Sociedad Cooperativa» o su abreviatura «S.Coop.».
- Domicilio: La sociedad Cooperativa fijará su domicilio social dentro del territorio español, en el lugar donde realice principalmente su actividad o centralice su gestión administrativa y dirección.
- Las Sociedades Cooperativas podrán revestir la forma de Cooperativa de primero y segundo grado.

El Registro de Sociedades Cooperativas tiene por objeto la calificación e inscripción de las sociedades y de las asociaciones de Cooperativas y de los actos y negocios jurídicos societarios que se determinen en la Ley o se establezcan reglamentariamente. Asimismo, le corresponde la legalización de los libros de las Sociedades Cooperativas, el depósito y

publicidad de las cuentas anuales, la anotación de las sanciones muy graves por infracción a la legislación Cooperativa, sin perjuicio de cualquier otra actuación administrativa o funciones que le puedan ser atribuidas por las leyes o sus normas de desarrollo.

Igualmente, el Registro de Sociedades Cooperativas emitirá la certificación negativa de denominación, previa coordinación con el Registro Mercantil Central, así como con los demás Registros de Cooperativas, según las disposiciones que se establezcan al efecto.

El Registro de Sociedades Cooperativas central, incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 27/99, tiene estructura unitaria y radica en la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

La escritura pública de constitución de la sociedad será otorgada por todos los promotores y en ella se expresará:

- La identidad de los otorgantes.
- Manifestación de éstos de que reúnen los requisitos necesarios para ser socios.
- La voluntad de constituir una sociedad Cooperativa y clase de que se trate.
- Acreditación por los otorgantes de haber suscrito la aportación obligatoria mínima al capital social para ser socio y de haberla desembolsado, al menos, en la proporción exigida estatutariamente.
- Si las hubiere, valor asignado a las aportaciones no dinerarias, haciendo constar sus datos registrales si existieren, con detalle de las realizadas por los distintos promotores.
- Acreditación de los otorgantes de que el importe total de las aportaciones desembolsadas no es inferior al del capital social mínimo establecido estatutariamente.

-
- Identificación de las personas que, una vez inscrita la sociedad, han de ocupar los distintos cargos del primer Consejo Rector, el de interventor o interventores y declaración de que no están incurso en causa de incapacidad o prohibición alguna para desempeñarlo.
 - Declaración de que no existe otra entidad con idéntica denominación, a cuyo efecto se presentará al notario la oportuna certificación acreditativa expedida por el Registro de Sociedades Cooperativas.

En la escritura se podrán incluir todos los pactos y condiciones que los promotores juzguen conveniente establecer, siempre que no se opongan a las leyes ni contradigan los principios configuradores de la sociedad Cooperativa.

Las personas que hayan sido designadas al efecto en la escritura de constitución, deberán solicitar, en el plazo de un mes desde su otorgamiento, la inscripción de la sociedad en el Registro de Sociedades Cooperativas. Si la solicitud se produce transcurridos seis meses, será preciso acompañar la ratificación de la escritura de constitución, también en documento público, cuya fecha no podrá ser anterior a un mes de dicha solicitud. Transcurridos doce meses desde el otorgamiento de la escritura de constitución sin que se haya inscrito la Sociedad, el Registro podrá denegar la inscripción con carácter definitivo.

En los Estatutos se hará constar, al menos:

- La denominación de la sociedad.
- Objeto social.
- El domicilio.
- El ámbito territorial de actuación.
- La duración de la sociedad.
- El capital social mínimo.
- La aportación obligatoria mínima al capital social para ser socio, forma y plazos de

desembolso y los criterios para fijar la aportación obligatoria que habrán de efectuar los nuevos socios que se incorporen a la Cooperativa.

- La forma de acreditar las aportaciones al capital social.
- Devengo o no de intereses por las aportaciones obligatorias al capital social.
- Las clases de socios, requisitos para su admisión y baja voluntaria u obligatoria y régimen aplicable.
- Derechos y deberes de los socios.
- Derecho de reembolso de las aportaciones de los socios, así como el régimen de transmisión de las mismas.
- Normas de disciplina social, tipificación de las faltas y sanciones, procedimiento sancionador y pérdida de la condición de socio.
- Composición del Consejo Rector, número de consejeros y período de duración en el respectivo cargo. Asimismo, determinación del número y período de actuación de los interventores y, en su caso, de los miembros del Comité de Recursos. Se incluirán también las exigencias impuestas para la clase de Cooperativas de que se trate.

Los promotores podrán solicitar del Registro de Sociedades Cooperativas la calificación previa del proyecto de Estatutos. Cualquier modificación de los Estatutos se hará constar en escritura pública, que se inscribirá en el Registro de Sociedades Cooperativas. Los Estatutos podrán ser desarrollados mediante un Reglamento de régimen interno.

Organización de las Cooperativas de Trabajo Asociado

En las Cooperativas pueden ser socios/as, en función de la actividad de la Cooperativa, tanto las personas físicas como jurídicas, públicas o privadas y las comunidades de bienes. Los

Estatutos establecerán los requisitos necesarios para la adquisición de la condición de socio, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Cooperativas.

Las clases de socios posibles en una Cooperativa de Trabajo Asociado son:

- **Socios/as trabajadores/as:** son los/as que prestan su trabajo y capital, es decir, son los trabajadores que legalmente tengan capacidad para contratar la prestación de su trabajo. La pérdida de la condición de socio trabajador provocará el cese definitivo de la prestación de trabajo en la Cooperativa.
- **Socios/as colaboradores/as:** los que sin realizar plenamente el objeto social, contribuyen a su consecución. Los Estatutos podrán prever la existencia de socios colaboradores en la Cooperativa, personas físicas o jurídicas, que, sin poder desarrollar o participar en la actividad propia del objeto social de la Cooperativa, pueden contribuir a su consecución.

Los/as socios/as colaboradores deberán desembolsar la aportación económica que determine la Asamblea General, la cual fijará los criterios de ponderada participación de los mismos en los derechos y obligaciones socioeconómicas de la Cooperativa. Podrán pasar a ostentar la condición de socios colaboradores aquellos socios que por causa justificada no realicen la actividad que motivó su ingreso en la Cooperativa y no soliciten su baja.

- **Socios/as inactivos/as o no usuarios/as:** los que dejan de ser socios/as activos y deseen continuar siendo socios/as.

Órganos de la sociedad Cooperativa

- **Asamblea General:** tienen derecho y obligación de asistir todas las personas socias. Se constituirá para adoptar acuerdos sobre aquellas materias que sean de su

competencia y para deliberar sobre cualquier otra materia. Sus acuerdos obligan a todos los socios.

- Sus sesiones pueden ser Ordinaria (puntos mínimos del Orden del Día: examen de la gestión social y aprobación de las cuentas anuales y la distribución de excedentes o imputación de pérdidas) o extraordinarias
- Cada socio/a tiene un voto (Cooperativas de primer grado). Los acuerdos se adoptan por más de la mitad de los votos válidamente emitidos (sin computar los blancos ni las abstenciones) salvo que por Ley o Estatutos se prevea una mayoría reforzada. El socio puede hacerse representar por otro socio, salvo exigencia personal del mismo prevista en Estatutos. Si bien el número de representantes máximo es de dos socios además de la suya propia.
- El **Consejo Rector/Administrador único:** le corresponde en exclusiva la gestión y representación de la Cooperativa. El número mínimo es de 3 (o 1 si es Administrador Único para Cooperativas compuestas por un máximo de 10 socios/as). Los Cargos mínimos en Consejos Rectores son Presidente y Secretarios y son elegidos por votación secreta por la Asamblea General de entre los socios. El mandato no es superior a 5 años pudiendo renovarse los cargos. La convocatoria de reunión de este órgano la realiza el Presidente y queda constituido cuando concurren más de la mitad de sus miembros, adoptándose los acuerdos por mayoría de los asistentes, salvo cuando se exige una mayoría reforzada.
- Igualmente la sociedad Cooperativa podrá prever la existencia de un Comité de Recursos, o de Vigilancia y de **otras instancias de carácter consultivo o asesor**, cuyas funciones se determinen en los Estatutos, que, en ningún caso, puedan confundirse con las propias de los órganos sociales.

Remuneración de los/as socios/as trabajadores/as

Los/as socios/as trabajadores/as tienen derecho a percibir periódicamente — si así lo acuerdan en sus estatutos —, en plazo no superior a un mes, percepciones a cuenta de los excedentes de la Cooperativa denominados anticipos societarios (que no tienen la consideración de salario), según su participación en la actividad de la Cooperativa.

Contratación de trabajadores/as asalariados/as

La situación ideal en la Cooperativa es que todas las personas que trabajan en ella tengan la condición de socios/as trabajadores/as. Esto no implica que la Cooperativa no pueda tener trabajadores/as asalariados/as. La Cooperativa puede contratar trabajadores/as fijos, temporales, etc., dentro de unas determinadas reglas.

El número de horas/año realizadas por trabajadores/as⁵ con contrato de trabajo por cuenta ajena no podrá ser superior al 30% del total de horas/año realizadas por los socios/as trabajadores/as.

Admisión de nuevos socios

En las Cooperativas de Trabajo Asociado, si los Estatutos lo prevén, la admisión, por el Consejo Rector, de un nuevo socio lo será en situación de prueba, pudiendo ser reducido o suprimido el período de prueba por mutuo acuerdo. El período de prueba no excederá de seis meses y será fijado por el Consejo Rector. De todas formas, en los Estatutos se fijará el procedimiento por el que los trabajadores asalariados puedan acceder a la condición de socios.

Los nuevos socios, durante el período en que se encuentren en situación de prueba, tendrán los mismos derechos y obligaciones que los socios trabajadores, con las siguientes particularidades:

- Podrán resolver la relación por libre decisión unilateral, facultad que también se reconoce al Consejo Rector.
- No podrán ser elegidos para los cargos de los órganos de la sociedad.
- No podrán votar, en la Asamblea General, punto alguno que les afecte personal y directamente.
- No estarán obligados ni facultados para hacer aportaciones al capital social ni para desembolsar la cuota de ingreso.
- No les alcanzará la imputación de pérdidas que se produzcan en la Cooperativa durante el período de prueba, ni tendrán derecho al retorno cooperativo.

Régimen disciplinario

Los Estatutos o el Reglamento de régimen interno, establecerán el régimen disciplinario de los socios trabajadores, regulando los tipos de faltas que puedan producirse en la prestación de trabajo, las sanciones, los órganos y personas con facultades sancionadoras delegadas.

La vinculación societaria de los socios puede ser de duración determinada o indefinida, pudiendo causar:

- Baja voluntaria: cuando lo deseen, aún cuando suele establecerse en los Estatutos un plazo de preaviso.
- Baja obligatoria: cuando no reúna alguno de los requisitos fijados en los Estatutos para ser socio.
- La expulsión, solamente podrá producirse cuando el socio haya cometido una falta social o socio-laboral muy grave, por acuerdo del Consejo Rector que podrá ser recurrido ante la Asamblea General, previo expediente instruido al efecto.

5. En la mayor parte de los aspectos referidos a cooperativas, se ha optado por tomar como base la legislación de ámbito estatal; sin embargo, las competencias cooperativas están transferidas a las comunidades autónomas. No obstante, en los anexos aparece las referencias de información de la legislación autonómica.

Jornada, descanso semanal, fiestas, vacaciones y permisos

Los Estatutos, el Reglamento de régimen interno o, en su defecto, la Asamblea regularán la duración de la jornada de trabajo, el descanso mínimo semanal, las fiestas y las vacaciones anuales, respetando algunos derechos laborales de carácter general. Igualmente, el socio trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo por motivos personales.

Suspensión y excedencias

En las Cooperativas de trabajo asociado, se suspenderá temporalmente la obligación y el derecho del socio trabajador a prestar su trabajo, con pérdida de los derechos y obligaciones económicas de dicha prestación (causas como incapacidad temporal del socio trabajador, maternidad o paternidad del socio trabajador y la adopción o acogimiento de menores de 5 años etc.). Al cesar las causas legales de suspensión, el socio trabajador recobrará la plenitud de sus derechos y obligaciones como socio, y tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

Baja obligatoria por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Cuando, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o en el supuesto de fuerza mayor, para mantener la viabilidad empresarial de la Cooperativa, sea preciso, a criterio de la Asamblea General, reducir, con carácter definitivo, el número de puestos de trabajo de la Cooperativa o modificar la proporción de las cualificaciones profesionales del colectivo que integra la misma, la Asamblea General o, en su caso, el Consejo Rector si así lo establecen los Estatutos, deberá designar los socios trabajadores concretos que deben causar baja en la Cooperativa, que tendrá la consideración de baja obligatoria justificada.

Cuestiones contenciosas

Las cuestiones contenciosas que se susciten entre la Cooperativa y sus socios trabajadores, por su condición de tales, se resolverán aplicando, con carácter preferente, la Ley de Cooperativas, los Estatutos y el Reglamento de régimen interno, los acuerdos válidamente adoptados por los órganos sociales de la Cooperativa y los principios cooperativos. Las citadas cuestiones se someterán ante la Jurisdicción del Orden Social.

ASPECTOS CLAVE DEL RÉGIMEN SOCIETARIO DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

Número de socios/as: el número mínimo de socios/as para crear una Cooperativa, según la legislación estatal, es de 3 personas (ser miembros de una misma familia no es obstáculo para constituir una Cooperativa).

Altas y bajas de los/as socios/as: tanto la adhesión como la baja de la Cooperativa son libres y voluntarias, si bien los estatutos regularán ambas situaciones para que se realicen de una manera ordenada. En el supuesto de causar baja, se deberán reembolsar al socio/a sus aportaciones en un plazo determinado.

Contratación de trabajadores/as: la situación ideal en la Cooperativa es que todas las personas que trabajan en ella tengan la condición de socios/as trabajadores/as. Esto no implica que la Cooperativa no pueda tener trabajadores/as asalariados/as. La Cooperativa puede contratar trabajadores/as fijos, temporales, etc., dentro de unas determinadas reglas. Los beneficios generados por estos trabajadores se consideran Beneficios Extracooperativos e irán a ampliar el Fondo de Reserva Obligatorio, tributando además al tipo general del Impuesto de Sociedades (35%).

Anticipos laborales: los/as socios/as de la Cooperativa tienen la libertad de atribuirse los salarios categorías que decidan, y en ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. La tabla salarial y las categorías profesionales responderán a las necesidades y decisiones de la propia Cooperativa, por lo que no todos/as tienen que percibir la misma cantidad.

4.2.2 RÉGIMEN SOCIETARIO DE LAS SOCIEDADES LABORALES

Constitución e inscripción de las Sociedades Laborales

Los requisitos y trámites para que la Sociedad Laboral sea reconocida legalmente como tal son:

Elaboración de los Estatutos

- **Solicitud de calificación, inscripción y certificación como Sociedad Laboral en el Registro Administrativo de Sociedades Laborales** (existe un Registro de Sociedades Laborales en la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas, del Ministerio de Trabajo e Inmigración y en las Comunidades Autónomas que han recibido los correspondientes trasposos de funciones y servicios en el órgano competente). En la denominación de la Sociedad deberá figurar necesariamente la indicación de Sociedad Anónima Laboral o Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral, o sus abreviaturas S.A.L. o S.L.L. según proceda.
- **Otorgamiento de escritura pública y protocolización de los Estatutos ante notario.** Es preciso presentar certificación del Registro Mercantil Central que acredite la no

existencia de otra Sociedad con la misma denominación. Dicha certificación tiene una validez de dos meses desde la fecha de su expedición. Asimismo, hay que aportar certificado bancario en que conste el depósito, a nombre de la Sociedad, de al menos el 25% del capital que se decidió suscribir por los socios en las S.A.L. En las S.L.L. el certificado bancario será del 100% del capital.

- **Inscripción en el Registro Mercantil.** Para dicha inscripción será necesario aportar la certificación del Registro Administrativo correspondiente, en la que conste que la misma ha sido calificada como tal e inscrita en dicho Registro. Desde la inscripción en el Registro Mercantil la Sociedad adquiere personalidad jurídica propia.
- **Registro Administrativo de Sociedades Laborales:** corresponde a la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas del Ministerio de Trabajo e Inmigración o, en su caso, al órgano competente de las Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes trasposos de funciones y servicios, el otorgamiento de la calificación de «sociedad laboral» y el control del cumplimiento por las mismas de los requisitos establecidos en la Ley y resolver sobre su descalificación. Bajo la dependencia de la misma Dirección General o del órgano competente de la Comunidad Autónoma, funcionará el Registro Administrativo de Sociedades Laborales.

Calificación

Para obtener la calificación de «Sociedad Laboral» y la consiguiente inscripción en el Registro Administrativo de Sociedades Laborales, la sociedad de nueva constitución deberá acompañar a la solicitud una copia autorizada y una copia simple de la escritura de constitución, en la que conste expresamente la voluntad

de los otorgantes de fundar una sociedad laboral. Si se solicitase la calificación de una sociedad preexistente, a la solicitud deberá acompañarse copia autorizada en la escritura de constitución y, en su caso, de las de modificación de sus Estatutos previos al acuerdo de solicitud de calificación como sociedad laboral debidamente inscrita en el Registro Mercantil, junto con una copia simple de la misma, así como certificación literal del mismo Registro de los asientos vigentes de la misma y sendas certificaciones, expedidas por las personas legitimadas para ello, del acuerdo de la Junta General favorable a la calificación de sociedad laboral y de la titularidad del capital social resultante del libro de registro de acciones nominativas o de socios correspondiente.

En los supuestos de sociedades preexistentes no podrá otorgarse la calificación de sociedad laboral en tanto no se aporte una copia autorizada y una copia simple de la escritura por la que se eleve a público el acuerdo de la Junta General y las modificaciones de los Estatutos que fueran precisas para adaptarse a las exigencias de la Ley de Sociedades Laborales.

Realizada la inscripción, la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas o el órgano competente de la respectiva Comunidad Autónoma, notificará a la sociedad la resolución por la que es calificada como Sociedad Laboral, le devolverá la copia autorizada de la escritura y le remitirá un certificado de dicha calificación e inscripción en el correspondiente Registro Administrativo.

Traslado de domicilio

Cuando una sociedad laboral traslade su domicilio al ámbito territorial de competencia de otro Registro Administrativo, deberá presentarse en el nuevo Registro que resulte

competente para que por éste se inscriba el traslado de domicilio.

Puesta en marcha de una Sociedad Laboral

Una vez inscrita la sociedad en el correspondiente Registro Mercantil, ésta adquiere personalidad jurídica.

Pero para que pueda comenzar a funcionar efectivamente se precisa realizar algunos otros trámites, a saber:

- Liquidación del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, en el organismo competente de cada Comunidad Autónoma.
- Declaración de Alta de Domicilio Fiscal, en la Agencia Tributaria.
- Solicitud del Código de Identificación Fiscal, en la Agencia Tributaria.
- Declaración previa al inicio en la actividad, en la Agencia Tributaria.
- Declaración de Alta en el censo de etiquetas y opciones IVA, en la Agencia Tributaria.
- Legalización de los libros oficiales, en el Registro Mercantil.
- Declaración de Alta en el Impuesto sobre Actividades Económicas, en la Agencia Tributaria.
- Comunicar la apertura del centro de trabajo a la autoridad laboral, en el Área Funcional de Trabajo e Inmigración correspondiente.
- Alta de la Sociedad Laboral como empresa en la Seguridad Social.
- Afiliación de los socios y trabajadores a la Seguridad Social, con anterioridad a la iniciación de la prestación de servicios.
- Inscripción de patentes, modelos, diseños industriales, marcas y rótulos, en el Registro de la Propiedad Industrial.
- Inscripción de inmuebles aportados, en el Registro de la Propiedad Inmobiliaria. Además, deberá llevar en orden y al día una serie de libros, debidamente diligenciados.

Procederá la pérdida de la condición de Sociedad Laboral por las causas legales siguientes:

- Cuando durante el funcionamiento de la sociedad ésta excediera los límites de acciones y participaciones en el capital social, así como en la contratación de trabajadores asalariados.
- La falta de dotación, la dotación insuficiente o la aplicación indebida del Fondo Especial de Reserva.

Organización de las Sociedades Laborales

¿Quiénes forman parte de una Sociedad Laboral?

- Los/as **socios/as trabajadores/as**: trabajadores que prestan en la Sociedad Laboral sus servicios retribuidos de forma directa y personal, con una relación laboral por tiempo indefinido y a la vez son propietarios de acciones o participaciones sociales de «clase laboral» de dicha sociedad, que en su conjunto supondrán al menos el 50,01% del capital social.
- Los/as **socios/as no trabajadores/as**: propietarios de acciones o participaciones sociales de la clase general sin relación laboral con la misma. Podrán serlo tanto las personas físicas como las jurídicas, públicas o privadas.
- **Trabajadores/as asalariados/as**: la Sociedad Laboral puede tener trabajadores asalariados, contratados de forma temporal o por tiempo indefinido. Para determinar el número máximo de trabajadores asalariados fijos deberá tenerse en cuenta que el número de horas-año trabajadas por éstos no podrá ser superior al 15% del total de horas-año efectuadas por los socios trabajadores. Si la sociedad tuviera menos de 25 trabajadores, el porcentaje no podrá ser superior al 25% del total de horas-año realizadas por los socios trabajadores. Para el cálculo de estos porcentajes no se tomarán en cuenta los trabajadores con contrato de duración

determinada y los trabajadores con discapacidad psíquica en grado igual o superior al 33% con contrato indefinido. Las sociedades existentes que superen estos límites, deberán reducirlos en el plazo máximo de tres años, con un mínimo de una tercera parte por año.

Órganos de Gobierno

La Junta General de Accionistas, es el órgano supremo de la Sociedad y en ella se reúnen todos los accionistas para tratar temas relacionados con la misma.

Existen tres tipos de Junta General:

- Ordinaria: que se reunirá una vez al año dentro de los seis meses siguientes al cierre del ejercicio para la aprobación de cuentas, reparto de beneficios, elección de cargos, etc.
- Extraordinaria: que se reunirá a petición del Consejo de Administración o cuando la solicite un número de socios que represente, al menos, el 5% del Capital Social.
- Universal: en la que se reúnen la totalidad de los socios que deciden constituirse en Junta.

Órgano de administración, es el órgano encargado de la gestión de la Sociedad, y es elegido por la Junta General de Accionistas. Puede ser unipersonal o pluripersonal

ASPECTOS CLAVE DEL RÉGIMEN SOCIETARIO DE LAS SOCIEDADES LABORALES

La mayoría del capital social es propiedad de trabajadores/as que prestan en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, y cuya relación laboral es por tiempo indefinido.

- N.º. mínimo de socios/as: 3.
- N.º. mínimo de socios/as trabajadores/as: 2
- N.º. máximo de trabajadores/as en plantilla no socios: 15%, salvo que la sociedad tenga menos de 25 socios/as trabajadores/as, en cuyo caso el porcentaje de trabajadores/as no socios/as podrá ascender al 25% de la plantilla.

4.3 El régimen fiscal de las empresas de Economía Social y Solidaria

En el presente apartado nos limitaremos al subsector de mercado o empresarial que en definitiva está formado por aquellos agentes de la Economía Social cuyos recursos principales proceden de las ventas realizadas en el mercado. Así, vamos a centrarnos en la tributación que afecta concretamente a las Cooperativas de todas clases y a las Sociedades Laborales. Estas últimas entidades, las Sociedades Laborales, están sometidas al derecho fiscal común, si bien las Sociedades Cooperativas, en particular, gozan de un régimen de especialidades tributarias (Ley 20/1990 de Régimen Fiscal de Cooperativas).

Las obligaciones fiscales en las empresas de Economía Social, con carácter general, se determinan en los siguientes impuestos:

Impuesto sobre sociedades, es un impuesto de carácter directo y específico. Se encuentra regulado en el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo. Este impuesto grava la renta de las sociedades y demás entidades jurídicas no sometidas al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Para determinar el rendimiento debemos tomar el resultado contable de la empresa y aplicarle una serie de parámetros que vienen recogidos en la ley, tales como deducciones, bonificaciones, amortizaciones, pago de intereses, etc., que restarán, en función de lo que la normativa determine, una parte del total inicial. Es decir, con carácter general se tributa por los rendimientos obtenidos, restando los gastos originados. En el Impuesto sobre Sociedades es muy importante conocer el tipo de gravamen que se tiene que aplicar, y

que va a depender en gran medida de la forma jurídica que adopte la sociedad. Los tipos de gravamen más comunes son:

1. El tipo de gravamen del 35% es el utilizado con carácter general, aunque existen bonificaciones e incentivos fiscales (empresas de reducida dimensión) contemplados en la ley que, dependiendo de la cifra de negocios alcanzada, pueden reducir este tipo de gravamen.
2. Tributarán al 25% las sociedades de garantía recíproca, los colegios profesionales, etc.
3. Tributarán al 20% las Sociedades Cooperativas por los resultados cooperativos.

Impuesto sobre el Valor Añadido y las entidades de Economía Social. En el Impuesto sobre el Valor Añadido, las entidades de Economía Social no presentan ninguna particularidad destacable, debiendo acogerse al Régimen general de este impuesto. Esta situación es lógica en este impuesto, dado que uno de sus fundamentos se basa en el principio de neutralidad, correspondiendo al consumidor final el soportar este tributo indirecto.

Los sujetos pasivos, es decir los empresarios o profesionales, que en este caso serán personas jurídicas en todo caso, actúan como recaudadores de Hacienda, pudiendo a su vez recuperar los importes satisfechos como IVA soportado en los gastos efectuados para llevar a cabo su actividad empresarial.

La única diferenciación se encuentra en lo que respecta a los servicios prestados por las Cooperativas agrarias a sus socios a los que cabe aplicar el tipo del 7%, sea cual sea el tipo de servicio que le presta la Cooperativa a su socio, lo cual debe ser entendido como un beneficio fiscal que persigue abaratar para el socio/a de este tipo de entidades la adquisición de servicios de la Cooperativa.

4.3.1 TRIBUTACIÓN Y BENEFICIOS FISCALES DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

Las Cooperativas, en general, tienen las mismas obligaciones fiscales que cualquier otro tipo de sociedades. En tal sentido, están sujetas al IVA, deben efectuar retenciones sobre los rendimientos del trabajo y sobre los rendimientos de los profesionales independientes a efectos de IRPF, están sujetas al Impuesto de Sociedades, IAE, etc.

La Ley 20/1990 de Régimen Fiscal de Cooperativas (RFC) constituye sin duda una norma de enorme interés para el cooperativismo. Lo anterior se traduce en determinados beneficios fiscales en el Impuesto sobre Sociedades, tributos locales y del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.

Esta Ley, en definitiva desarrolla un conjunto de disposiciones que regulan técnicamente la aplicación de las normas tributarias de carácter general en este tipo de sociedades, atendiendo a sus especificidades que se derivan del hecho de su diferenciación en su regulación societaria, además de establecer un conjunto de bonificaciones fiscales para las Cooperativas que cumplan determinados requisitos.

Por otra parte, parece lógico este tratamiento fiscal si recordamos que es España, junto a Italia y Portugal, uno de los países donde se recoge el fomento cooperativo en su constitución (art. 129.2), y que, en el conjunto de países de la Unión Europea, las Cooperativas en determinados supuestos y actividades gozan en mayor o menor medida de una serie de beneficios o incentivos fiscales.

Esta Ley supone el reconocimiento a toda Cooperativa regularmente constituida y que cumpla determinados requisitos inherentes a la institución de la Cooperativa, de unos beneficios fiscales básicos, en lo que va a denominar “Cooperativas protegidas”; de tal manera que la concurrencia de alguna de las circunstancias tipificadas como causa de pérdida de condición de Cooperativa protegida determinará la aplicación del régimen tributario general.

Asimismo esta ley prevé una mayor protección a una serie de Cooperativas, entre las que se encuentran las Cooperativas de Trabajo Asociado, dentro de lo que se denomina Cooperativas Especialmente Protegidas.

De esta manera la Ley va a clasificar a todas las Cooperativas fiscalmente protegidas en dos grupos:

- Cooperativas especialmente protegidas (Cooperativas de Trabajo Asociado, Agrarias, de Explotación Comunitaria de la Tierra, del Mar y de Consumidores y Usuarios)
- Cooperativas protegidas (el resto).

Por tanto las Cooperativas de Trabajo Asociado van a beneficiarse de un doble nivel de protección en cuanto que son Cooperativas Protegidas y Cooperativas Especialmente Protegidas. Pasamos a analizar el régimen fiscal de estos dos niveles de protección.

Cooperativas protegidas

Las Sociedades Cooperativas, que se ajusten a los principios y disposiciones de la Ley General de Cooperativas o las de las comunidades autónomas⁶, tendrán la consideración de fiscalmente protegidas siempre que no incurran en ninguna de las causas de pérdida de dicha condición (art. 13 RFC), que fundamentalmente se refieren al cumplimiento del régimen económico de la legislación Cooperativa, como puede ser lo referente a los Fondos de Reserva Obligatorio y Educación y Promoción, aportaciones a capital social, retornos, y causas de disolución en que toma los límites de la Ley General de Cooperativas.

Además se establece un límite a las operaciones que puede realizar la Cooperativa con terceros no socios, fijándose el mismo en un 50% de las operaciones totales que realice la entidad.

Otro de los requisitos más reseñables se refiere a la participación de la Cooperativa en otras sociedades, autorizándose hasta un 10% del capital que puede ser ampliado al 40% siempre que se contemple en los Estatutos y que la sociedad en la que se participa realice actividades preparatorias o complementarias de las de la Cooperativa.

Finalmente, también es causa de pérdida de la protección la falta de auditoría, cuando esté obligada a ella. Desde la aprobación del Reglamento de Auditoría de Cuentas (RD 1636/1990, de 20 de diciembre), de acuerdo con su disposición adicional sexta, la obligatoriedad de auditoría se extiende a todas las Cooperativas

que superen dos de los límites señalados en el artículo 181.1 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, RD 1564/1989 (activo no superior a 2.373.997,81 €, cifra anual de negocio no superior a 4.747.995,63 € y número medio de trabajadores no superior a 50), si de forma consecutiva en dos ejercicios los superan.

Los beneficios fiscales reconocidos a las Cooperativas protegidas son los siguientes:

1. Exención del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, por cualquiera de los conceptos que puedan ser de aplicación, salvo para las matrices y copias de las escrituras y actas notariales, así como los testimonios respecto de los actos de constitución, ampliación de capital, fusión y escisión; constitución y cancelación de préstamos; las adquisiciones de bienes y derechos que se integren en el fondo de educación y promoción para el cumplimiento de sus fines.
2. Respecto del Impuesto de Sociedades
 - Se aplicarán los siguientes tipos de gravamen:
 - El tipo del 20% a la base imponible correspondiente a los resultados cooperativos
 - El tipo general, en la actualidad el 30%, a la base imponible correspondiente a los resultados extracooperativos
 - Reducción de la base imponible con el 50% de las cantidades destinadas obligatoriamente a dotar el Fondo de Reserva Obligatoria y del 100% de las del Fondo de Educación y Promoción Cooperativa, siempre que no excedan en este último caso, el 30% de los Excedentes netos. La obligatoriedad se refiere a las cantidades que se establezcan en los Estatutos de la entidad, que deben cumplir los límites

6. Las Comunidades Autónomas que tiene transferidas competencias en materia de cooperativas y que hasta el momento han promulgado leyes de cooperativas son: Andalucía, Aragón, Baleares, Cataluña, Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Navarra, La Rioja, Castilla-León, Castilla-La Mancha y País Vasco.

marcados por la legislación Cooperativa aplicable en cada caso.

- Estos dos Fondos son propios de las Cooperativas y en general no pueden ser repartidos ni inembargables según la mayor parte de las legislaciones autonómicas Cooperativas aplicables actualmente. No obstante en el caso de Cooperativas de crédito, la inembargabilidad del Fondo de Educación y Promoción no afectará a los inmuebles propiedad de las Cooperativas de crédito que estuvieran destinados a las acciones y servicios realizados con cargo a dicho fondo, y que constituya una aplicación del mismo.
 - En Cooperativas protegidas situadas en el País Vasco, el tipo aplicable es del 21% y en Cooperativas de crédito el 28% tanto a los resultados cooperativos como a los resultados extracooperativos.
 - Libertad de amortización de activos fijos nuevos amortizables, adquiridos en los tres años a partir de la inscripción de la entidad en el Registro de Cooperativas, con el límite establecido en el artículo 33 de la Ley del Régimen Fiscal de Cooperativas.
3. Respecto De los tributos locales gozarán de una exención del 95% de la cuota de los siguientes tributos:
- Impuesto de Actividades Económicas
 - Impuesto de Bienes Inmuebles en bienes de naturaleza rústica de las Cooperativas agrarias y de explotación comunitaria de la tierra.
 - En el Impuesto General sobre el Tráfico de las Empresas exención para las operaciones sujetas que realicen las Cooperativas entre sí con sus socios, en Canarias, Ceuta y Melilla.

Cooperativas especialmente protegidas

Una vez que las Cooperativas de Trabajo Asociado se han clasificado dentro de las Cooperativas Protegidas por no haber incurrido en alguna de las causas de pérdida de esta condición del art.13 de la Ley 20/1990, tal y como se ha explicado en el anterior apartado; veremos si cumple con los requisitos para calificarla como de Cooperativa Especialmente Protegida, para lo que tendremos que atender a los requisitos fijados en el art. 8 de la citada Ley que dispone que se considerarán especialmente protegidas las Cooperativas de Trabajo Asociado que:

- Asocien 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 efectivamente devengadas no excedan del 200% de la media de las retribuciones normales en el mismo sector de actividad, que hubieran debido percibir si su situación respecto de la Cooperativa hubiera sido la de trabajadores por cuenta ajena
- Que el número de trabajadores asalariados con contrato por tiempo indefinido no exceda del 10% del total de sus socios, y que la Cooperativa podrá emplear trabajadores por cuenta ajena mediante cualquier otra forma de contratación (por ejemplo: contratos temporales) siempre que el número de jornadas legales realizadas por estos trabajadores durante el ejercicio económico no supere el 220% del total de jornadas legales de trabajo realizadas por los socios.

A los beneficios fiscales ya mencionados para las Cooperativas protegidas habrá que añadir los siguientes beneficios:

- En el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados,

exención para las operaciones de adquisición de bienes y derechos destinados directamente al cumplimiento de sus fines sociales y estatutarios.

- En el Impuesto sobre Sociedades disfrutarán de una **bonificación del 50%** de la cuota íntegra.

Hay que tener en cuenta también a las Cooperativas de segundo grado, constituidas exclusivamente por Cooperativas protegidas o especialmente protegidas, gozarán respectivamente de los beneficios que se atribuyen a las mismas. Se indica también claramente que en el caso de estar compuestas por ambos tipos, los beneficios atribuidos a las especialmente protegidas se aplicarán únicamente a los resultados procedentes de las operaciones realizadas con éstas.

Divergencias tributarias en el Impuesto sobre Sociedades motivadas por la ubicación de la Cooperativa

El hecho de que en España existan actualmente 13 leyes de Cooperativas aplicables desde el punto de vista mercantil, determina importantes repercusiones en el Impuesto sobre Sociedades afectando a la presión fiscal final que soportan, que variará en función de la ubicación de la Cooperativa. Así, es el régimen económico definido en la Ley de Cooperativas aplicable en cada caso, el que influye en parámetros que finalmente son de elevada relevancia al calcular la cuota del Impuesto sobre Sociedades.

Las cuestiones reguladas por las distintas leyes de Cooperativas, de forma diferente, que determinan la presión fiscal de las Cooperativas son:

1. Dotación a los Fondos obligatorios antes o después de minorar el resultado del ejercicio con el propio impuesto sobre sociedades.

2. Cuantía mínima obligatoria que debe destinarse a los citados Fondos, que se toma de la Ley de Cooperativas aplicable, aunque es evidente que los Estatutos de la entidad pueden establecer una mayor.
3. El que se destine según algunas leyes de Cooperativas como mínimo el 50% de los resultados extracooperativos al Fondo de Reserva Obligatorio.

Consecuentemente, a pesar de la existencia de un RFC que recoge importantes beneficios tributarios para esta forma jurídica, con el desarrollo normativo realizado por las distintas Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias y con la legislación Cooperativa promulgada por el Estado para aquellos territorios que carezcan de ley propia, se puede observar que en Comunidades Autónomas como Cataluña, según el estudio expuesto, la presión fiscal soportada en el nivel máximo de protección tanto en sus resultados cooperativos como extracooperativos es muy inferior al de otras Comunidades como Aragón, Galicia y el País Vasco, a pesar de que el tipo de gravamen general aplicable en éste último caso es inferior al aplicable en las demás Autonomías. Por lo tanto se han generado diferencias en la presión fiscal de las Cooperativas en razón a su ubicación, lo cual afecta indudablemente a su nivel de competitividad.

4.3.2 TRIBUTACIÓN Y BENEFICIOS FISCALES DE LAS SOCIEDADES LABORALES (SL)

Actualmente las Sociedades Laborales en España se regulan por la 4/1197, de 24 de marzo de Sociedades Laborales que derogó la Ley 15/1986, de 25 de abril y que respeta las líneas maestras de la anterior regulación pero permite a las empresas optar por la forma de Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral

(SLL) o bien la de Sociedad Anónima Laboral (SAL). Asimismo, se recogen en el texto las bonificaciones fiscales que contribuyen a la promoción y desarrollo de este tipo de sociedad.

Por tanto, para poder acogerse a los beneficios tributarios recogidos en la Ley, las Sociedades Laborales habrán de reunir los siguientes requisitos:

- Tener la calificación de Sociedad Laboral.
- Destinar al Fondo Especial de Reserva, en el ejercicio en que se produzca el hecho imponible, el 10% de los beneficios líquidos.

Las Sociedades Laborales que reúnan los requisitos anteriores gozarán de los siguientes beneficios en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados:

- Exención de las cuotas devengadas por las operaciones societarias de constitución y aumento de capital y de las que se originen por la transformación de Sociedades Anónimas Laborales ya existentes en Sociedades Laborales de Responsabilidad Limitada, así como por la adaptación de las Sociedades Anónimas Laborales ya existentes a los preceptos de esta Ley.
- Bonificación del 99% de las cuotas que se devenguen por modalidad de transmisiones patrimoniales onerosas, por la adquisición, por cualquier medio admitido en Derecho, de bienes y derechos provenientes de la empresa de la que proceda la mayoría de los socios trabajadores de la sociedad laboral.
- Bonificación del 99% de la cuota que se devengue por la modalidad gradual de actos jurídicos documentados, por la escritura notarial que documente la transformación bien de otra sociedad en sociedad anónima laboral o sociedad Limitada laboral o entre éstas.
- Bonificación del 90% de las cuotas que se devenguen por la modalidad gradual de actos

jurídicos documentados, por las escrituras notariales que documenten la constitución de préstamos, incluidos los representados por obligaciones o bonos, siempre que el importe se destine a la realización de inversiones en activos fijos necesarios para el desarrollo del objeto social.

En el Impuesto sobre Sociedades este tipo societario seguirá en su determinación el esquema general del impuesto. En la determinación de la base imponible, las Sociedades Laborales disfrutaban de libertad de amortización en elementos de inmovilizado material e inmaterial afectos a la realización de sus actividades, adquiridos durante los cinco primeros años a partir de la fecha de calificación de la empresa como sociedad laboral. El tipo impositivo aplicable a las Sociedades Laborales es el general del 30%.

Actualmente, el régimen fiscal de las Sociedades Laborales está regulado en los artículos 19 y 20 de la Ley de Sociedades Laborales, en el artículo 11.2.a) de la Ley del Impuesto de Sociedades, así como en la Disposición Transitoria Primera de la Ley sobre el Régimen Fiscal de las Cooperativas.

Incentivos Fiscales en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados Reconocidos a las Sociedades Laborales.

Los requisitos necesarios para poder acogerse a los beneficios fiscales de las Sociedades Laborales son los siguientes:

- **Tener la condición de Sociedad Laboral**, siendo los requisitos más importantes los siguientes:
Que sean Sociedades Anónimas o de Responsabilidad Limitadas en las que la mayoría del capital social pertenezca a los trabajadores

que presten en ella sus servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral sea por tiempo indefinido.

Ninguno de los socios puede poseer más de la tercera parte del capital social, salvo que se trate de Sociedades Laborales participadas por el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales o las Sociedades públicas participadas por cualquiera de tales instituciones, y las asociaciones u otras entidades sin ánimo de lucro, en cuyo caso su participación puede superar dicho límite sin alcanzar el 50%.

El número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios, no podrá ser superior al 15% del total de horas-año trabajadas por los socios trabajadores, excepto en las constituidas por menos de 25 socios trabajadores, en las que el porcentaje máximo será del 25%. La Ley de Sociedades Laborales excluye, expresamente, del cómputo los trabajadores con contrato de duración determinada.

Se debe constituir durante toda la vida social un Fondo Especial de Reserva, que sólo podrá destinarse a la compensación de pérdidas en el caso de que no existan otras reservas disponibles suficientes para este fin, al que debe destinarse el 10% de los beneficios líquidos obtenidos en el ejercicio.

- **Deberán destinar al Fondo Especial de Reserva, en el ejercicio en que se produzca el hecho imponible, el 25% de los beneficios líquidos obtenidos en dicho ejercicio.**

El Texto Refundido del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados determina que los beneficios fiscales de dicho impuesto no se extienden a la cuota fija del Impuesto sobre Actos Jurídicos Documentados, ya que tal y como se establece en el artículo 45.II, los beneficios fiscales no se

aplicarán en ningún caso a los documentos gravados por el artículo 31.1, es decir, por el gravamen fijo del Impuesto sobre Actos Jurídicos Documentados.

Incentivos fiscales

Las Sociedades Laborales que reúnan los requisitos anteriores gozarán de los siguientes beneficios fiscales en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados:

1. Exención de las cuotas devengadas por las operaciones societarias de constitución y aumento de capital y de las que se originen por la transformación de Sociedades Anónimas Laborales ya existentes en Sociedades Laborales de Responsabilidad Limitada, así como por la adaptación de las Sociedades Anónimas ya existentes a los preceptos de la Ley de Sociedades Laborales.

En lo referente a la exención de las cuotas devengadas por las operaciones societarias de constitución y aumento de capital, no presenta ninguna novedad con respecto a los beneficios fiscales establecidos en el régimen fiscal anterior a la entrada en vigor de la Ley de Sociedades Laborales, puesto que lo que hace es incluir lo establecido en la Disposición Adicional Cuarta de la Ley de Adecuación de Determinados Conceptos Impositivos a las Directivas y Reglamentos de las Comunidades Europeas referente a la exención, en la modalidad de “operaciones societarias”, de las operaciones de constitución y aumento de capital.

Por lo que se refiere a la exención por las operaciones societarias que se originen por la transformación de Sociedades Anónimas Laborales ya existentes en Sociedades Limitadas Laborales, así como por la adaptación de Sociedades Anónimas Laborales ya existentes a los preceptos de la Ley de Sociedades

Laborales, tenemos que decir que tanto la transformación como la adaptación no son operaciones gravadas, ya que, de acuerdo con el artículo 19.1 del Texto Refundido del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, no son operaciones societarias sujetas.

2. Bonificación del 99% de las cuotas que se devenguen por modalidad de transmisiones patrimoniales onerosas, por la adquisición, por cualquier medio admitido en Derecho, de bienes y derechos provenientes de la empresa de la que proceda la mayoría de los socios de la sociedad laboral.

El artículo 4 de la Ley del Impuesto sobre el Valor Añadido dispone que las operaciones sujetas a este impuesto no lo están al concepto de “transmisiones patrimoniales onerosas” del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, excepción hecha de la entrega y arrendamiento de bienes inmuebles cuando estén exentos del Impuesto sobre el Valor Añadido, salvo en el caso que el sujeto pasivo renuncie a la exención aplicándose, por tanto, el Impuesto sobre el Valor Añadido, opción, a todas luces, más favorable.

La transmisión de los bienes de la empresa de la que procedan la mayoría de los socios trabajadores de la Sociedad Laboral a esta última constituye una operación sujeta al Impuesto sobre el Valor Añadido. Se trata, pues, de una entrega de bienes realizada por un empresario en el ejercicio de su actividad empresarial y a título oneroso. En consecuencia dichas transmisiones no están sujetas al Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales.

Por otra parte, el artículo 7.1º.a) de la Ley del Impuesto sobre el Valor Añadido configura como un supuesto de no sujeción al Impuesto sobre el Valor Añadido “la transmisión de la totalidad del patrimonio empresarial

o profesional del sujeto pasivo realizada en favor de un solo adquirente, cuando éste continúe el ejercicio de las mismas actividades empresariales o profesionales del transmitente”.

Por lo tanto, si la Sociedad Laboral no adquiere la totalidad de los bienes la operación queda sujeta a Impuesto sobre el Valor Añadido, debiéndose aplicar el impuesto por separado a cada uno de los elementos transmitidos. Si, por el contrario, la Sociedad Laboral adquiere la totalidad de los bienes de la empresa de la que proceden la mayor parte de los socios trabajadores, en favor de un solo adquirente, y éste continúa el ejercicio de las actividades del transmitente, la transmisión no estará sujeta al Impuesto sobre el Valor Añadido, y tampoco determina en modo alguno el gravamen de la misma en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales, excepto por las transmisiones de inmuebles incluidos en la totalidad del patrimonio empresarial transmitido, siendo, por tanto, aplicable la bonificación únicamente a estas operaciones.

En consecuencia, tenemos que concluir que la bonificación es únicamente aplicable a la transmisión de inmuebles.

3. Bonificación del 99% de la cuota que se devengue por la modalidad gradual de actos jurídicos documentados, por la escritura notarial que documente la transformación bien de otra sociedad en Sociedad Anónima Laboral o Sociedad Limitada Laboral o entre éstas.

El apartado 3 del artículo 75 del Reglamento del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados determina que las escrituras notariales que incorporen las operaciones no sujetas a la modalidad de “operaciones societarias” de transformación de sociedad, tributarán por la cuota gradual de “actos jurídicos

documentados” sobre la base del haber líquido de la sociedad en el momento de la adopción del acuerdo, siendo éste la diferencia entre el activo real y el pasivo exigible, entendiendo por transformación de sociedad el cambio de naturaleza o forma de la misma. Pese a ello el Tribunal Supremo en su Sentencia de 3 de noviembre de 1997 declara nulo dicho artículo en lo que se refiere a la sujeción a la modalidad de Actos Jurídicos Documentados del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados de la transformación de sociedades. Por tanto debemos considerar sin efecto alguna dicha bonificación.

4. Bonificación del 99% de las cuotas que se devenguen por la modalidad gradual de actos jurídicos documentados, por las escrituras notariales que documenten la constitución de préstamos, incluidos los representados por obligaciones o bonos, siempre que el importe se destine a la realización de inversiones en activos fijos necesarios para el desarrollo del objeto social.

En primer lugar hay que decir que en el texto original de la Ley de Sociedades Laborales el porcentaje de bonificación que figuraba era del 90%, y que fue corregido posteriormente situando dicho porcentaje en el 99%. La bonificación es aplicable al gravamen proporcional aprobado por la Comunidad Autónoma en su caso o del 0,50% en caso contrario, que por el Impuesto sobre Actos Jurídicos Documentados recae sobre las primeras copias de escrituras públicas de constitución de hipoteca en garantía de préstamos otorgados a las Sociedades Laborales cuando su importe se destine a la inversión en activos fijos necesarios para el desarrollo de su objeto social, regulado en el artículo 31.2 del Texto Refundido del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.

5. Por otra parte la Disposición Transitoria Primera de la Ley del Régimen Fiscal de las Cooperativas establece la exención en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, durante un plazo de dos años contados a partir de la entrada en vigor de la Ley del Régimen Fiscal de las Cooperativas, las operaciones de transformación en Cooperativas efectuadas por las Sociedades Anónimas Laborales, efectuadas con los requisitos y condiciones previstos en la Disposición Adicional Tercera de la Ley General de Cooperativas .

Así mismo el apartado 7 de la Disposición Adicional Tercera de la Ley General de Cooperativas establece que estarán exentos del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados todos los actos necesarios para la transformación de Sociedades Anónimas Laborales en Cooperativas de Trabajo Asociado.

Estas normas son aplicables también a las Sociedades Limitadas Laborales, puesto que la Disposición Adicional Cuarta de la Ley de Sociedades Laborales establece que las referencias contenidas en las diferentes normativas sobre fomento de Sociedades Anónimas Laborales se entenderán hechas a las Sociedades Laborales.

Incentivos fiscales en el impuesto sobre sociedades reconocidos a las Sociedades Laborales.

En el Impuesto sobre Sociedades está establecida, con efectos desde el 1 de enero de 1996, de acuerdo artículo 11.2.a) de la Ley del Impuesto de Sociedades, la posibilidad de amortizar libremente los elementos del inmovilizado material e inmaterial de las Sociedades Anónimas Laborales afectos a la realización de sus actividades, adquiridos durante los cinco primeros años a partir de la fecha de su calificación

como tales. Esta norma es aplicable también a las Sociedades Laborales de Responsabilidad Limitada, puesto que el segundo párrafo de la Disposición Adicional Cuarta de la Ley de Sociedades Laborales extiende su aplicación a las Sociedades Limitadas Laborales en los mismos términos y condiciones.

Por lo tanto, no tendrán derecho a la aplicación del beneficio fiscal que supone la libertad de amortización de los elementos del inmovilizado material o inmaterial de las Sociedades Laborales que no estén afectos a la realización de sus actividades, ni los adquiridos con fecha anterior a la calificación de estas sociedades como Sociedades Laborales, ni los adquiridos con posterioridad al plazo de los cinco primeros años contados desde tal calificación.

Así mismo, la Disposición Transitoria Tercera de la Ley de Sociedades Laborales establece que las Sociedades Anónimas Laborales que actualmente tengan concedido el beneficio de libertad de amortización a que se refería el artículo 20.2 de la derogada Ley Reguladora de Sociedades Anónimas, vigente hasta el 31 de diciembre de 1995, continuarán disfrutando de dicho beneficio hasta la finalización del plazo de los cinco años contados desde el primer ejercicio económico de las mismas.

4.4 El régimen económico de las entidades de Economía Social y Solidaria

Régimen Económico de las Cooperativas de Trabajo Asociado

Capital social: es la suma de las aportaciones obligatorias y voluntarias de los/as socios/as. El capital social mínimo para constituir una Cooperativa es de 1.804 €, debiendo estar desembolsado como mínimo el 25% en el momento de la constitución, es decir, 451 €. Este Capital se destina a cubrir los primeros gastos de la Cooperativa. Los Estatutos fijarán la forma de acreditar las aportaciones al capital social de cada uno de los socios, así como las sucesivas variaciones que éstas experimenten, sin que puedan tener la consideración de títulos valores.

En las Cooperativas de primer grado el importe total de las aportaciones de cada socio no podrá exceder de un tercio del capital social.

Aportaciones obligatorias: se trata de las aportaciones que cada socio/a está obligado a desembolsar conforme a lo establecido en los Estatutos o mediante la decisión de la Asamblea General. Lo normal es que sean iguales para todos/as los/as socios/as.

Aportaciones voluntarias: son las decididas por la Asamblea General, pero que únicamente suscriben y desembolsan los socios y las socias que quieran. Las aportaciones voluntarias serán remuneradas anualmente con la tasa de

interés que apruebe la Asamblea en el acuerdo de emisión.

Fondo de reserva obligatorio: es un Fondo de capitalización de la Cooperativa, sirve para la consolidación, desarrollo y garantía de estabilidad y permanencia de la Cooperativa. De los beneficios resultantes de la actividad normal, obtenidos en cada ejercicio contable, se destinará un porcentaje determinado a este Fondo. Al mismo se destinará, también, la totalidad de los llamados rendimientos Extracooperativos o atípicos. Este fondo posee la característica de que no puede repartirse entre los/as socios/as incluso en caso de disolución y cierre de la Cooperativa. En el supuesto de que la Cooperativa registre pérdidas, una parte de las mismas se podrán imputar a este Fondo.

Fondo de educación y promoción: su finalidad es contribuir a la ampliación de la formación de los/as socios/as y trabajadores/as, así como a la financiación de acciones de interés general para la comunidad.

Una parte de los beneficios resultantes de la actividad normal de la Cooperativa se destinará a este Fondo.

Retorno cooperativo: los beneficios obtenidos en el ejercicio de la actividad típica de la Cooperativa, una vez dotados los Fondos de Reserva y de Educación, podrán destinarse, según acuerde la Asamblea General, a cualquiera de las finalidades siguientes: aumentar la dotación de dichos fondos, a la constitución de nuevos fondos voluntarios, a incrementar el capital social, a inversiones o, también a repartir entre los/as socios/as una paga de dividendos (que en las Cooperativas se denominan retornos).

El reparto del retorno se puede hacer según uno de los tres criterios siguientes:

- a partes iguales,
- en proporción al trabajo desarrollado por cada socio/a, y
- una combinación de los anteriores criterios.

En ningún caso se distribuirá el retorno cooperativo en proporción a las aportaciones de los socios y las socias al capital social.

Compensación de pérdidas: las pérdidas registradas en el ejercicio de la actividad típica se compensarán según acuerde la Asamblea General. Una parte de las mismas se podrá imputar al Fondo de Reserva Obligatorio. También se podrán compensar con los beneficios que se obtengan en los siete años siguientes o, en fin, imputándolas a los/as socios/as. En todo caso, las pérdidas no compensadas en siete años serán necesariamente imputadas a los/as socios/as

Régimen Económico de las Sociedades Laborales

El capital social

El capital social estará dividido en acciones nominativas o en participaciones sociales.

- Las acciones y participaciones se dividirán en dos clases: las que sean propiedad de los trabajadores, cuya relación laboral sea por tiempo indefinido, se denominarán «clase laboral», y las restantes, «clase general». No será válida la creación de acciones de «clase laboral» sin derecho de voto. Ningún socio podrá poseer acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social, salvo que se trate de Sociedades Laborales participadas por el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales o las Sociedades públicas participadas por cualquiera de tales instituciones, así como las Asociaciones u otras entidades sin ánimo de lucro, en cuyo caso

la participación podrá superar dicho límite, sin alcanzar el 50% del capital social.

- En las Sociedades Laborales el capital será como mínimo de 60.101,21 €, debiendo, en el momento de la constitución, estar totalmente suscrito y desembolsado al menos el 25% de cada acción. En las Sociedades Laborales Limitadas será como mínimo de 3.005,06 €, debiendo estar totalmente suscrito y desembolsado.

Reserva especial

Las Sociedades Laborales, además de las reservas legales o estatutarias que procedan, están obligadas a constituir un fondo especial de reserva dotado con el 10% del beneficio líquido de cada ejercicio, que sólo podrá destinarse a la compensación de pérdidas en el caso de que no existan otras reservas disponibles suficientes para este fin.

4.5 La Seguridad Social y los derechos de los trabajadores/as en las entidades de Economía Social y Solidaria

Régimen de la Seguridad Social de las Cooperativas de Trabajo Asociado

Los/as socios/as trabajadores/as de las Cooperativas de Trabajo Asociado deberán optar en sus Estatutos Sociales por el Régimen de Seguridad Social que desee de entre los siguientes:

- Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena: Dichas Cooperativas quedarán integradas en el **Régimen General** o en alguno de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, según proceda, de acuerdo con su actividad.
- Como trabajadores autónomos en el **Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)**.

La opción entre uno u otros régimen tiene su trascendencia tanto en lo concerniente a coberturas como a costos, lo cual es obvio, pero al mismo tiempo debe tenerse presente a la hora de constituir la Cooperativa. Si bien en la vida de la Cooperativa ésta puede modificar su régimen, la condición que se exige para poder cambiar es que haya transcurrido un plazo de al menos 5 años desde la opción anterior.

Régimen de la Seguridad Social de las Sociedades Laborales

Los socios trabajadores de las Sociedades Laborales, cualquiera que sea su participación en el capital social dentro del límite establecido en el artículo 5 de la Ley, y aun cuando formen

parte del órgano de administración social, tendrán la consideración de trabajadores por cuenta ajena a efectos de su inclusión en el Régimen General o Especial de la Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad, y quedarán comprendidos en la protección por desempleo y en la otorgada por el Fondo de Garantía Salarial, cuando estas contingencias estuvieran previstas en dicho Régimen.

Dichos socios trabajadores se asimilan a trabajadores por cuenta ajena a efectos de su inclusión en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, con exclusión de la protección por desempleo y de la otorgada por el Fondo de Garantía Salarial, en los siguientes supuestos:

- Cuando, por su condición de administradores sociales, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad siendo retribuidos por el desempeño de este cargo, estén o no vinculados, simultáneamente, a la misma mediante relación laboral común o especial.
- Cuando, por su condición de administradores sociales, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad y simultáneamente, estén vinculados a la misma mediante relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, los socios trabajadores estarán incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, cuando su participación en el capital social, junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que convivan alcance, al menos, el 50%, salvo que acredite que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares

EL RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

Cooperativas de Trabajo Asociado. Los/as socios/as pueden optar por cotizar al Régimen General de la Seguridad Social o al Régimen de Trabajadores Autónomos, con la condición de que todos y todas queden incluidos en el mismo régimen. En el caso de que la Cooperativa haya optado por cotizar al Régimen General, los socios y las socias tendrán derecho a percibir la prestación de desempleo, entre otras ventajas asociadas a este régimen.

Sociedades Laborales. Normalmente en el Régimen General de la Seguridad Social, exceptuando: Aquellos/as socios/as trabajadores/as cuya participación en el capital social, junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que convivan alcance, al menos, el 50%, salvo que acredite que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.

5

La financiación y la inversión

5.1 Las necesidades de financiación

La búsqueda de financiación es la fase más complicada y delicada en la gran mayoría de proyectos empresariales que requieren de inversión para el inicio de la actividad y no cuentan con recursos propios para arrancar, por lo que se hace imprescindible buscar vías de financiación alternativas.

Uno de los principales problemas que deben afrontar cualquier iniciativa empresarial es la obtención de los fondos necesarios para desarrollar sus proyectos, sobre todo en las etapas iniciales de la vida de la empresa. Por este motivo, las posibilidades de financiación se convierten en la herramienta fundamental, cuyo conocimiento es imprescindible a la hora de iniciar el nuevo proyecto.

La óptima utilización de los productos financieros al alcance de la empresa de Economía Social, incide en la rentabilidad del negocio, por lo que es muy importante conocer las

características, ventajas e inconvenientes de las diversas formas de financiación.

De forma general, los recursos financieros que pueden obtener las empresas de Economía Social pueden tener alguna de las siguientes formas:

- **La deuda**, recursos prestados por terceros, ajenos a la empresa, con los que se pacta una determinada retribución, en forma de interés, y un programa de devolución de dichos recursos.
- **El capital** es el conjunto de recursos propios y representa la propiedad de la empresa. Suma todos aquellos recursos que nosotros, y en su caso nuestros socios, hemos aportado para crear y hacer funcionar nuestra empresa. En el caso de los/as autónomos/as, se trata del capital que es efectivamente disponible por su parte.
- **La autofinanciación** es la disponibilidad de fondos o recursos financieros generados por la propia actividad de la empresa (generalmente beneficios no distribuidos); no provienen, por tanto, de aportaciones exteriores y se utilizan para financiar las operaciones

e inversiones de la sociedad, con lo que se evita el endeudamiento con terceros.

- **Subvenciones y ayudas.**

5.2 Selección de fuentes de financiación

La elección de una u otra fuente de financiación depende de varios factores:

- Cantidad máxima a financiar.
- Plazo de amortización. Período en el cual es posible la devolución de las cantidades exigibles.
- Existencia o no de un período de carencia. Plazo inicial en el que no se nos exige la deuda.
- Coste. Es uno de los factores que más influyen. En el coste suelen incluirse tanto el tipo de interés como las comisiones (de estudio, de apertura...) y otros gastos (gastos de formalización, de cancelación de la operación...).
- Período de tramitación. Desde la inmediatez hasta períodos de varios meses para la concesión de la financiación, el plazo podrá ser en muchas ocasiones decisivo a la hora de optar por las diversas fuentes de financiación.
- Riesgo. Se refiere a la mayor o menor probabilidad de devolución de los fondos obtenidos en las fechas convenidas y a las consecuencias que la no devolución acarrearía.
- Garantías exigidas. Pueden ser de diverso tipo: real, personal, mixta.
- Variabilidad de la ganancia.
- Incidencia en la imagen de la empresa.
- Otras circunstancias.

5.3 Coste de la financiación

Una de las variables más importantes que hay que valorar a la hora de escoger una alternativa de financiación es el coste que tendrá. Este coste viene determinado principalmente por:

- El tipo de interés que se nos aplique.
- Otro tipo de gastos y comisiones que configuran el coste total.

Tipo de interés

A la hora de valorar el tipo de interés debemos tener en cuenta dos cosas: la elección de un tipo fijo o variable y determinar cada cuánto liquidaremos intereses, es decir la periodificación.

Interés de tipo fijo: si hablamos de un tipo fijo sabemos que los pagos siempre van a ser constantes. A diferencia de los préstamos con interés variable, no existe incertidumbre sobre los importes de las cuotas futuras. Por otro lado, debido a que el cliente no asume el riesgo de incremento del tipo de interés del mercado, el tipo de interés de las operaciones a tipo fijo suele ser superior al de las operaciones a tipo variable. Además, a mayor plazo del préstamo, el tipo de interés suele ser mayor.

Interés variable: los tipos variables se calculan añadiendo un margen a un tipo de referencia. Los tipos de referencia más comunes son el EURIBOR y el IRPH. El tipo de referencia es importante a la hora de buscar estabilidad o minimización del coste. Los tipos referenciados al EURIBOR son más fluctuantes, puesto que reflejan el mercado directamente; en cambio los tipos referenciados al IRPH, por ser éste más estable, tardan más en trasladar las oscilaciones del mercado.

Las comisiones

Las comisiones habituales son las de estudio, apertura, no disponibilidad y cancelación anticipada del préstamo. Hay que tener en cuenta que todas ellas son negociables, aunque el poder de negociación quedará limitado por la importancia que tengamos para el banco y lo buena que sea la operación que les presentemos.

Otros gastos

Estos gastos dependerán/ del tipo de operación; algunos de ellos son: honorarios del fedatario público, gastos registrales, gastos ocasionados por los avales que nos hayan pedido, impuestos, primas de seguro, tasación de inmuebles etc.

Existen muchos factores que afectan al coste inicial de la operación. La herramienta que permite comparar las diferentes alternativas es la TAE (Tasa Anual Equivalente) y los bancos se ven obligados por el Banco de España a especificar en cada contrato cuál es la de cada operación. Dentro de este valor están incluidos todos aquellos gastos financieros

5.4 Fuentes de financiación propia y ajena

La elección de la forma de financiación va a venir muy determinada por el Plan de Viabilidad, el cual tendrá su reflejo final en el plan de empresa y por la situación personal (disposición de ahorros, posesión de propiedades para avales, etc.). A modo de resumen, podría decirse que la financiación que pueden optar las empresas de Economía Social a la hora de iniciar la actividad se recoge en el siguiente esquema:

5.4.1 FINANCIACIÓN PROPIA: AHORROS PRIVADOS

El capital proviene de los propios fondos privados de las personas que conforman las empresas de Economía Social (o de las personas de su entorno más cercano), de tal manera que no se acude a entidades financieras externas.

Esta alternativa en la financiación permite financiar, en general, tan sólo pequeños proyectos empresariales que no requieren un alto aporte de capital. Cuando la inversión es mayor, hay que empezar a plantearse las diferentes opciones en la financiación ajena.

La autofinanciación consiste en la utilización de fondos o recursos financieros generados por el propio negocio. Es por ello un tipo de financiación interna.

Se puede distinguir entre:

Autofinanciación de mantenimiento, constituida por fondos de amortización. Amortizar

un activo es «guardar» cada año unos fondos equivalentes a su depreciación, de manera que cuando éste ya no sirva por obsoleto podamos comprar uno nuevo utilizando el dinero que hemos ido guardando durante la vida útil del activo.

Autofinanciación por expansión, formada por beneficios retenidos, lo que supone un incremento del neto patrimonial y consiguientemente un aumento de la capacidad de producción de la empresa.

5.4.2 FINANCIACIÓN AJENA

Aquella financiación que proviene de una fuente externa a los recursos de la propia empresa y/o de sus personas socias, se puede denominar financiación ajena, que puede ser financiación bancaria y no bancaria.

Financiación bancaria

Préstamo bancario

El préstamo bancario es aquella operación por la que la entidad financiera presta el total de una determinada cantidad de dinero al prestatario, a un determinado tipo de interés. Esta cantidad deberá devolverse mediante cuotas, por lo general mensuales, que suman devolución del capital prestado más intereses, a lo largo de un plazo determinado. En este tipo de operaciones el plazo de devolución suele estar entre uno y cinco años, aunque cuando se trata de cantidades muy importantes (destinadas a adquisición de equipamientos o inmuebles, por ejemplo) el plazo de devolución puede ser mayor.

Antes de solicitar el préstamo para un proyecto, las personas que pretenden iniciar una

actividad empresarial deberían tener en cuenta y analizar los siguientes aspectos:

- Cantidad real que necesita de acuerdo con su plan de inversión y de financiación, y si la necesita en su totalidad al inicio.
- Capacidad de devolución. Analizar en el plan de tesorería el impacto de las cuotas mensuales de devolución del préstamo. Es importante identificar algunas modalidades de préstamos u ofertas de las entidades financieras que incorporan periodo de carencia.
- Garantías o avales que exige la entidad. Cuando se dispone de los avales o garantías requeridas hay que valorar diferentes alternativas (como recurrir a familiares o a amigos/as).

Póliza o Línea de Crédito

El crédito es la operación por la cual el deudor o prestatario (la empresa en este caso) puede disponer de hasta una determinada cantidad de fondos, pactada en la operación de crédito, a lo largo de un determinado plazo, que generalmente es de un año. Suelen instrumentarse a través de póliza, por lo que se conocen también como póliza de crédito o línea de crédito.

Los tipos de interés pueden ser algo más bajos que los de los préstamos y se pagan únicamente sobre las cantidades de las que se ha dispuesto en cada momento (algunas entidades cobran también algún interés, sobre los fondos no utilizados).

El banco preconcede un dinero que puedes utilizar y en función del dinero utilizado pagas el interés pactado con la entidad financiera. Normalmente también tiene una cantidad mucho menor, comisión del dinero no dispuesto, para el dinero que no utilizas.

Otros recursos financieros

Es fundamental conocer los instrumentos financieros más recurrentes para contratar el producto más adecuado.

- **Renting:** el arrendador cede en alquiler el uso de un bien por un periodo determinado a cambio de una renta periódica. No suele ofrecerse la opción de compra del bien, en cambio se posibilita la renovación del contrato sobre el mismo bien o la novación del contrato sobre un modelo más actual.
- **Leasing:** es un arrendamiento financiero con opción de compra al final. La entidad financiera adquiere, por mandato del cliente, cualquier bien (mobiliario o inmobiliario) y se lo arrienda a éste para su uso y disfrute mediante el pago de unas cuotas periódicas. Una vez finalizado el contrato de leasing, el interesado puede adquirir el bien ejecutando la opción de compra, puede no ejecutar la opción y devolverlo o puede suscribir un nuevo contrato de arrendamiento.
- **Gestión de cobro:** consiste en la gestión del cobro de efectos y documentos análogos que corresponden a transacciones comerciales o ventas aplazadas. No es en sí mismo un recurso financiero, pero se trata de una función básica para la gestión de tesorería de un negocio.
- **Descuento de efectos:** anticipo del importe de efectos comerciales (letras de cambio), certificaciones públicas y otros efectos por parte de la entidad financiera. La cantidad abonada es igual al monto de la deuda, una vez descontados los intereses y gastos en concepto del tiempo que media entre el anticipo y el vencimiento del crédito.
- **Factoring:** es una operación que consiste en la transferencia de un crédito de un Titular a una sociedad de factoring que se encarga de efectuar el cobro, asumiendo el posible riesgo de insolvencia o morosidad del comprador, a cambio de una comisión.

Financiación no bancaria

Existe un conjunto de instrumentos financieros que no se acogen al normal funcionamiento del sistema bancario, como son el Pago Único y las Ayudas y Subvenciones.

Pago Único

Uno de los métodos más empleados por las personas con capacidad de desarrollar nuevas iniciativas puesto por la Administración Pública, es utilizar la ayuda otorgada a la persona individual, como trabajador/a en situación de desempleo, para mejorar su ocupabilidad, denominada *Capitalización de la prestación por desempleo o pago único*.

La ayuda consiste en la percepción total o parcial de la prestación por desempleo de nivel contributivo, de una sola vez, a la persona beneficiaria de la prestación cuando pretendan incorporarse, de forma estable, como socios/as trabajadores/as en Cooperativas o en Sociedades Laborales⁷.

Las personas que se pueden beneficiar de estas ayudas son trabajadores/as en situación de desempleo que sea perceptores/as de la prestación contributiva por desempleo, siempre que no hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a los veinticuatro meses.

El abono de la prestación se podrá realizar de una sola vez por el importe que corresponda a la aportación obligatoria establecida con carácter general en cada Cooperativa, o al de la

7. En virtud del Convenio suscrito entre el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, y el Ministerio de Trabajo e Inmigración, tiene una línea específica para financiar, mediante préstamos participativos subvencionados en su tipo de interés, cooperativas y Sociedades Laborales, consideradas PYME conforme a la definición de la UE, que incorporen trabajadores desempleados que se acojan a la modalidad de pago único de la prestación por desempleo destinada a participar en aquéllas como socios trabajadores o socios de trabajo.

adquisición de acciones o participaciones del capital social en una sociedad laboral, siendo en ambos casos necesario para acceder a la condición de socio/a.

Ayudas y Subvenciones

El término Subvención hace referencia a ayudas financieras a fondo perdido que normalmente conceden las propias administraciones. Pueden ser de dos tipos: al capital (financian inversiones) o a la explotación (financian gasto corriente de la empresa). Sin embargo, no son en realidad, un recurso del que las personas con capacidad de desarrollar un proyecto puedan disponer para la creación, puesta en marcha o desarrollo de su negocio, porque:

- No se puede contar con ellas en el Plan de Financiación, ya que por lo general hay que solicitarlas una vez constituida la empresa, el plazo de respuesta puede ir de 3 a 8 meses y pueden concederla o no. Aún cuando concedan la subvención, los plazos entre la solicitud, estudio, resolución y pago, van desde 6 meses a año y medio. Financian habitualmente inversiones o gastos ya realizados, por lo que hay que contar previamente con esa disponibilidad de fondos para realizarlos.

El objeto de la subvención varía en cada caso, pero suele dirigirse a incentivar a las empresas para:

- que realicen determinadas actividades: investigación, nuevas tecnologías etc.
- que realicen determinadas inversiones: maquinaria, equipos informáticos, instalaciones y, en ocasiones, en activos circulantes (mercancías).
- actúen en determinados sectores: nuevos yacimientos de empleo, sectores en crisis, sectores emergentes etc.
- fomentar la creación de empleo para determinados colectivos: contratación de

mujeres, jóvenes, personas mayores, de 45 años, personas con discapacidad etc.

El inconveniente principal que tienen estas ayudas es que no son estables, por lo que las convocatorias reseñadas a continuación deben tomarse como una referencia del abanico existente:

1. Incorporación de socios trabajadores o socios de trabajo a Cooperativas y Sociedades Laborales.
2. Realización de inversiones que contribuyan a la creación, consolidación o mejora de la competitividad de Cooperativas y Sociedades Laborales.
3. Prestación de asistencia técnica.
4. Realización de actividades de formación, difusión y fomento de la Economía Social vinculadas directamente al fomento del empleo.

5.5 Nuevas fórmulas de financiación: los marcos alternativos

Las personas con capacidad de emprender proyectos e iniciativas que puedan generar tejido productivo suelen tener serias dificultades a la hora de conseguir financiación para iniciar su proyecto empresarial. Uno de los problemas principales es la escasa diversificación. Por lo general se utiliza únicamente el recurso de las entidades financieras bancarias tradicionales y, en muchos casos, depende de una única entidad. Por todo ello es importante que la búsqueda de financiación, en la fase de creación y gestión de la empresa, incluya otras fuentes de financiación alternativas.

Microcréditos

Es un instrumento financiero dirigido a aquellas microempresas, personas físicas o actividades económicas que encuentren dificultades de acceso a los canales habituales de financiación. Se apuesta, de este modo, por el microcrédito como medio para promover la creación de empresas, favorecer la aparición de personas con capacidad de impulsar proyectos y un desarrollo económico y social equilibrado, buscando crear las condiciones para eliminar la exclusión social.

Es una metodología que consiste en prestar pequeñas cantidades de dinero, aplicarlas en inversiones productivas y comerciales, posibilitando el respaldo comunitario sobre cada miembro de la comunidad, a la hora de los avales, y promoviendo el aumento paulatino de la confianza y las cantidades prestadas. En este momento en nuestro país existen las siguientes líneas de microcréditos:

- Programas de microcréditos de las Cajas de Ahorro.
- Programas de microcréditos de las instituciones públicas.
- Microcréditos del Instituto de Crédito Oficial: El Instituto de Crédito Oficial es una entidad pública empresarial, adscrita al Ministerio de Economía y Hacienda a través de la Secretaría de Estado de Economía, y consideración de Agencia Financiera del Estado.
- Programas de microcréditos de las ONG.

Cada uno de ellos presenta diferencias de fondo y forma ya que en la medida que sus impulsores son entidades radicalmente distintas, las características del microcrédito y su función solidaria varía sustancialmente.

Capital Riesgo-Inversores particulares o sociedades de capital riesgo

El Capital Riesgo tiene por objeto canalizar inversiones hacia pequeñas y medianas empresas. Por lo general prefieren nuevas empresas con ideas innovadoras y exigen planes de empresas coherentes, con proyectos viables profesionalmente muy bien preparados. La vía de inversión se concreta en la toma de participaciones en el capital social de las empresas, de forma minoritaria y temporal.

El inversor ofrece apoyo a la gestión (logístico, técnico...) y participa en la toma de decisiones. En un futuro, el/la capitalista de riesgo puede obtener rentabilidad a través de los beneficios, o vendiendo sus participaciones una vez que el negocio se encuentra en una fase de madurez. Lo más común es que permanezca un plazo de tiempo comprendido entre 3 y 5 años, pero puede también alargarse hasta los 10 años.

Las Sociedades de Capital Riesgo cumplen funciones similares a los inversores particulares. Están habitualmente especializadas por sectores y se involucran en la marcha de la empresa, colaborando en la toma de decisiones estratégicas. Apuestan por negocios tanto en fase inicial como negocios que ya están en marcha y con objeto de financiar su crecimiento.

Las Sociedades de Garantía Recíproca

Las Sociedades de Garantía Recíproca (SGR) son otro instrumento del sistema financiero cuyo objetivo fundamental es el apoyo financiero a la pequeña y mediana empresa. La SGR concede avales que sirven de garantía a la deuda que la empresa contraerá con la entidad bancaria, los proveedores o la Administración Pública. Su misión no es prestar dinero, sino, que tras el estudio de la viabilidad del proyecto, avalar a la empresa y realizar una labor de intermediación. La SGR negociará las mejores

condiciones para sus socios, les proporcionará servicios de consultoría, asesoramiento financiero, y gestión de ayudas públicas. Es, por tanto, un instrumento importante cuando la creación de la empresa requiere un préstamo o crédito bancario y no se cuenta con los avales y garantías que le solicitan.

Banca Ética y Fondos Solidarios

En la actualidad hay numerosas personas y entidades dispuestas a emplear parte o el total de sus ahorros para financiar proyectos de carácter social y/o medioambiental, ayudar a crear empresas solidarias o participar en redes de consumo alternativo, y, sobre todo, que reivindicaran el derecho a que no se financie aquello con lo que no están de acuerdo. Son personas e instituciones que reclaman el derecho de información, de transparencia y de decisión directa sobre sus ahorros e inversiones. Con esta idea han proliferado a partir de los 80 en toda Europa Fondos y Bancos cuyos criterios de gestión, funcionamiento y préstamo varían según la legislación existente de cada país.

En estrecha relación con la Banca Popular de Italia, ha surgido en España un primer ámbito de banca ética denominado FIARE, que se encuentra en el momento de redacción de esta guía en fase de desarrollo tras su reciente constitución.

Financiación Ética y Solidaria

Si la banca ética y los microcréditos tienen una relación ambivalente con la financiación bancaria, la financiación ética y solidaria es aquella cuyo grado de relación con ese ámbito es menor. Nacen generalmente desde colectivos sociales y/o empresariales comprometidos con la Economía Solidaria y persiguen la generación de instrumentos financieros con un marcado carácter local. Podemos destacar las siguientes fórmulas:

5. **“Ahorro de proximidad”**. En diferentes territorios y con fórmulas jurídicas diferentes (incluso sin estructura legal a veces) se produce de forma espontánea, una acción de refuerzo de lo local en sus dimensiones productivas o de apoyo a las capas sociales más desprotegidas. Normalmente un conjunto de particulares o colectivos deciden poner en común el ahorro generado por ellos/as y ponerlo al servicio de proyectos sociales, económicos y/o culturales. Este ahorro de proximidad es el germen de las Cajas de Ahorro, y tenían y tienen por objeto “ofrecer banca a los más humildes”. En definitiva, son grupos de acción local que vinculan su ahorro al apoyo de puesta en marcha de iniciativas.
1. **Instrumentos generados en el seno de la Economía Solidaria** (Cooperativas, Asociaciones, Fundaciones, Sociedades Laborales, Mutualidades) para facilitar el acceso a la autofinanciación. Desde el mundo de la Economía Solidaria se comenzaron a autogestionar instrumentos financieros a la medida de sus necesidades y sus valores, capaces de evitar la exclusión bancaria. El caso en España más emblemático es el de la cooperativa de servicios financieros Coop 57 cuyo objetivo es el de poner la riqueza del movimiento cooperativo al servicio de su propio fortalecimiento y desarrollo. Junto a esta experiencia han surgido otros tipos de Préstamos Privados Solidarios cuya vinculación suele venir dada por la financiación de iniciativas de autoempleo bajo fórmulas jurídicas de economía solidaria.

6

La Economía Social y género

Una prioridad absoluta de la estrategia para el empleo en España es el crecimiento del empleo y de la participación en el mercado de trabajo, ya que el insuficiente volumen de empleo es uno de los problemas clave del mercado laboral en nuestro país. No obstante, mayor urgencia exigen las políticas de promoción de la igualdad al seguir constatándose la discriminación de las mujeres en el mercado laboral.

En 30 años la incorporación al mercado de trabajo de las mujeres españolas ha crecido notablemente, aunque sigue estando muy por debajo de la media comunitaria. Sin embargo, aun dentro del protagonismo de las mujeres en términos de crecimiento económico, la estructura del mercado laboral sigue presentando diferencias de género, con un sesgo a favor de los varones.

La división sexual del trabajo en la que antiguamente las mujeres trabajaban en el ámbito doméstico y los hombres en el ámbito público, se ha extendido también al ámbito laboral actual, donde las mujeres desempeñan mayoritariamente ocupaciones y profesiones

relacionadas con los cuidados, la educación, la atención a otras personas, las relaciones sociales, la limpieza y la hostelería. Esta realidad está relacionada con la segregación horizontal que existe en el mercado de trabajo en función del género y que tiene que ver con la existencia de profesiones mayoritariamente desempeñadas por hombres y profesiones mayoritariamente realizadas por mujeres. La segregación horizontal es debida a la socialización diferencial que recibimos de nuestro entorno y a la diferente manera en cómo se orienta a los y las jóvenes a la hora de elegir un determinado estudio o una profesión, lo que concuerda con los roles que se asignan socialmente a hombres y mujeres.

Así las profesiones más feminizadas son las que tienen peores condiciones laborales, en especial salarios más bajos. Puede observarse cómo, por ejemplo cuanto mayor es la tasa de feminización de una profesión (esto es, el porcentaje de mujeres sobre el de hombres), menores son sus salarios y mayor es su inestabilidad en el empleo. Este hecho ilustra la devaluación de las actividades realizadas por mujeres y la discriminación existente en el

mercado laboral. De esta forma, las empresas creadas por mujeres deben empezar a caracterizarse por innovar y explorar nuevos mercados, donde el potencial de empleo es mayor que en los sectores típicamente femeninos.

En consecuencia, en las oportunidades ofrecidas a las mujeres se observa que siguen contando con más dificultades para acceder al empleo, para promocionar profesionalmente, para compatibilizar la vida familiar y laboral, así como recibir igual remuneración por igual trabajo.

A lo largo de la última década se han producido varios cambios legislativos cuyo objetivo ha sido luchar contra manifestaciones de discriminación directa (diferencias salariales) y lograr la igualdad real de las mujeres en diferentes ámbitos de la sociedad (bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social por la contratación indefinida de mujeres con dificultades de inserción y desempleadas mayores de 45 años, y fomento de la contratación de mujeres en profesiones en las que se encuentran Infra-representadas); sin embargo, la situación laboral de las mujeres en el ámbito de la Economía Social es manifiestamente mejor en su conjunto que en el resto de la Economía, siendo la representación prácticamente paritaria.

Según el Ministerio de Trabajo e Inmigración los datos del primer trimestre de 2010 de mujeres trabajadoras de Cooperativas y las Sociedades Laborales ascendían al 44,7% del total de trabajadores, estando más presentes en las Sociedades Cooperativas (47,7%) que en las Sociedades Laborales (30,8% en Sociedades Laborales Anónimas y 36,6% en Sociedades Laborales Limitadas). Esta proporción de mujeres

trabajadoras va disminuyendo a partir de los 40 años de edad. Además, el porcentaje de mujeres es superior entre los trabajadores/as con contrato temporal que entre los indefinidos y la mayor presencia de mujeres se da en los servicios en que superan a los varones, y están subrepresentadas en la industria y la construcción.

Por comunidades autónomas destacan los mayores porcentajes de mujeres en Madrid, Baleares, Andalucía, País Vasco y La Rioja, estando en el extremo opuesto Castilla la Mancha, Castilla y León, Extremadura y Navarra.

Con el tamaño de la sociedad crece la presencia de mujeres, hasta superar a los varones en las de más de 50 trabajadores.

En conclusión, ante la enorme dificultad experimentada para reducir las cuotas de desempleo femenino utilizando la vía de trabajo por cuenta ajena, cada vez se va apostando más por el desarrollo de iniciativas empresariales de Economía Social y Solidaria, con un gran potencial los sectores con poca presencia de mujeres, como solución fundamental a dicha problemática.

El empleo en empresas de Economía Social y Solidaria se convierte en una alternativa real y efectiva para que las mujeres entren en el mercado laboral. En la actualidad es, seguramente, una de las mejores vías para conseguir un desarrollo profesional justo entre su formación, iniciativa y retribución.

7

Las estrategias de desarrollo: la gestión del conocimiento, formación, innovación, redes y desarrollo local

La Economía Social y Solidaria en el seno del desarrollo local

La Economía Social juega, desde distintos puntos de vista, un papel clave en el desarrollo local. Las relaciones entre la Economía Social y el desarrollo local se pueden concretar en:

- Empleo de calidad: las empresas sociales son actores clave en la creación de empleo local de calidad. Por un lado, la Economía Social es por definición una economía con gran arraigo local y /o regional (con respecto a la economía global). En segundo lugar, muchos de los campos en los que los actores de la Economía Social se hallan involucrados se caracterizan por un sistema de trabajo intensivo, dando como resultado un número elevado de empleos.
- Arraigo del capital social: la Economía Social juega un papel fundamental en la construcción, la mejora y el arraigo del capital social local, fomentando las relaciones sociales así como de las redes de solidaridad locales dentro de un territorio.
- Refuerzo de la democracia: la Economía Social crea fuertes vínculos entre los diferentes grupos anclados en un mismo territorio.

- Parteneriados entre autoridades locales y actores de la Economía Social.

Partiendo del desarrollo local en su perspectiva sostenible, la Economía solidaria puede llegar a jugar un papel protagonista o, al menos, muy destacable en la incorporación de esta clase de políticas de desarrollo local. Señalar algunas ideas significativas que dan pistas sobre la vinculación existente entre Economía Social y Desarrollo Local:

- Las entidades de Economía Social y Solidaria constituyen agentes económicos que **fijan los recursos al territorio**. Frente a la inversión generada por grandes corporaciones que tiende a ser volátil y deslocalizada, es decir, que se mantiene en el territorio mientras las condiciones y los costes de producción son bajos y huye cuando encuentra escenarios más rentables; la Economía solidaria encuentra en el territorio y su mercado la primera razón de ser y su principal mercado potencial. Esta fijación de recursos permite capitalizar la inversión y acometer nuevos proyectos en esos mismos ámbitos territoriales. Además por su carácter colectivo y extensivo en trabajo tiene

una gran capacidad para aguantar periodos de crisis y ciclos económicos regresivos.

- Muy unido al punto anterior, la Economía Social y Solidaria constituye un fenómeno ciudadano por el cual **la oferta se aproxima enormemente a la demanda estableciendo estrategias comunes**. En muchas ocasiones los colectivos que impulsan la creación de unidades de Economía solidaria identifican demandas y necesidades sociales no cubiertas por el mercado y ellos/as mismos/as generan la oferta y la agrupan. Esta perspectiva de “identificación de la demanda-creación y agrupación de la oferta” permite la comercialización de productos y servicios más adaptados a las necesidades de los/as ciudadanos/as desde una perspectiva sostenible, nacen con una clara orientación al mercado, los procesos de calidad se convierten en piezas claves de su estrategia comercial y todo ello le confiere un carácter competitivo frente a otras empresas “tradicionales”. La capacidad de competir de la Economía solidaria no suele proceder del abaratamiento de los costes de producción, sino de su carácter flexible, atento a las modificaciones del mercado y porque establece nexos directos entre el/la consumidor/a final y la oferta (mejor adecuación a sus necesidades).
- La Economía Social y Solidaria **se orienta hacia la satisfacción de las necesidades humanas** y la calidad de vida, por ello la mayoría de sus servicios se enmarcan dentro de la atención a personas, la pequeña producción de bienes, la cogestión de servicios públicos, etc. La generación y utilización de instrumentos como el balance social evidencian el interés que para la Economía solidaria tiene la producción de bienes y servicios responsables con el medio social y ecológico.
- La Economía Social y Solidaria (y en particular el cooperativismo) genera acumulación

que, lejos de repartirse individualmente entre sus socios/a, configura **fondos comunes no repartibles**. Estos fondos suponen un embrión de propiedad comunitaria capaz de vincularse a estrategias de desarrollo, de financiación alternativa, de fortalecimiento de redes y agrupaciones de segundo grado.

- La Economía Social y Solidaria supone apostar por **la gestión ciudadana de lo económico** en un proceso de concertación y articulación de redes de autoayuda. La Economía solidaria ayuda a vertebrar el territorio y establece conexiones entre productores, consumidores, entidades ciudadanas, PYMES y Administración Local. En este sentido, es particularmente destacable la relación entre el movimiento sindical y las entidades de Economía Social. Estas redes fomentan la cultura de emprendimiento capaz de movilizar los recursos y potencialidades del cuerpo social.
- La aplicación de criterios democráticos en su gestión hace de las entidades de Economía Social y Solidaria instrumentos útiles para la lucha contra la discriminación sexual. Una política de equidad de género en ámbitos locales exige la incorporación de elementos de análisis de género en el seno de las entidades productivas, siendo las entidades de Economía Social y Solidaria quienes han comenzado a incorporar esta clase de análisis.
- Las actuaciones macroeconómicas de la Economía solidaria constituyen un buen soporte para el **desarrollo y materialización de los nuevos yacimientos de empleo**. Aunque su viabilidad exige la concurrencia de factores más estructurales, es cierto que las entidades de Economía Social y Solidaria son agentes privilegiados para su puesta en marcha desde una perspectiva viable económicamente y rentable socialmente.

Estos puntos indican algunos rasgos característicos del papel que viene jugando y/o podría jugar la Economía Social y Solidaria en una estrategia de desarrollo local, convirtiéndose en una alternativa de empleo e inclusión en cualquier territorio.

Agrupación: sinergias y ventajas competitivas

La interrelación existente entre el ámbito económico y social constituye el escenario de juego donde se implementa un proceso de fomento, creación y acompañamiento de iniciativas que permitan desarrollar un proyecto productivo o de servicio.

Cada estrategia de promoción y creación de empresas requiere, previamente, un análisis sistemático de las estructuras de producción locales. Hay que poner el énfasis en la identificación de deficiencias y recursos. Este análisis debe resumir de forma cualitativa y sistemática la ausencia de productos y/o servicios y las deficiencias en el abastecimiento, así como las externalidades generadas por el sistema productivo local.

Por ello, conviene que cualquier iniciativa que desarrolle un análisis de la estructura local que recoja un mapa cualitativo de los agentes sociales e institucionales, sus competencias, sus fortalezas y debilidades, su marco de relación, sus compatibilidades e incompatibilidades y en definitiva establezca su estrategia de interrelación local.

Las empresas de Economía Social se alimentan, en gran medida, de la capacidad del territorio y de la relación con otras entidades solidarias para generar relaciones de apoyo recíproco, de manera que se generen redes vertebradoras del propio ámbito de emprendimiento.

Innovación, sostenibilidad y desarrollo local

Para generar nuevos ámbitos de empleo, la sostenibilidad, el desarrollo y la innovación de productos y/o servicios suponen una necesidad clave. El concepto de producción “socialmente útil” pone el énfasis en el valor de uso de los productos y servicios. Nace del cuestionamiento sobre la eficacia y pertinencia de los productos y/o servicios existentes, es decir, pone el énfasis en la valoración cualitativa del grado de la satisfacción que los ciudadanos y ciudadanas tienen de esos productos, así como la ‘sostenibilidad’ (social y ecológica) de los mismos. No siempre esta satisfacción es la más adecuada y en muchos casos, aun siendo óptima, podría mejorarse. Si se ha generado buenas condiciones de colaboración y retroalimentación en el territorio, podemos empezar a valorar hasta qué punto la economía tradicional está dando respuestas al consumo de forma responsable, flexible y sostenible.

El mercado que nos rodea es cada vez más cambiante y agresivo; los últimos avances de las tecnologías de la *información* y la comunicación están provocando una transformación social y económica que, por supuesto, conlleva un cambio significativo en el mundo empresarial, en el que la telefonía móvil y, sobre todo, Internet juegan un papel imprescindible para el desarrollo de cualquier proyecto empresarial, obligando a las personas que integran las empresas de Economía Social a reciclarse continuamente para asumir nuevas competencias. Podemos decir que aquellas empresas e iniciativas sociales que se queden al margen o retrasen su incorporación a las tecnologías pondrán en peligro tanto su competitividad como su propia supervivencia.

Formación

Por eso, una de las barreras con las que las empresas de Economía Social y Solidaria se encuentran a la hora de afrontar con éxito su aventura es la falta de formación profesional. La formación es actualmente un aspecto fundamental en el desarrollo de una empresa. Hoy en día son las propias administraciones quienes prácticamente obligan a las empresas a que formen a sus trabajadores/as, a través de programas y subvenciones, sin olvidar la desgravación en las cuotas de ingresos al Estado que proporcionan muchos de los cursos capacitadores.

Respecto a la Formación Profesional para el Empleo, resulta ahora particularmente interesante conocer las posibilidades de recualificación y adaptación permanente de las personas integradas en las entidades de Economía Social. Las experiencias de *formación continua* han permitido generar un nuevo acervo en los/as trabajadores/as de cooperativas, sociedades laborales, etc., la incidir tanto en formación en criterios técnicos (ligados a competencias profesionales) como de gestión y administración societaria.

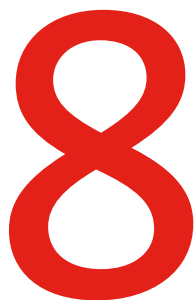
En relación a esto, es importante conocer la legislación actual sobre Formación para el empleo, así como todo lo referente a acreditación de competencias. La acreditación está bajo la responsabilidad del Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL), existiendo además institutos de carácter autonómico. La legislación marco principal al respecto es la siguiente:

- Ley orgánica 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.
- Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.
- Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula la Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

Los reales decretos que aprueban las diferentes Cualificaciones Profesionales pueden consultarse en las páginas correspondientes a cada Familia Profesional en el siguiente enlace web: <http://www.educacion.es/educa/incual>

Importante es destacar que, aunque el proceso continua siendo lento, existe y se está poniendo en práctica el sistema de acreditaciones, que permitirá consolidar la experiencia profesional, otorgándole valor permanente al ser reconocida formalmente.

Al respecto, FOREM, como el ámbito específico de CCOO para la formación, resulta un espacio de gran utilidad para trabajadores/as. (www.forem.es)



Economía Social y Solidaria y el mundo del trabajo

8.1 Cadena productiva en la Economía Social y Solidaria

¿Qué es un proceso de producción?

De todas las actividades de la empresa, la más importante es la de producción, que es el núcleo esencial del negocio. La producción es el proceso de transformación de los recursos de la empresa (*inputs*) en bienes o servicios (*outputs*) destinados a la venta.

La principal finalidad de una empresa, sea pequeña o grande, es la producción de bienes y/o servicios para satisfacer las necesidades de la clientela. Este proceso generará beneficios en la medida que sea un proceso eficaz y los productos finales tengan demanda en el mercado.

Un proceso eficaz es aquel que se planifica, desarrolla y ejecuta para cumplir los objetivos de la empresa, y evidentemente, la eficacia del proceso depende de una adecuada

organización interna. Ahora bien, lograr que la generación de bienes y servicios se realice mediante un proceso eficaz puede no ser algo tan sencillo, sobre todo si lo analizamos desde un primer momento de la puesta en marcha del proceso de producción, teniendo en cuenta cuales son las fases, recursos y tiempos y como deben combinarse y organizarse.

Una empresa puede tener muy claro que su producto tiene demanda en el mercado, incluso tienen ya a la potencial clientela, pero no se han detenido a analizar *cómo* van a organizar su empresa en función de las etapas o fases de producción. Por muy pequeña que sea la empresa, es necesario identificar estas fases, analizar las interrelaciones entre ellas y organizar la actividad empresarial en función de estas necesidades.

Para organizar estas fases y funciones cada empresa debe tener muy claro cuál es su proceso productivo. En el ámbito de la organización interna, es importante la identificación precisa de fases con sus correspondientes funciones y tareas para realizar el proceso con fluidez e incluso poder establecer ciertos procedimientos

estandarizados para la realización de las funciones.

Los procedimientos y los sistemas de protocolo contribuyen a la eficacia de la empresa y a evitar los problemas conocidos como “cuellos de botellas” o “tiempos muertos”, ambos representan los problemas más comunes que afectan la eficacia de una empresa:

- *¿Qué es un Cuello de Botella?:* El cuello de botella de un proceso es el factor que limita la producción. Determina el ciclo de producción ya que fija el límite de la rapidez con que pueden producirse los bienes/servicios. Puesto que los cuellos de botella obstaculizan un proceso y limitan su capacidad, es muy importante identificarlos a tiempo y tratar en la medida de lo posible de minimizarlos. Los cuellos de botella pueden ser frecuentes en las pequeñas empresas donde se concentran las tareas en muy pocas personas, analizarlos e identificarlos y proponer mejoras en los procedimientos es fundamental para el desarrollo de la misión de la empresa.
- *¿Qué son los Tiempos Muertos?:* Es el tiempo en el que no se está realizando un trabajo útil. Es muy importante, por ejemplo, en el caso de tareas que no pueden empezarse hasta que se terminen otras. Podemos aplicar recursos humanos o materiales que están inactivos hasta que finalizan las tareas precedentes. Esto supone un coste y una ineficacia de nuestro proceso productivo. También se producen tiempos muertos por causas “inevitables”, por ejemplo cuando se estropea un ordenador o una máquina. Otras veces son tiempos muertos que aunque pequeños son constantes. Corregir ciertos fallos u obstáculos, contribuyen a mejorar la capacidad productiva de la empresa.

¿Qué es la capacidad del proceso productivo?

La capacidad es la medida de lo que puede producirse en un periodo determinado de tiempo. La capacidad depende de múltiples factores:

- número de personas trabajando en el proceso
- infraestructuras
- mantenimiento
- tecnología

Es importante para una pequeña empresa definir y analizar su proceso de producción. Los/as empresarios/as deben analizar cuidadosamente cuáles son las tareas y actividades necesarias para producir los bienes/servicios que la empresa proveerá al mercado, cómo se interrelacionan entre sí, prever la posible existencia de cuellos de botella, calcular tiempos de producción y posibles tiempos muertos para tratar de eliminarlos. Servirse de los modelos y herramientas existentes, puede ayudar mucho.

La elección de una forma determinada del proceso de producción tiene incidencia sobre muchos aspectos de la empresa, entre otros:

- Necesidades de personal y formación del mismo
- Subcontratación de tareas
- Mayor o menor conocimiento de las necesidades de compras
- Provisiones de ventas
- Capacidad de asumir nueva clientela

También es importante, especialmente en empresas pequeñas y de reciente creación, el análisis de los perfiles profesionales de acuerdo a los servicios ofrecidos y la forma de producción asumida, este análisis facilita la asignación de funciones productivas, el establecimiento de un baremo de desempeño y

calidad y las necesidades de formación de los recursos humanos.

8.2 Transformación de empresas en Economía Social

Existen diferentes empresas que, por diferentes motivos (sucesión, crisis de desarrollo, reorientación de actividad, convicción etc.), se plantean la evolución de su forma jurídica desde la sociedad mercantil, basada en el poder según el porcentaje de capital, a empresas enmarcadas en la Economía Social, tanto Sociedades Cooperativas como Laborales. Para poder hacer efectiva esa transformación hay que considerar diferentes aspectos que puedan hacer frente a una situación tan compleja como puede ser una modificación del modelo de gestión y propiedad, teniendo en cuenta, asimismo, el éxito de todo el proceso.

De forma muy esquemática hay que destacar una serie de recomendaciones y consejos para orientar a los diferentes actores del proceso en los diversos puntos del camino donde se puedan encontrar. Las principales fases de cualquier proceso de transformación empresarial es el siguiente:

1. **Diagnóstico de la situación previa a la transformación:** la finalidad es que todas las personas relevantes en el proceso tomen conciencia de la situación de la organización, considerando aspectos de gestión, de liderazgo, económicos, comerciales y relaciones con los diferentes grupos de interés. Toda empresa puede ser susceptible de transformación. Algunas, por sus características internas y situación en el entorno,

pueden tener mejores condiciones que otros para iniciar un proceso de este tipo. Considerando la diversidad de organizaciones y sectores económicos existentes, en esta fase de diagnóstico hay que ocuparse de resaltar los aspectos que podrían facilitar o dificultar el proceso de transformación.

2. **Los primeros pasos:** en esta fase se delimita los pasos necesarios para la puesta en marcha del proceso: la definición del plan de trabajo, la delimitación de los actores involucrados, definición de los recursos necesarios etc.
3. **Transformación jurídica:** se define los diferentes trámites que hay que seguir a la hora llevar a cabo una transformación de sociedad mercantil en empresa de Economía Social.
4. **Transformación organizacional:** en esta fase es importante tener en cuenta la transformación de la empresa a partir de una visión del socio/a, la comunicación y los procesos de participación y las principales herramientas de gestión empresarial.

Por último decir que las diferentes características y especificidades de cada una de las empresas, así como de obtener información sobre ayudas específicas para la transformación de empresas, se recomienda el acompañamiento de expertos y de entidades que asesoren sobre los diferentes aspectos que la organización considere⁸. Importante es, en este sentido, el acompañamiento y la asesoría sindical.

8. Se recomienda la revisión de la "Guía de Transformación en Empresas Cooperativas" accesible en la página Web de <http://www.cooperativescatalunya.coop/>

9

Cifras de la Economía Social y Solidaria en España

Según datos de la Seguridad Social, a 31 de marzo de 2010, había 376.569 personas dadas de alta en el Régimen General en un total de 38.505 Cooperativas y Sociedades Laborales. La distribución de esta cifra entre cada una de las formas jurídicas de Economía Social es la siguiente:

- Un total de 23.129 Cooperativas con 288.643 personas dadas de alta.
- Un total de 1.945 Sociedades Laborales Anónimas con 26.459 personas dadas de alta
- Total de 13.431 Sociedades Laborales Limitadas con 61.467 personas dadas de alta.

Por otra, y según los datos de la Secretaría General de Empleo, desde el mes de enero a finales de mayo del presente año, 20.617 personas han capitalizado la prestación por desempleo en su modalidad de pago único para constituirse como trabajadores/as autónomos/as o participar como socios trabajadores/as o de trabajo en Cooperativas o Sociedades Laborales. Este dato representa un aumento del 25,58% con respecto al mes anterior. Las personas que han utilizado esta medida para formar parte de una Cooperativa o Sociedad laboral, el número ha sido de 1.740, de los que

821 son socios/as de Cooperativas y 919 socios/as de Sociedades Laborales.

Destacar algunas características de los/as trabajadores/as de la Economía Social en situación de alta en la Seguridad Social (a 31 de Marzo de 2010)

- Las mujeres suponen más de dos quintos (44,7%) del total de trabajadores, estando más presentes en las Sociedades Cooperativas (47,7%) que en las laborales (30,8% en Anónimas y 36,6% en Limitadas).
- El 52,1% de los trabajadores es menor de 40 años en el conjunto de sociedades. Este porcentaje se sitúa en el 51,2% en Cooperativas, el 40,1% en S. Anónimas Laborales y el 61,3% en S. Limitadas Laborales.
- El 10% del total de trabajadores es de nacionalidad extranjera (el 4,1% en las Anónimas Laborales), siendo los de la Unión Europea, sudamericanos y africanos los colectivos mayoritarios entre ellos.
- Menos del 27% de trabajadores/as mantienen una relación de carácter temporal con su empresa, elevándose al 34,8% el porcentaje en las Limitadas Laborales y en torno al 25% en los otros modelos societarios.

-
- Un 17,9% de los/as trabajadores/as realiza su actividad a tiempo parcial (en las Sociedades Laborales oscila este porcentaje del 16,9% en las Anónimas, hasta el 24,4% en las limitadas). Entre los que realizan su trabajo a tiempo parcial, la media de jornada trabajada se sitúa en el 45,2% de la misma, según consta en los registros de la Seguridad Social.
 - La antigüedad en la relación que mantiene el trabajador con su sociedad oscila en función del tipo de ésta. Alrededor del 60% de los trabajadores lleva más de 1 año en la sociedad, elevándose al 80% en el caso de las Anónimas laborales

Fichas

1

Características de la Economía Social y Solidaria

Definición

La Economía Social es el ejercicio de actividad económica y empresarial en el ámbito privado mediante la asociación de personas que, conforme a unos principios participativos y sociales, encaminan su acción al interés colectivo de sus miembros; pero también, en su caso, al interés general, tanto económico como social.

Criterios económicos

- Actividad continuada en la producción de bienes y/o servicios
- Un alto grado de autonomía
- Nivel significativo de riesgo económico
- Existe algún nivel de trabajo asalariado

Criterios Sociales

- Meta explícita de beneficiar a la comunidad o a un grupo específico de personas.
- Iniciativa lanzada por un grupo de personas. Las empresas de Economía Social son producto de dinámicas colectivas.
- El poder de decisión no está basado en la propiedad del capital. Los derechos sobre la toma de decisiones están compartidos con el resto de agentes interesados.
- Naturaleza participativa que implica a las diversas partes implicadas en la actividad.
- Representación de consumidores y usuarios y gestión participativa.
- Distribución limitada de beneficios.

Principios

- Primacía de las personas y del objeto social sobre el capital
- Organización y cultura empresarial con vocación de gestión participativa y democrática
- Conjunción de los intereses miembros usuarios y del interés general
- Defensa y aplicación de los principios de solidaridad y responsabilidad entre sus miembros
- Autonomía de gestión e independencia respecto de los poderes públicos
- Aplicación de la mayor parte de los excedentes a la consecución de objetivos a favor del interés general, de los servicios a los miembros y el desarrollo sostenible
- Compromiso con el desarrollo local, la cohesión y la estabilidad, Independencia del sector respecto a los poderes públicos.

Tipología

- Cooperativas (entre otras las de Trabajo Asociado)
- Sociedades Laborales.
- Fundaciones y Asociaciones.
- Mutualidades de previsión social.
- Empresas de Inserción Social y Centros Especiales de Empleo.

Responsabilidad Social de las Empresas de Economía Social

- Se fundamenta sobre los principios de solidaridad y en el compromiso de las personas en un proceso de ciudadanía activa e implicación en la Comunidad.
- Genera empleo de calidad así como una mejor calidad de vida, y propone un marco adaptado a las nuevas formas de empresa y de trabajo.
- Desempeña un papel importante en el desarrollo local y la cohesión social.
- Es un factor de democracia y de generación de Capital Social.
- Contribuye a la estabilidad y al pluralismo de los mercados económicos.

Definición

Las Sociedades Laborales Anónimas o de Responsabilidad Limitada son sociedades mercantiles en las que la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores/as que presten servicios retribuidos en forma personal y directa, y cuya relación lo sea por tiempo indefinido, siendo propietarios/as al menos el 51% del capital social.

Tipologías

- **Sociedad Anónima Laboral (S.A.L.)** en acciones nominativas y deberá estar desembolsado al menos en un 25% en el momento de la constitución,
- **Sociedad Limitada Laboral (S.L.L.)** el capital social estará dividido en participaciones sociales y deberá estar desembolsado totalmente en el momento de la constitución de la sociedad.

Órganos Sociales

- Junta General de Socios/as
- Administración y representación
- Órgano externo de fiscalización y auditoría

Tipologías de socios/as

- **Socios/as trabajadores/as** (clase laboral), son los que, además de ser titulares de acciones en la sociedad, desempeñan en ella actividades retribuidas con contrato indefinido, de forma personal y directa.
- **Socios/as no trabajadores/as** (clase general) son aquellos/as que no tienen una relación laboral indefinida con la empresa, pero son propietarios/as de acciones o participaciones sociales. Podrán serlo tanto las personas físicas como las jurídicas, públicas o privadas.
- **Trabajadores/as asalariados**

Ventajas

- Poder acogerse al pago único de la prestación por desempleo, así como la obtención de bonificación en las cotizaciones de Seguridad Social.
- Todos/as los/as socios/as trabajadores/as estén encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Los/as socios/as trabajadores/as poseen mayoritariamente el control de la sociedad y contribuyen con la prestación de servicios al desarrollo del objeto social a favor de la entidad, satisfaciendo a su vez las necesidades y los intereses personales.
- Un régimen tributario ventajoso
- La posibilidad de acceder a diferentes subvenciones específicas para empresas de la Economía Social

Características

1. Limitación a la contratación de personal por tiempo indefinido
2. Las acciones/participaciones son nominativas.
3. No existe libertad total en el traspaso de acciones o participaciones, sino que la ley establece un orden de preferencia a la hora de optar a la compra de acciones o participaciones de socio/a trabajador/a.
4. Obligación de inscripción en el Registro Administrativo de la Dirección General de Fomento de la Economía Social, o en el Organismo competente de cada Comunidad Autónoma.
5. La responsabilidad de los/las socios/as por deudas sociales, se limita a su aportación.
6. Obligación de disponer de un fondo de reserva especial para la compensación de pérdidas.

Principales elementos de las Sociedades Laborales**Denominación**

Limitada Laboral, o sus abreviaturas S.A.L. o S.L.L. respectivamente

Capital

Sociedad Limitada Laboral: 3.005,06 €
Sociedad Anónima Laboral: 60.101,21 €

Nº de socios/as

3 (Mínimo)

Régimen de la seguridad social

Todos/as los/as socios/as trabajadores/as de las Sociedades Laborales tendrán la consideración de trabajadores por cuenta ajena e incluidos en el Régimen General o Especial de la Seguridad Social (que corresponda a cada actividad) excepto aquellos/as socios/as trabajadores/as que su participación en el capital social alcance al menos el 50%, que estarán incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Responsabilidad Limitada al capital aportado

Fiscalidad Impuesto de Sociedades

Definición

Es una sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático.

Tiene por objeto proporcionar a sus socios/as puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios, normalmente, para terceros. También podrán contar con socios colaboradores. La relación de los socios trabajadores con la Cooperativa es societaria.

Actividad y tipologías

Puede desarrollarse cualquier actividad económica, desde la producción de bienes a la prestación de servicios, existiendo diferentes clases de Cooperativas, según la actividad que desarrollan.

Según su tipología organizativa existen:

1. Cooperativas de primer grado: agrupan como mínimo a tres socios unidos por intereses y compromisos socioeconómicos comunes.
2. Cooperativas de segundo grado: integran como socios al menos a dos Cooperativas, con el objetivo de reforzar su actividad económica, "Cooperativa de Cooperativas"

Principios cooperativos

- Adhesión voluntaria y abierta de los/as socios/as
- Gestión democrática
- Participación económica de los/as socios/as que determina que los beneficios se distribuyan en función de la actividad de los socios en la Cooperativa,
- La educación, formación e información de sus socios o asalariados, así como el fomento del cooperativismo
- Interés por la comunidad, por el desarrollo sostenible y la cohesión social y territorial en el ámbito local.
- Autonomía e independencia de cualquier organismo o entidad pública o privada.
- Solidaridad e Intercooperación.

Órganos Sociales

- La Asamblea General.
- El Consejo Rector/Administrador Único
- Los/as interventores/as

Características**Laboral**

- **Contratación de trabajadores/as:** La Cooperativa puede tener trabajadores/as asalariados/as (fijos, temporales, etc.). El número de trabajadores/as asalariados/as con contrato por tiempo indefinido no puede exceder al 10% del total de sus socios/as.
- **Salarios:** los/as socios/as de la Cooperativa tienen la libertad de atribuirse los salarios y categorías que decidan. La tabla salarial y las categorías profesionales responderán a las necesidades y decisiones de la propia Cooperativa.
- **Altas y Bajas de los/as Socios/as:** tanto la adhesión como la baja de la Cooperativa son libres y voluntarias, si bien los estatutos regularán ambas situaciones para que se realicen de una manera ordenada. En el supuesto de causar baja, se deberán reembolsar al socio/a sus aportaciones en un plazo determinado.
- **Anticipos Laborales:** los/as socios/as de la Cooperativa tienen la libertad de atribuirse los salarios y categorías que decidan, aunque en ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. La tabla salarial y las categorías profesionales responderán a las necesidades y decisiones de la propia Cooperativa.

Económico

- **Capital Social:** es la suma de las aportaciones obligatorias y voluntarias de los/as socios/as. El capital social mínimo para constituir una Cooperativa es de 1.804 €, debiendo estar desembolsado como mínimo el 25% en el momento de la constitución, es decir, 451 €.
- **Aportaciones Obligatorias:** se trata de las aportaciones que cada socio/a está obligado a desembolsar conforme a lo establecido en los Estatutos o mediante la decisión de la Asamblea General.
- **Aportaciones Voluntarias:** son las decididas por la Asamblea General, pero que únicamente suscriben y desembolsan los socios y las socias que quieran.
- **Fondo de Reserva Obligatorio:** es un Fondo de capitalización de la Cooperativa, sirve para la consolidación, desarrollo y garantía de estabilidad y permanencia de la Cooperativa.
- **Fondo de Educación y Promoción:** su finalidad es contribuir a la ampliación de la formación de los/as socios/as y trabajadores/as, así como a la financiación de acciones de interés general para la comunidad.
- **Retorno Cooperativo:** los beneficios obtenidos en el ejercicio de la actividad típica de la Cooperativa, podrán destinarse, según acuerde la Asamblea General, a cualquiera de las siguientes finalidades: aumentar la dotación de dichos fondos, a la constitución de nuevos fondos voluntarios, a incrementar el capital social, a inversiones o, también a repartir entre los/as socios/as una paga de dividendos.

Fiscalidad

Las Cooperativas, en general, tienen las mismas obligaciones fiscales que cualquier otro tipo de sociedades. Las Cooperativas de Trabajo son empresas especialmente protegidas. Esta especial protección se traduce en un régimen fiscal más beneficioso en diferentes impuestos.

Principales elementos de las Cooperativas de Trabajo Asociado

Denominación

La empresa tiene personalidad jurídica propia y distinta de los/s socios/as.

Denominación Social: Sociedad Cooperativa o S.Coop.

Capital

Mínimo fijado en los estatutos, formado por las aportaciones obligatorias y voluntarias de los/as socios/as

Nº de socios/as

Mínimo 3 (en la Legislación Estatal)

Régimen de la seguridad social

Puede cotizar al Régimen General de la Seguridad Social o al Régimen de Trabajadores Autónomos, con la condición de que todos y todas queden incluidos/as en el mismo régimen.

En el caso de que la Cooperativa haya optado por cotizar al Régimen General, los socios y las socias tendrán derecho a percibir la prestación de desempleo, entre otras ventajas asociadas a este régimen.

Responsabilidad Limitada al capital aportado

Fiscalidad Impuesto de Sociedades. Régimen Especial

Definición

Son organizaciones constituidas sin fin de lucro que, por voluntad de sus creadores/as, tienen afectado de modo duradero su patrimonio a la realización de fines de interés general (defensa de los derechos humanos, asistencia social e inclusión social, cívicos, educativos, culturales etc...)

Actividad

- Actividades propias para el cumplimiento de sus fines, sin ánimo de lucro, con independencia de que la prestación o servicio se otorgue de forma gratuita o mediante contraprestación.
- Actividades mercantiles que tengan como finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios para obtener lucro, siempre que su objeto esté relacionado con los fines fundacionales.

Órganos Sociales

- Pueden constituir fundaciones las personas físicas y las jurídicas, públicas o privadas.
- Patronato: órgano de gobierno y representación de la Fundación, que adoptará sus acuerdos por mayoría en los términos establecidos en los Estatutos. Corresponde al Patronato cumplir los fines fundacionales y administrar con diligencia los bienes y derechos que integran el patrimonio de la fundación, manteniendo el rendimiento y utilidad de los mismos. Tiene que tener mínimo 3 personas

Obligaciones

- Destinar el patrimonio y sus rentas a los fines fundacionales y los Estatutos de la Fundación.
- Dar información suficiente de sus fines y actividades para que sean conocidos por sus eventuales beneficiarios/as y demás interesados/as.
- Actuar con criterios de imparcialidad y no discriminación en la determinación de sus beneficiarios/as.
- Rendir cuentas y presentar los planes de actuación anuales al Protectorado.
- Pueden obtener ingresos por sus actividades, siempre que ello no implique una limitación injustificada del ámbito de sus posibles beneficiarios/as.

Principales elementos de las Fundaciones**Denominación**

Las fundaciones sólo podrán tener una denominación, que no podrá coincidir o asemejarse con ninguna otra de la que conste su previa inscripción en un registro público español, o con una denominación protegida o reservada a otras entidades, públicas o privadas. Las personas físicas o jurídicas podrán emplear su nombre, denominación, seudónimo o acrónimo en la denominación de las fundaciones que constituyan.

Capital

Cantidad o una aportación de patrimonio inicial adecuada y suficiente para el cumplimiento de los fines fundacionales.

Contabilidad

- Inventario. Cuentas anuales: Balance de Situación, Cuenta de Resultados y Memoria de actividades (remisión al Protectorado).
- Remisión previa a Protectorado de Plan anual de actuación.
- Auditoría externa para las grandes fundaciones.

Definición

Son sociedades de personas, sin ánimo de lucro, de estructura y gestión democrática, que ejercen una actividad aseguradora de carácter voluntario, complementaria del sistema de previsión de la Seguridad Social pública.

Actividad

Realizan una actividad alternativa al sistema público, proporcionando la gestión de una prestación alternativa a la pública.

Órganos

- Asamblea General: como reunión de todos los mutualistas para deliberar y tomar acuerdos como órgano supremo de expresión de la voluntad social y entre cuyas funciones está la de elegir a los miembros de la Junta Directiva.
- Junta Directiva estará formada por el número de miembros que establezcan los estatutos que deberán ser todos/as mutualistas. Dentro de la junta directiva necesariamente habrá un Presidente y un Secretario
- Junta Fiscalizadora.

Características

- Cumplen el principio de identidad o unidad, realizándose la actividad principal exclusivamente con los socios.
- Gestión democrática, en la que la persona del asegurado coincide con la del tomador del seguro hace que las primas satisfechas van en su integridad a garantizar las prestaciones del colectivo asegurado, existiendo una relación estatutaria y no contractual.
- La solidaridad y el principio de la no exclusión del colectivo en aquellos riesgos que no pueden cubrir los sistemas individuales.
- Participación democrática de todos los mutualistas en los órganos de gobierno de la mutualidad.
- Igualdad de derechos y obligaciones de los mutualistas, sin perjuicio de la prima o cuota a pagar por las coberturas de seguro o de previsión social.
- Asignación del excedente del contenido económico atendiendo a dos destinos: la formación de un patrimonio propio de la mutualidad que sirva de garantía para hacer frente a sus compromisos y al reparto de los beneficios obtenidos, entre todos/as los/as mutualistas.

Principales elementos de las Mutualidades**Denominación**

Son entidades con personalidad jurídica, sin fines de lucro, que están constituidas libremente por personas inspiradas en la solidaridad, con el objeto de brindarse ayuda recíproca ante riesgos eventuales.

Capital

Contribución periódica de los/as mutualistas

Definición

Las empresas de inserción nacen como un instrumento para luchar contra la pobreza y la exclusión social. Son iniciativas empresariales que combinan la lógica empresarial con metodologías de inserción laboral en la misma empresa. Su finalidad es posibilitar el acceso al empleo de colectivos desfavorecidos, mediante el desarrollo de una actividad productiva, para lo cual, se diseña un proceso de inserción, estableciéndose durante el mismo una relación laboral convencional

Actividad

Son empresas que no están al margen de los procesos convencionales de la economía, ya que producen bienes y servicios, mejoran el entorno, potencian los servicios a las personas y favorecen la calidad de vida, siendo rentables y competitivas.

Destinatarios/as de la Inserción Sociolaboral

Personas en situación o grave riesgo de exclusión social que estén en paro y que tengan dificultades importantes para integrarse en el mercado de trabajo ordinario:

- Perceptores de rentas mínimas de inserción.
- Desempleados de muy larga duración.
- Jóvenes que no hayan finalizado el período de escolaridad obligatoria y se encuentren en situación de desempleo.
- Ex-toxicómanos que se encuentren en proceso de rehabilitación y reinserción social.
- Internos de centros penitenciarios y ex-reclusos en situación de desempleo.
- Otros colectivos como son: minorías étnicas, inmigrantes o personas con cargas familiares no compartidas y en situación de exclusión.

Finalidad

Se establece un itinerario de inserción que consiste en un plan de trabajo personalizado que establece un camino planificado hacia la consecución de la integración en el mercado laboral ordinario. El itinerario de inserción contempla varias etapas: un servicio de acogida y asesoramiento, un plan de trabajo individualizado, talleres laborales, perfección de conocimientos y habilidades y entrada en el Mercado de trabajo ordinario.

La permanencia de estas personas en las empresas de inserción es temporal, ya que no se pretende crear puestos indefinidos sino formar y capacitar a las personas para poder encontrar un puesto de trabajo por sí mismas.

Obligaciones

- Estar participadas al menos del 51% del capital social por una organización social o entidad sin ánimo de lucro.
- Tener entre sus trabajadores un porcentaje de trabajadores de inserción (Dependiendo de cada Comunidad Autónoma oscilará entre un 30% y un 60%).
- Aplicar, al menos el 80% de los resultados o los excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio económico a la mejora o ampliación de las estructuras productivas y de inserción.

Principales elementos de las Empresas de Inserción**Denominación**

Figuras jurídicas variadas como Asociaciones o Fundaciones, existen empresas de inserción también en otras empresas de Economía Social Cooperativas, Sociedades limitadas o Anónimas Laborales, e incluso como Sociedades Anónimas o limitadas

Normativa

- Ley 27/2009, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas
- Real Decreto 49/2010, de 22 de enero, por el que se crea el Registro Administrativo de Empresas de Inserción del Ministerio de Trabajo e Inmigración, supone un desarrollo de la Ley 44/2007, de Empresas de Inserción.

Definición

Las Asociaciones son agrupaciones de personas constituidas para realizar una actividad colectiva de una forma estable, organizadas democráticamente, sin ánimo de lucro e independiente.

Órganos

La Asamblea General de los asociados y la Junta Directiva elegida por la Asamblea General.

Principios

La asociación es autónoma, tiene personalidad propia y su organización interna y funcionamiento deben ser democráticos, con pleno respeto al pluralismo.

No tiene ánimo de lucro, es decir, no se pueden repartir los beneficios o excedentes económicos anuales entre los/as asociados/as. Los beneficios deberán reinvertirse en el cumplimiento de los fines de la entidad pero una asociación sí se puede:

- Tener excedentes económicos al finalizar el año.
- Tener contratados laborales en la Asociación.
- Realizar Actividades Económicas que puedan generar excedentes económicos.

Principales elementos de las Asociaciones**Denominación**

No podrá coincidir o asemejarse con ninguna otra denominación que conste en un registro público español, o con una denominación protegida o reservada a otras entidades, públicas o privadas.

Capital

No es obligatorio contar con capital inicial. No requiere patrimonio fundacional. Se financian con:

- Cuotas de asociados/as.
- Otros: subvenciones, donaciones, etc.

Asociados/as

Mínimo 3 personas

Constitución

Tiene que estar legalmente constituida e inscrita en el Registro de Asociaciones correspondiente a nuestra comunidad autónoma o en el Registro Central de Asociaciones

Fiscalidad

Excepción del IVA salvo que la asociación realice habitualmente actividades empresariales o profesionales y que éstas no se realicen exclusivamente a título gratuito.

Definición

Los centros especiales de empleo son empresas de Economía Social que compatibilizan la viabilidad económica y su participación en el mercado con su compromiso social hacia colectivos con menores oportunidades en el mercado de trabajo. Su estructura y organización es la misma que la de las empresas ordinarias.

Actividad

Los centros especiales de empleo compiten en el mercado como cualquier otra empresa y se apoyan en equipos humanos de gran calidad y en la tecnología como medio de salvar las dificultades derivadas de la discapacidad y como forma de garantizar la competitividad del trabajo del mercado.

Trabajadores/as

Su plantilla está constituida por el mayor número de personas con discapacidad (que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%) cuyo número no puede ser inferior al 70% respecto del total de los trabajadores.

Finalidad

Facilitar empleo remunerado a estas personas, los Centros Especiales de Empleo garantizan formación y apoyo permanente en su vida personal y social, promoviendo el tránsito a la empresa ordinaria.

Requisitos

- Prestar servicios laborales por cuenta del centro y dentro de su organización
- Acreditar la personalidad del titular del empresario/a
- Adoptar el expreso compromiso de formar a los trabajadores discapacitados
- Inscribir el centro en el Registro de la Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales
- Establecer medidas de discriminación positiva

Principales elementos de los Centros Especiales de Empleo**Titularidad**

Pueden ser creados por organismos públicos y privados o por las empresas

Organización

Su estructura y organización se ajustará a los de las Empresas ordinarias.

Capital

- Las aportaciones de los titulares de los propios Centros.
- Las aportaciones de terceros.
- Los beneficios o parte de los mismos que se puedan obtener de la actividad del Centro según se trate de Centros que carezcan o no de ánimo de lucro.
- Las ayudas que para la creación y mantenimiento de los Centros Especiales de Empleo

Fiscalidad

Pueden ser Sociedades mercantiles, Laborales, Cooperativas, empresarios individuales, sociedades personalistas u otras formas sin ánimo de lucro (asociaciones o fundaciones).

Personalidad	Forma	N.º socios	Capital	Responsabilidad	Fiscalidad directa
Personas físicas	Empresario individual	1	No existe mínimo legal	Ilimitada	IRPF (rendimientos por actividades económicas)
	Comunidad de bienes	Mínimo 2	No existe mínimo legal	Ilimitada	IRPF (rendimientos por actividades económicas)
	Sociedad civil	Mínimo 2	No existe mínimo legal	Ilimitada	IRPF (rendimientos por actividades económicas)
Personas jurídicas sociedades mercantiles	Sociedad colectiva	Mínimo 2	No existe mínimo legal	Ilimitada	Impuesto de sociedades
	Sociedad de responsabilidad limitada	Mínimo 1	Mínimo 3.005,06 €	Limitada al capital aportado	Impuesto de sociedades
	Sociedad Limitada Nueva Empresa	Máximo 5	Mínimo 3.012 € Máximo 120.202 €	Limitada al capital aportado	Impuesto de sociedades
	Sociedad anónima	Mínimo 1	Mínimo 60.101,21 €	Limitada al capital aportado	Impuesto de sociedades
	Sociedad comanditaria por acciones	Mínimo 2	Mínimo 60.101,21 €	Socios colectivos: Ilimitada Socios comanditarios: Limitada	Impuesto de sociedades
	Sociedad comanditaria simple	Mínimo 2	No existe mínimo legal	Socios colectivos: Ilimitada Socios comanditarios: Limitada	Impuesto de sociedades
Personas jurídicas sociedades mercantiles especiales	Sociedad laboral	Mínimo 3	Mínimo 60.101,21 € (SAL) Mínimo 3.005,06 € (SLL)	Limitada al capital aportado	Impuesto de sociedades
	Sociedad Cooperativa	Mínimo 3	Mínimo fijado en los Estatutos	Limitada al capital aportado	Impuesto de sociedades (Régimen especial)
	Agrupación de interés económico	Mínimo 2	No existe mínimo legal	Limitada al capital aportado	Impuesto de sociedades
	Sociedad de inversión mobiliaria	Mínimo 2	Mínimo fijado en los Estatutos	Limitada	Impuesto de sociedades

2

El inicio de una empresa
de Economía Social

¿Qué es el Plan de Empresa?

El Plan de Empresa es un documento interno en donde se materializa la idea de empresa y comienzan a tomarse decisiones; así como un documento externo ya que es el modo de transmitir a los demás nuestro proyecto empresarial. El éxito en la creación y supervivencia de una empresa va a estar estrechamente ligado a la realización de un buen Plan de Empresa.

Es muy importante invertir el tiempo necesario en la confección del mismo como paso previo a su constitución ya que nos va a permitir detectar los posibles riesgos y dificultades, para poder realizar las modificaciones oportunas cuando todavía estamos a tiempo. El Plan de Empresa tiene que ser asumible y realista y deberá reflejar de una manera sistemática todos aquellos aspectos del negocio que debemos tener en cuenta, de forma que sea un soporte que nos permita tener una idea lo más aproximada posible a lo que será nuestra futura actividad empresarial.

Recomendaciones para su elaboración

- Debe ser completo, redactado de forma clara y concisa, utilizando todos los esquemas, gráficos, etc. que faciliten su comprensión y muestren el grado de elaboración.
- Es importante que sea coherente y esté cohesionado: todos sus contenidos deben guardar relación. Por lo tanto, debe ser equilibrado, de forma que en cualquier momento su información pueda contrastarse y justificar su viabilidad.
- Todo esto sin olvidar la presentación: debe contener un índice, desarrollo de los distintos apartados y anexos con información complementaria.

Esquema básico del Plan de Empresa

I. Presentación general del proyecto: presentación del promotor, descripción de la empresa y de la idea, los objetivos que se persiguen a corto y largo plazo...

II. Estudio de Mercado y Plan Comercial: elaboración de un estudio de necesidades para conocer la situación actual del mercado para evaluar las posibilidades de éxito del producto o servicio que prestaremos, analizando a los proveedores, competidores y clientes potenciales, sin descuidar todos aquellos factores que influyen en el negocio: economía, demografía, política, cambios sociales, etc.

III. El Plan de Producción: debe incluir todo lo referente a las infraestructuras y tecnología con las que vamos a contar (ubicación, coste, mantenimiento, etc.), el plan de compras, así como el nivel de producción o prestación de servicio que debemos alcanzar con el objetivo de obtener rentabilidad.

IV. Recursos Humanos: el personal de la empresa es el principal valor de ésta, por lo que es importante rodearse de un equipo humano cualificado y capaz de asumir todas las competencias que la empresa requiera. Deben reflejarse distintos ámbitos como son las funciones y actividades de los distintos puestos de trabajo, la política salarial, el proceso de selección del personal etc.

V. Aspectos Jurídicos y Administrativos: debe contemplar la forma jurídica elegida para nuestra empresa y los trámites que se van a seguir para constituir la.

VI. Análisis Económico Financiero: es una previsión de los ingresos y de los gastos fijos y variables que estimamos tener. Esto nos permitirá prever el rendimiento y rentabilidad de la empresa. Es importante comenzar a manejar algunos conceptos, como son: presupuesto de tesorería, cuenta previsional de resultados, balance de situación y algunos de los ratios de rentabilidad existentes.

¿Qué inversión necesito para el inicio de cualquier empresa?

Cuando nos planteamos crear una empresa es necesario evaluar los requerimientos de que dicho negocio conlleva para ponerlo en marcha.

La inversión inicial de un negocio se conoce como Activo que se compone de bienes (materiales e inmateriales) y derechos (deudas a favor). La financiación de ese activo está compuesta por el Pasivo Exigible, deudas u obligaciones pendientes de pago con entidades ajenas. Esta inversión inicial se refleja en el Balance de situación donde se aprecia el patrimonio del negocio.

¿Es la empresa rentable?

La Rentabilidad de una empresa se mide por la posibilidad de generar beneficios, es decir, es consecuencia de la diferencia entre las ventas y los gastos. La rentabilidad se evalúa en un período de tiempo, mínimo de tres años, por lo que tendremos que ver cómo evoluciona el beneficio antes de impuestos en dicho período. Este beneficio puede no ser elevado en términos cuantitativos totales, es decir, en euros, sin embargo, de forma porcentual con respecto a la cifra de ventas, puede ser aceptable comparado con los datos de empresas del sector.

¿Cuál es la rentabilidad?

El resultado del negocio se refleja en la Cuenta de Resultados, en ella se describen los ingresos de la actividad y los gastos necesarios para la misma, siendo la diferencia entre ambos el resultado, que puede ser positivo (Beneficios) o negativo (Pérdidas). Los ingresos del negocio provienen de las ventas, aunque también pueden existir ingresos de carácter financiero o extraordinario. Los gastos para el desarrollo de una actividad son de carácter diverso y se deberán adecuar a las necesidades de cada negocio.

La estructura de la Cuenta de Resultados recoge la diferencia entre costes variables y costes fijos:

- Los costes variables son aquellos costes que evolucionan proporcionalmente al nivel de actividad de la empresa, (consumo de materias primas, mano de obra directa y otros gastos generales).
- Los costes fijos son aquellos independientes del volumen de actividad, no dependen del volumen de ventas (arrendamientos, comunicación, transportes, servicios profesionales independientes, material de oficina, reparaciones y mantenimiento, mano de obra indirecta, suministros, tributos, amortizaciones, gastos financieros e impuestos, etc.).
- El Margen Bruto de la empresa representa la rentabilidad de los productos/servicios. Se calcula como diferencia entre el volumen de ventas y el total de costes variables. El margen bruto es con lo que la empresa cuenta para cubrir los costes fijos (o costes de estructura de la empresa), y aportar beneficios.
- El Beneficio Antes de Impuestos es el resultado de la actividad. Se obtiene de restar a las ventas todos los costes, variables y fijos, incluidos los gastos financieros. No todas las empresas generan beneficios el primer año, pero no por ello decimos que la empresa no es rentable.
- El Beneficio Neto o Beneficio Después de Impuestos, es el resultante de restar al beneficio de la empresa, el impuesto de sociedades. Este beneficio sería el resultado final de la empresa (positivo o negativo), que podría quedarse en la misma como parte de la autofinanciación.
- Las Amortizaciones, reflejan la depreciación sufrida por los elementos del inmovilizado susceptibles de ser amortizados. Para ello existen unas tablas que determinan los porcentajes máximos y mínimos a los que las empresas pueden amortizar los elementos de inmovilizado y por tanto desgansarse a la hora del impuesto

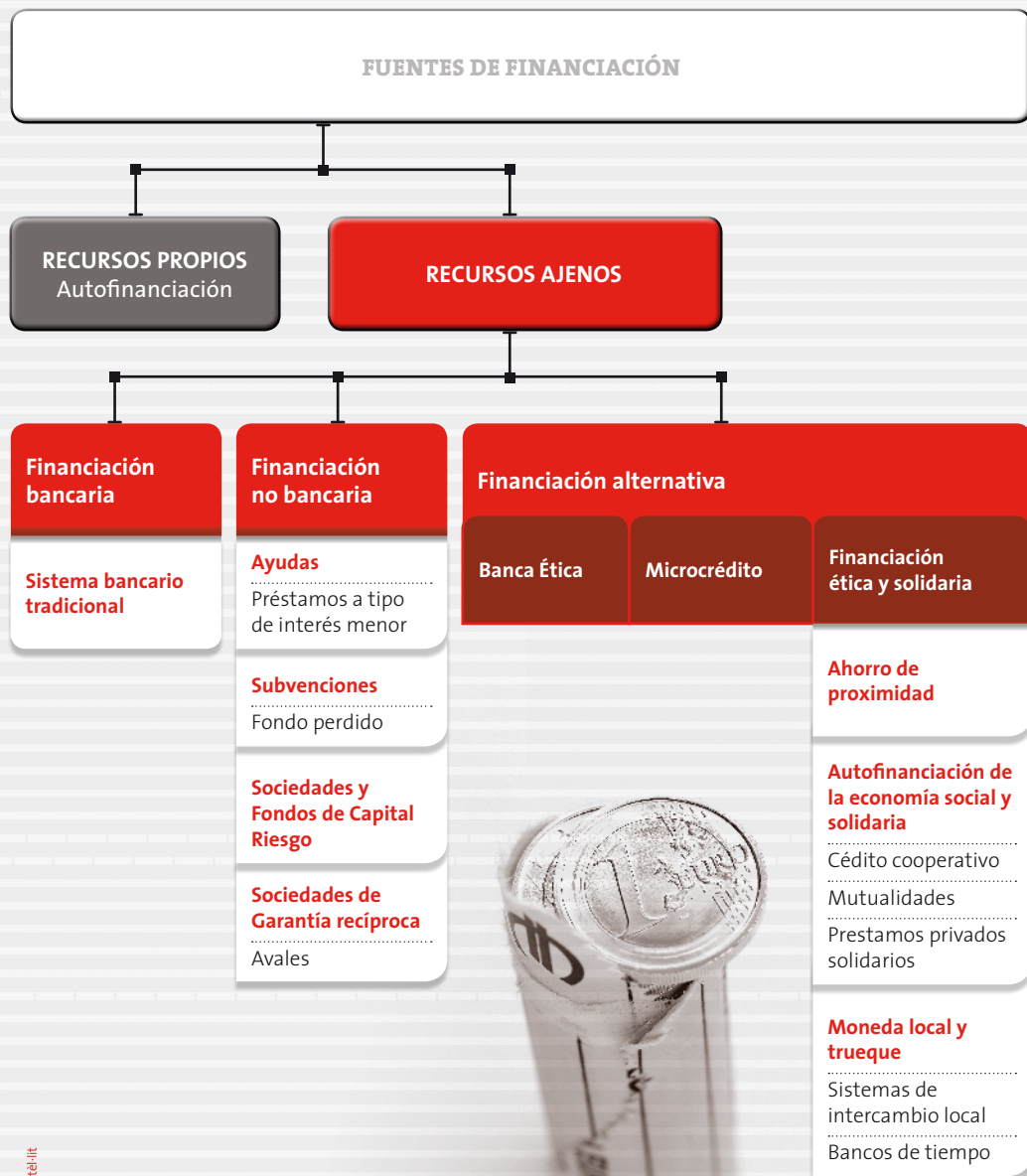
Resultados de la empresa: Presupuesto de Tesorería

Otra parte importante del Plan Económico-Financiero es el Presupuesto de Tesorería, el cual es necesario para estudiar la liquidez, ya que la carencia de la misma, puede ser causa de la quiebra del negocio. La Liquidez de un negocio es la capacidad de hacer frente a todos los pagos, y esto se analiza por la diferencia entre los cobros y los pagos.

La tesorería mide el flujo de dinero en la empresa, es decir, entradas (cobros) y salidas (pagos). Este flujo no coincide, en la mayoría de los casos, con el flujo de ingresos y gastos debido a las siguientes diferencias:

- Las ventas que recoge la cuenta de resultados están sin IVA, sin embargo la empresa tiene que cobrar la factura total, es decir, IVA incluido (salvo en aquellas empresas que no estén obligadas a presentar dicha liquidación).
- No todas las empresas cobran al contado, puede existir un momento del tiempo para la venta y otro para el cobro, por lo que el flujo de dinero no coincide con el momento de la facturación.
- Existen conceptos que representan cobros en la empresa y no suponen ventas o ingresos (por ejemplo, si obtenemos un préstamo, dicha cantidad no repercute en la cuenta de resultados pero sí en la tesorería de la empresa).
- Al igual que en los cobros e ingresos, existen gastos que soportan IVA que deberán imputarse en la cuenta de resultados sin IVA, pero a la hora de pagar se pagan IVA incluido.
- No en todas las empresas se pagan todos los gastos al contado, puede existir una diferencia entre el momento del gasto y del pago.

Existen pagos que no representan gastos, por ejemplo, la devolución del principal de un préstamo no es gasto pero sí repercute en la tesorería de la empresa.



3

Trámites fundamentales
para la constitucion
de una empresa de
Economía Social

Constitución de Cooperativas

Solicitud de certificación negativa de denominación

- Se solicita en el Registro de Sociedades Cooperativas que es el órgano competente para expedir las certificaciones sobre la existencia o no de entidades inscritas con idéntica denominación que otra que se pretenda constituir.
- La denominación debe incluir necesariamente las palabras “Sociedad Cooperativa” o su abreviatura “S. Coop.”
- La denominación de la Cooperativa queda reservada por un periodo de seis meses, pudiendo ser ampliada por otros dos meses si la sociedad ha iniciado el periodo de constitución.

Elaboración de los Estatutos Sociales por los que se va a regir la Cooperativa

Como mínimo se debe hacer constar los siguientes aspectos:

- La denominación de la Sociedad.
- Objeto social.
- El domicilio.
- El ámbito de actuación.
- La duración de la sociedad.
- El capital social mínimo
- La aportación obligatoria mínima al capital social para ser socio, forma y plazos de desembolso y los criterios para fijar la aportación obligatoria que habrán de efectuar los nuevos socios/as que se incorporen a la Cooperativa.
- La forma de acreditar las aportaciones al capital social.
- Devengo o no de intereses por las aportaciones obligatorias al capital social.
- Las clases de socios, requisitos para su admisión y baja voluntaria u obligatoria y régimen aplicable.
- Derechos y deberes de los/as socios/as.
- Derecho de desembolso de las aportaciones de los socios, así como el régimen de transmisión de las mismas.
- Normas de disciplina social, tipificación de las faltas y sanciones, procedimiento sancionador, y pérdida de la condición de socio.
- Composición del Consejo Rector, número de consejeros y periodo de duración en el respectivo cargo. Asimismo, determinación del número y periodo de actuación de los Interventores y, en su caso, de los miembros del Comité de Recursos.

Las Sociedades Cooperativas adquieren personalidad jurídica con la inscripción de la escritura pública de constitución en el Registro de Sociedades Cooperativas¹.

Calificación previa

Una vez confeccionados los estatutos, antes de su elevación a escritura pública, los promotores pueden solicitar del Registro de Sociedades Cooperativas su calificación previa, para ver si se ajustan a lo dispuesto en la legislación Cooperativa, para lo cual junto con la correspondiente solicitud deben aportar por duplicado el texto íntegro del proyecto de estatutos.

1. En cada caso concreto se deben incluir las exigencias impuestas por la Ley para la clase de Cooperativas de que se trate.

Escritura pública

Todos los promotores, es decir la totalidad de socios fundadores de la proyectada sociedad, deben otorgar la Escritura Pública de constitución y en ella se expresará:

- La identidad de los otorgantes de la escritura.
- Manifestación de éstos de que reúnen los requisitos necesarios para ser socios.
- La voluntad de los socios de constituir una sociedad Cooperativa y clase de que se trate.
- Acreditación por los fundadores de haber suscrito la aportación obligatoria mínima al capital social para ser socio y de haberla desembolsado, al menos, en la proporción exigida estatutariamente.
- Si las hubiere, valor asignado a las aportaciones no dinerarias, haciendo constar sus datos registrales si existen, con detalle de las realizadas por los distintos promotores.
- Acreditación por los otorgantes de que el importe total de las aportaciones desembolsadas no es inferior al del capital social mínimo establecido estatutariamente.
- Identificación de las personas, que una vez inscrita la sociedad, han de ocupar los distintos cargos del primer Consejo Rector, el de Interventor o Interventores y declaración de que no están incurso en causa de incapacidad o prohibición alguna para desempeñarlos establecida en esta u otra Ley.
- Declaración de que no existe otra entidad con idéntica denominación, a cuyo efecto se presentará al notario la oportuna certificación acreditativa expedida por el Registro de Sociedades Cooperativas.
- Los Estatutos.
- Además en la escritura pública se pueden incluir todos los pactos y condiciones que los promotores consideren convenientes, siempre que no se opongan a las leyes, ni contradigan los principios configuradores de la sociedad Cooperativa.

Solicitud de inscripción de la sociedad en el Registro de Sociedades Cooperativas

Se puede realizar por todos los promotores, el Presidente y el Secretario del Órgano de Gobierno de la Sociedad, o quienes hayan sido designados al efecto en la escritura pública de constitución. Junto con la solicitud se debe presentar una copia autorizada y una copia simple de la citada escritura pública, así como el justificante del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.

El plazo máximo es de un mes desde el otorgamiento de la mencionada escritura pública, si transcurren más de seis meses, deberá acompañarse un instrumento público de ratificación de dicha escritura de constitución

Registro Administrativo de Sociedades Laborales

Es el órgano administrativo que otorga la calificación de “sociedad laboral”, así como el control del cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley de Sociedades Laborales y en su normativa de desarrollo. A nivel de la Administración General del Estado depende de la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.

El Registro Administrativo de Sociedades Laborales tiene carácter administrativo. La personalidad jurídica de este tipo de entidades se obtiene con la inscripción en el Registro Mercantil, no obstante, para la inscripción en éste último de una Sociedad Anónima o de Responsabilidad Limitada como laboral, es imprescindible aportar el certificado del Registro Administrativo de Sociedades Laborales, que acredite que ha sido calificada como tal. El domicilio de la Sociedad Laboral determina cual es el Registro Administrativo competente para calificar e inscribir estas entidades, ya que las competencias en materia de registro de Sociedades Laborales se encuentran transferidas a las Comunidades Autónomas, salvo en los casos de Ceuta y Melilla.

Existe un Registro Administrativo de Sociedades Laborales dependiente de la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo, con competencias sobre las Sociedades Laborales domiciliadas en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla. El resto de las Comunidades Autónomas poseen su propio Registro de Sociedades Laborales.

Calificación e inscripción de una Sociedad Laboral de nueva creación

Se necesitan los siguientes documentos:

- **Certificado de denominación:** se solicita en el Registro Mercantil; sirve para acreditar que no existe otra sociedad con el mismo nombre. En la denominación de la sociedad deberá figurar necesariamente la indicación de Sociedad Anónima Laboral o Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral.
- **Los Estatutos:** en los Estatutos se recogen las normas básicas por las que se regirá la sociedad. En ellas, también se incluyen el nombre de la sociedad, cuál es su actividad, como está distribuido el capital social, derechos y deberes de los socios, etc.
- **Certificado bancario:** en el que conste el depósito, a nombre de la sociedad del capital que se decidió suscribir por los socios.
- **Escritura pública de constitución:** en la que se incorporarán necesariamente los estatutos, el certificado

de denominación y el certificado bancario relativo al desembolso del capital social.

- **Liquidación del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.**
- **Solicitud de calificación e inscripción y certificación como sociedad laboral en el Registro Administrativo correspondiente.** Con la solicitud se debe acompañar una copia autorizada y una simple de la escritura de constitución, en la que conste la voluntad de los otorgantes de fundar una sociedad laboral y, el documento acreditativo de la liquidación del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.
- **Solicitud de inscripción en el Registro Mercantil.** Junto con la solicitud, será necesario aportar la certificación del Registro Administrativo correspondiente, en la que conste que ha sido calificada como tal e inscrita en dicho Registro. Una vez inscrita en el Registro Mercantil la sociedad adquiere personalidad jurídica propia.

Calificación de una sociedad preexistente como laboral

Solicitud de calificación e inscripción como laboral en el Registro Administrativo correspondiente. Debe ir acompañada de la siguiente documentación:

- Una copia autorizada y copia simple de la escritura de constitución, y en su caso, de las de modificación de sus estatutos previos a la solicitud de calificación como sociedad laboral debidamente inscrita en el Registro Mercantil
 - Certificación literal del Registro Mercantil de los asientos vigentes de la sociedad
 - Certificación del acuerdo de la Junta General favorable a la calificación de sociedad laboral.
 - Certificación de la titularidad del capital social resultante del libro del registro de acciones nominativas o de socios correspondiente.
 - Copia autorizada y copia simple de la escritura por la que se eleve a público el acuerdo de la Junta General con las modificaciones de los estatutos necesarias para adaptarse a lo dispuesto en la Ley de Sociedades Laborales
 - Solicitud de inscripción en el Registro Mercantil
- Para dicha inscripción será necesario aportar la certificación del Registro Administrativo correspondiente, en la que conste que ha sido calificada como tal e inscrita en dicho Registro.

Declaración censal (IVA)

¿Qué es?

La Declaración Censal es la declaración de comienzo, modificación o cese de actividad. Están obligadas a presentarlas todas las personas físicas y jurídicas que vayan a iniciar una actividad empresarial o profesional en el territorio español.

 **Documentos**

1. Modelo oficial 036
2. Alta en el IAE

 **Plazo**

Antes del inicio de la actividad

 **Lugar**

Administración Tributaria (AEAT) correspondiente al domicilio fiscal de la empresa.

Impuesto de Actividades Económicas (IAE)

¿Qué es?

Se trata de un impuesto local directo al que se someten todas las personas físicas o jurídicas que realicen una actividad empresarial, profesional o artística. Es obligatorio para toda sociedad, empresario o profesional. Se presentarán tantas altas como actividades se vayan a ejercer.

El alta en el IAE marca el nacimiento de la actividad empresarial.

A partir del 1 de enero de 2003, están exentos del pago de este impuesto, las personas físicas, las Sociedades civiles y Sociedades mercantiles, que tengan un importe neto de la cifra de negocios inferior a 1.000.000 €.

 **Documentos**

1. **Impreso de solicitud:** que se debe cumplimentar en la propia unidad tramitadora. Cada Ayuntamiento dispone de su propio impreso para darse de alta en el IAE.
2. **Los epígrafes:** se deberá seleccionar uno o varios epígrafes. El epígrafe indica la actividad o actividades que la empresa realizará en el futuro. En primer lugar habrá que delimitar si su actividad va a ser profesional o empresarial. Por ello, es importante averiguar qué epígrafe se adapta mejor a la actividad que se quiere desarrollar (Acceso a la tabla de epígrafes del IAE (http://www.portalautonomos.com/descargables/epigrafes_iae.pdf)).

El **importe** del impuesto varía en función de la actividad, del Ayuntamiento al que se le solicita, de los metros cuadrados destinados a la actividad etc.

 **Plazo**

Antes del inicio de la actividad (máximo diez días antes).

 **Lugar**

La solicitud de alta, la liquidación y la recaudación de este impuesto se lleva a cabo en el Ayuntamiento donde esté domiciliada la empresa o donde se ejerza la actividad empresarial.

Alta en la RETA (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos)

¿Qué es?

El RETA es un régimen especial de la Seguridad Social obligatorio para trabajadores/as por cuenta propia y para los socios trabajadores/as de Sociedades civiles y mercantiles, que dependiendo de los casos deben darse de alta en este régimen o en el general.

El alta del trabajador/a autónomo/a será única, aunque se realicen varias actividades en el RETA, y no excluye la posibilidad de que pueda estar incluido en otros Regímenes de forma simultánea.

Documentos

Para darse de alta en el RETA es preciso cumplimentar el Modelo TA y presentar la siguiente documentación:

1. Fotocopia del DNI.
2. Original y copia del alta en el IAE.
3. Fotocopia del documento de afiliación a la Seguridad Social.
4. Extracto de la cuenta donde quiere que le carguen la cuota.
5. Es necesario elegir una Mutua en caso de cobertura por incapacidad temporal.

En caso de querer solicitar la baja en el RETA, se deberán realizar los mismos pasos pero señalando la opción de baja dentro del modelo.

Cotización

La cuota de autónomos/as se calcula según una base previamente seleccionada y aplicándole un porcentaje de cotización. Estas cuantías varían y se actualizan de año en año. Las bases vigentes en 2010 son las siguientes:

- Base mínima: 841,80 €/mes.
- Base máxima: 3.198 €/mes.

Plazo

30 días para darse de alta en el RETA una vez que la actividad empresarial haya sido dada de alta en el IAE. Para solicitar bajas del RETA, el autónomo/a dispone de 6 días para la baja en la Seguridad Social desde la fecha en que ponga en el IAE el cese de la actividad

Lugar

Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o en sus respectivas administraciones.

Afiliación y alta en el Régimen General de la Seguridad Social

¿Qué es?

Las empresas de economía Social que deseen iniciar una actividad y precise contratar para ello a trabajadores/as tienen que solicitar la inscripción en el Régimen que corresponda de la Seguridad Social y afiliarse y dar de alta a cada uno/a de los/as trabajadores/as a contratar. Con la afiliación se asigna un número identificativo permanente, válido para toda la vida laboral del trabajador/a.

Está obligado el empresario/a o gerente de la sociedad a solicitar el alta, la baja y a comunicar las variaciones de datos de todos sus trabajadores/as.

Documentos

Afiliación:

- Modelo oficial de solicitud (cumplimentar una solicitud por cada trabajador/a)
- Fotocopia del DNI de cada trabajador/a.

Comunicar el alta del trabajador/a:

- Modelo oficial de comunicación de altas firmado por el empresario/a.
- Fotocopia del documento de afiliación

Plazo

Alta: previo al inicio de la relación laboral hasta 60 días antes.

Solicitud de la Baja: 6 días naturales desde el cese de la actividad laboral.

Variación de datos: 6 días naturales.

Lugar

Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o en sus respectivas administraciones, o a través del Sistema RED.

Inscripción de la empresa en la Seguridad Social

¿Qué es?

La inscripción de la empresa en la Seguridad Social es un requisito previo para todo empresario, persona física o jurídica, que vaya a contratar personas incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social. La Seguridad Social asignará al empresario un código de cuenta de cotización denominado número patronal que será válido para todo el territorio español.

La inscripción de empresas se realizará por medios electrónicos, informáticos o telemáticos. Están obligadas a utilizar el sistema RED las empresas con reducciones, bonificaciones o cualquier otro beneficio de la Seguridad Social.

Documentos

- Modelo oficial de solicitud.
- Fotocopia del DNI.
- Original y copia del alta en el IAE.
- Original y copia del alta en el RETA/REGIMEN GENERAL
- Opción de cobertura accidente de trabajo y enfermedad profesional por INSS o Mutua.

Plazo

Antes de iniciar la actividad

Lugar

Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o en sus respectivas administraciones.

Diligenciado del libro de visitas**¿Qué es?**

Toda empresa, con independencia de la forma jurídica de constitución de ésta, tengan o no trabajadores/as asalariados, está obligado a tener un libro de visitas en cada centro de trabajo para que la Inspección de Trabajo, o funcionarios técnicos habilitados para el ejercicio de comprobación en materia de prevención de riesgos laborales, puedan anotar en sus visitas las diligencias oportunas.

Previa autorización de la autoridad central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, podrá utilizarse un libro de visitas electrónico, siempre dentro de los requerimientos técnicos y funcionales del sistema electrónico que suministre la propia Inspección de Trabajo. Los libros de visitas deberán conservarse durante un mínimo de cinco años contados a partir de la fecha de la última diligencia.

 **Documentos**

El libro de visitas podrá adquirirse en cualquier librería y deberá llevarse a diligenciar a la Inspección de Trabajo, siendo imprescindible la presentación del anterior para la habilitación del segundo y ulteriores Libros que justifique el agotamiento de sus folios.

En caso de destrucción o pérdida se justificará mediante declaración escrita del representante legal de la empresa indicando el motivo y presentando las pruebas de que se disponga.

 **Plazo**

Antes de empezar la actividad.

 **Lugar**

Inspección de Trabajo.

Diligencia del libro de matrículas de trabajadores/as contratados/as**¿Qué es?**

Era obligatorio para los empresarios/as con trabajadores/as contratados en el Régimen General de la Seguridad Social para que los trabajadores/as se inscribieran en él cuando comenzaban su actividad. Desde el 1 de Enero de 2002 ya no es obligatorio.

Comunicación de apertura o transformación del centro de trabajo

¿Qué es?

Antes de proceder a la apertura de un centro de trabajo hay que cumplir los requisitos siguientes: El/la empresario/a o su representante social están obligados a comunicar a la autoridad laboral la apertura del centro de trabajo en que va a desarrollar la actividad, así como la reanudación de la actividad después de llevar a cabo cualquier transformación relevante.

¿Quién debe tramitarlo?

Deben realizarla aquellas empresas que procedan a la apertura de un nuevo centro de trabajo o reanuden la actividad después de efectuar alteraciones, ampliaciones o transformaciones de importancia.

Únicamente quedan exentos de esta obligación los trabajadores/as autónomos/as que no tienen trabajadores/as contratados.

 **Documentos**

Modelo oficial correspondiente consignándose los siguientes datos:

Datos de la actividad:

1. Nombre o razón social, domicilio, municipio, provincia, código postal y teléfono.
2. Identificación, DNI o NIF y, si se trata de extranjero, asilado o refugiado, pasaporte o documento sustitutivo.
3. Si es de nueva creación o ya existente.
4. Actividad económica.
5. Entidad gestora o colaboradora de AT y EP.

Datos del centro de trabajo:

1. Nombre, domicilio, municipio, provincia, código postal y teléfono, debiendo concretarse su ubicación de forma clara y precisa.
2. Número de inscripción en la Seguridad Social, clase de centro, causa que ha motivado la comunicación y fecha del comienzo de la actividad.
3. Número total de trabajadores/as ocupados en el centro de trabajo, distribuidos por sexo.
4. Plan de seguridad y salud en el trabajo, cuando resulte exigido en las obras de construcción.
5. Proyecto técnico y memoria descriptiva de las características de la actividad en los supuestos de actividades molestas, insalubres, nocivas y peligrosas.

Datos de producción y/o almacenamiento del centro de trabajo: Potencia instalada, especificación de maquinaria y aparatos instalados, servicios de prevención,

 **Plazo**

Dentro de los 30 días siguientes a la apertura del centro de trabajo o reanudación de la actividad

 **Lugar**

Delegación Provincial de Trabajo

Los siguientes pasos son necesarios si va a abrir un local, va a hacer obras en él o si hay un cambio de titularidad o actividad. Si no está en estos casos no son necesarios. Sin embargo si va a abrir un local es importante que como paso previo a todo lo comentado empiece consultando en el Ayuntamiento sobre las posibilidades de que el local que tiene pensado pueda albergar el negocio deseado.

Licencia de apertura del centro de trabajo

¿Qué es?

Es una licencia municipal que acredita la adecuación de las instalaciones proyectadas a la normativa urbanística vigente y a la reglamentación técnica que pueda serle aplicable. Sólo debe solicitarse cuando va a abrirse un local. Las actividades se dividen en:

“**Inocuas**” (aquellas que no producen molestias ni daños - son más fáciles de conseguir y más baratas) y “**Calificadas**” (aquellas que pueden resultar molestas, insalubres, nocivas y peligrosas, y que por lo tanto son más difíciles de conseguir y más caras)

Documentos

Impreso normalizado, Alta en el IAE, Contrato de arrendamiento o escritura de propiedad del local, NIF del solicitante o escritura de sociedad y CIF, Memoria descriptiva de la actividad y del local, Planos de planta y sección del local, Plano o croquis de la situación del local, Presupuesto de las instalaciones. Además si la actividad es Calificada será necesario un Proyecto de las instalaciones firmado por Técnico competente, visado por el Colegio Profesional correspondiente y con Dirección facultativa, que incluya: Planos, Presupuesto y Memoria. Una vez concedida la licencia de apertura, las actividades calificadas deben solicitar la Licencia de Funcionamiento.

Plazo

Antes de abrir el local. Una vez concedida la actividad debe comenzar dentro de los 6 meses siguientes a la concesión de la licencia.

Lugar

Ayuntamientos, Juntas Municipales de Distrito o Gerencias Municipales de Urbanismo, en función de las instalaciones a acometer y de la calificación de la zona en que se encuentre ubicado el local o establecimiento.

Licencia de obras

¿Qué es?

Es la necesaria para efectuar cualquier tipo de obras en un local, nave o establecimiento. Por lo tanto si no se va a abrir local o no se van a hacer obras, no será necesaria.

Puede ser de dos tipos:

- Licencia de obras menores
- Licencia de obras mayores

Documentos

Para licencia de obras menores: modelo normalizado (documento oficial que se debe rellenar para solicitar la licencia), presupuesto firmado por el ejecutor material de la obra, o memoria explicativa, valorada y detallada suscrita por el solicitante y recibo del ingreso previo del pago de la tasa en la Tesorería Municipal.

Para licencia de obras mayores: modelo normalizado (documento oficial que se debe rellenar para solicitar la licencia), copia del recibo de ingreso del pago de la tasa en la Tesorería Municipal, memoria explicativa, proyecto técnico firmado y visado por un facultativo autorizado.

Plazo

Antes de realizar las obras. Una vez concedida la licencia las obras pueden ejecutarse hasta 6 meses después de la fecha de concesión.

Lugar

Ayuntamientos, Juntas Municipales de Distrito o Gerencias Municipales de Urbanismo

Cambio de titularidad de un negocio

¿Qué es?

La titularidad de un negocio, con licencia de apertura concedida, puede cambiarse mediante un acto comunicado, siempre y cuando el mismo se halle en funcionamiento o lo haya estado en los seis meses anteriores a la fecha en que se pretende realizar el cambio.

Documentos

Licencia de apertura en vigor o certificado de exhortos, NIF del solicitante o escritura de constitución y CIF para sociedades, Documento de transmisión o conformidad con el anterior titular.

Plazo

Antes de empezar la actividad el nuevo titular. La actividad de este debe comenzar dentro de los seis meses siguientes al cambio de titularidad.

Lugar

Ayuntamientos, Juntas Municipales de Distrito o Gerencias Municipales de Urbanismo.

Cambio de actividad (actividades inocuas)

¿Qué es?

La posibilidad de cambiar de actividad (de una actividad inocua a otra) mediante un acto comunicado, dependerá de la reglamentación de cada Ayuntamiento.

Documentos

Impreso normalizado, Licencia de apertura en vigor o certificado de exhortos, NIF del solicitante o escritura de constitución y CIF para sociedades, Plano o croquis de situación, Planos de planta y sección del local, Memoria descriptiva de la nueva actividad y del local, Presupuesto de las instalaciones.

Plazo

Antes de empezar la nueva actividad. Debe comenzar dentro de los seis meses siguientes al cambio de actividad.

Lugar

Ayuntamientos, Juntas Municipales de Distrito o Gerencias Municipales de Urbanismo.

Comunicación de las contrataciones al servicio de empleo

Una vez seleccionado el contrato y formalizado con el trabajador, o cualquier incidencia en el mismo (prórroga, transformación, modificación, etc.), se formalicen o no por escrito, los empresarios están obligados a comunicarlo al Servicio Público de Empleo. Esta comunicación puede realizarse por dos vías:

- Presentando en los Servicios Públicos de Empleo la copia de los contratos de trabajo o sus prórrogas.
- Por medios telemáticos. En la actualidad estas comunicaciones pueden hacerse a través de Internet, por medio del sistema `contrat@` que ha puesto en marcha el Servicio Público de Empleo Estatal. Para poder utilizarlo hay que solicitar en primer lugar autorización, tal y como indicamos a continuación:
 - Entrar en la Web del sistema `contrat@`
 - Pulsar en “solicitud de autorización” y cumplimentar todos los datos.
 - Es necesario llevar la solicitud firmada y sellada junto con el resto de documentación requerida al Servicio Público de Empleo que haya seleccionado, en el plazo de treinta días naturales.

A partir de este momento el autorizado podrá realizar las comunicaciones del contenido de los contratos de trabajo que suscriba y de las copias básicas de los mismos utilizando la clave de usuario (CIF/NIF/NIE de la empresa) y la clave personal que él mismo se asignó al realizar la solicitud.

Documentación

Documentación común a todos los contratos:

1. Contrato de trabajo (fecha de inicio de la relación laboral, ocupación o profesión, etc.) y otros específicos según la modalidad contractual elegida.
2. Fotocopia del DNI del trabajador/a
3. Copia básica del contrato.

Documentación de los contratos con bonificaciones:

1. Tarjeta de demanda de empleo del trabajador/a.
2. Certificado de minusvalía del trabajador/a
3. Contrato de trabajo (fecha de inicio de la relación laboral, ocupación o profesión, etc.) y otros específicos según la modalidad contractual elegida.
4. Fotocopia del DNI del trabajador/a
5. Copia básica del contrato.

Documentación de los Contratos en prácticas:

1. Tarjeta de demanda de empleo que acredite la inscripción previa del trabajador/a
2. Título que le habilite para el ejercicio profesional.

Documentación de los Contrato para la formación:

3. Tarjeta de demanda de empleo que acredite la inscripción previa del trabajador/a
4. Fotocopia del graduado escolar.
5. Programa de formación
6. Comunicación del acuerdo con el trabajador/a

Para la solicitud de incentivos para la contratación indefinida o transformación en indefinidos de contratos temporales de trabajador/a con discapacidad:

1. Contrato de trabajo por cuadruplicado o contrato temporal que se transforma y sus prórrogas.
2. Fotocopia de la solicitud de trabajador/a
3. Fotocopia del D.N.I. del trabajador/a.
4. Parte de alta del trabajador/a sellados por la Tesorería General de la Seguridad Social.
5. Fotocopia del D.N.I. de la persona que firma el contrato y la solicitud.
6. Tarjeta de demanda de empleo que acredite la inscripción previa del trabajador/a.
7. Copia básica del contrato
8. Certificados de Hacienda y la Seguridad Social que acrediten que la empresa se encuentra al corriente de sus obligaciones.
9. Designación de la cuenta bancaria.
10. Fotocopia del certificado de minusvalía por triplicado.
11. Escrito en el que consten el número de trabajadores/as de la empresa y cuantos de ellos son discapacitados.
12. Escrito en el que se describa el puesto de trabajo a cubrir.
13. Escritura de constitución de la sociedad, si es el caso.
14. Poderes de las personas que contrata y solicita los beneficios.
15. Último recibo del Impuesto de Actividades Económicas.
16. Si se trata de una empresa de nueva creación, memoria y proyecto en el que figure el plan económico.

Observaciones

Una vez comunicado el contenido de las contrataciones laborales, los/as trabajadores/as pueden en cualquier momento solicitar de los servicios públicos de empleo información del contenido del contrato.

Comenzada la prestación de servicios por parte del trabajador/a comienza la obligación de pago del salario pactado y de cotizar. La obligación de cotizar es del empresario/a y del trabajador/a, siendo el primero el que debe retener lo que corresponda al trabajador e ingresar las cantidades dentro del mes siguiente al de devengo, por mensualidades vencidas y en un sólo acto. La cantidad a ingresar estará en función del sueldo del trabajador/a, siempre que esté dentro de las bases máxima y mínimas, a la que se le aplicará unos tipos de cotización determinados



Plazo

En los 10 días siguientes a su formalización por escrito y el mismo plazo si no existiese la obligación legal de formalizarlo de esta manera.



Lugar

Oficina del Servicio Público de Empleo o por medios telemáticos

Más información

www.redtrabaja.es

www.sepe.es/contenidos/oficinavirtual/info_contrata.html



Documentación

- Solicitar la inscripción de la empresa, si es la primera vez que contrata: [\(Ver ficha nº 1.8, pág. 94\).](#)
- Afiliar al trabajador/a, si es la primera vez que trabaja: [\(Ver ficha nº 1.8, pág. 94\).](#)
- Dar de alta al trabajador/a en el Régimen General de la Seguridad Social



Plazo

Antes de que el trabajador/a comience su actividad



Lugar

Tesorería General de la Seguridad Social

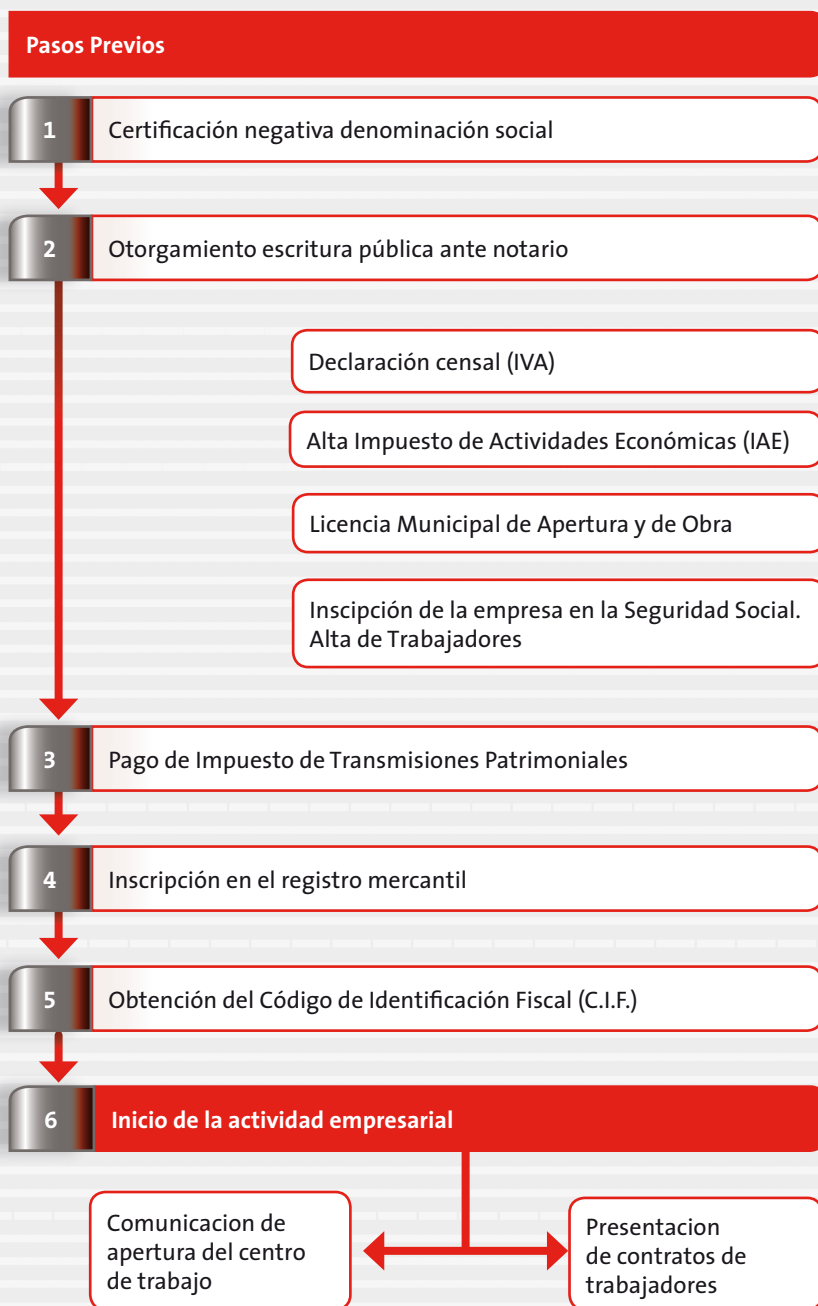
Otros trámites:

Patentes y marcas: Se recomienda visitar la página Web de la Oficina Española de Patentes y Marcas: www.oepm.es.

Plan de Prevención de Riesgos Laborales: A las Cooperativas les son de aplicación las normativas vigentes en dicha materia y por ello deben poner en marcha las políticas preventivas para evitar o minorar los riesgos de accidentes de trabajo. Se recomienda visitar la página del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (www.mtas.es).

Protección de datos: Debe tenerse en cuenta, cuando se generen archivos informáticos en los que aparezcan datos personales, las exigencias establecidas en la “Ley orgánica 15/99, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal”, así como las demás disposiciones que la desarrollan, y a dicho efecto sugerimos la visita a la Página Web de la Agencia Estatal de Protección de Datos: www.agenciaprotecciondatos.org

TRÁMITES	LUGAR											
	Administración tributaria (EAT)	Administración local (Ayto.)	Tesorería Seguridad Social	Servicio Público de Empleo	Inspección de trabajo	Del. Provincial de trabajo	Registro Mercantil Central	Registro Mercantil	Registro de soc. Cooperativas	Cooperativas	Notario	Of. de recaudación de las CCAA
Iniciales												
Solicitud certificación negativa							●					
Elaboración estatutos									●			
Otorgamientos escritura pública											●	
Inscripción registral							●					
Solicitud de inscripción de la Sociedad								●				
Fiscales												
Solicitud de tarjeta de identificación fiscal	●											
Pago de impuestos de transmisiones patrimoniales												●
Declaración censal (IVA)	●											
Alta en el impuesto de Actividades Económicas IAE		●										
Laborales												
Alta en el régimen general o el de Autónomos de la Seguridad Social			●									
Inscripción de la empresa en la Seguridad Social			●									
Alta Contratación trabajadores/as			●	●								
Diligenciado del libro de visitas					●							
Comunicación de apertura o transformación del centro de trabajo						●						
En la administración local												
Licencia de apertura o obras		●										
Cambio de titularidad de actividad		●										
Otros												
Marcas y patentes, plan de prevención de riesgos, medio ambiente, protección de datos												



4

Gestión de las Empresas de Economía Social y Solidaria

Obligaciones fiscales

Una vez cumplidas las obligaciones fiscales derivadas de la puesta en marcha de la Cooperativa de Trabajo Asociado o de la Sociedad Laboral, ahora vamos a pasar a enumerar las principales declaraciones fiscales que periódicamente se van a encontrar a la hora del desarrollo de la actividad económica, teniendo en cuenta que sirve a título orientativo, dado que debido a la complejidad del sistema tributario actual no nos permite hacer una enumeración exacta y exhaustiva.

Modelos

Las Principales Declaraciones Fiscales son:

- **Modelo 202.** Pago Fraccionado del Impuesto de Sociedades del ejercicio. Plazos del 01 al 20 de Abril, del 01 al 20 de Octubre y del 01 al 20 de Diciembre.
- **Modelo 200.** Impuesto de Sociedades. Plazo del 01 de Julio al 25 de Julio para las entidades que cierren su ejercicio social al 31 de Diciembre, para el resto dentro de los 25 días posteriores a los seis meses desde la finalización del ejercicio social.
- **Modelo 303.** Impuesto sobre el Valor Añadido IVA. Plazos del 01 al 30 de Enero, del 01 al 20 de Abril, del 01 al 20 de Julio y del 01 al 20 de Octubre para las entidades con un volumen de operaciones menor a 6.010.121,04 € en el ejercicio anterior; y del 01 al 20 de cada mes en caso de que superen ese volumen de operaciones
- **Modelo 390.** Declaración informativa del resumen anual del Impuesto sobre el Valor añadido. Plazo del 01 al 30 de Enero.
- **Modelo 110.** Retenciones e ingresos a cuenta de rendimientos de trabajo (empleados), actividades profesionales (subcontratados), actividades agrícolas y ganaderas y premios. Documento de ingreso. Plazos Del 01 al 20 de Enero, del 01 al 20 de Abril, del 01 al 20 de Julio y del 01 al 20 de Octubre. Las entidades con un volumen de operaciones en el año anterior mayor a 6.010.121,04 € deberán presentar en modelo 111 en los primeros 20 días de cada mes.
- **Modelo 190.** Declaración informativa del resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta de rendimientos de trabajo (empleados), actividades profesionales (subcontratados), actividades agrícolas y ganaderas y premios. Plazo del 01 al 20 de Enero modelo preimpreso, del 01 al 31 de Enero en soporte, vía telemática o impreso generado mediante el módulo de impresión de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT).
- **Modelo 115.** Retenciones e ingresos a cuenta de rentas o rendimientos procedentes del arrendamiento o subarrendamiento de inmuebles urbanos. Plazos del 01 al 20 de Enero, del 01 al 20 de Abril, del 01 al 20 de Julio y del 01 al 20 de Octubre. Para las entidades que superen en el ejercicio anterior los 6.010.121,04 € en volumen de operaciones tendrán de plazo los 20 primeros días de cada mes.
- **Modelo 180.** Declaración informativa del resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta de rendimientos procedentes del arrendamiento o subarrendamiento de inmuebles urbanos. Plazo del 01 al 20 de Enero modelo preimpreso, del 01 al 31 de Enero en soporte, vía telemática o impreso generado mediante el módulo de impresión de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT).
- **Modelo 349** de declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias. Declaración informativa de operaciones realizadas con empresarios o profesionales de países de la Unión Europea. Exclusivamente en el caso de realizar este tipo de operaciones. Se presenta mensualmente el día 20 de cada mes, a excepción de que si no se llega a un determinado importe en las operaciones (50.000 € en los 4 trimestres anteriores), que se presentarán los días 20 de Enero, 20 de Abril, 20 de Julio y 20 de Octubre.
- **Modelo 347.** Declaración anual informativa de operaciones con terceras personas. Plazo hasta el 31 de Marzo.

Calendario fiscal

El calendario de declaraciones es el siguiente:

- Del 01 al 20 de abril. Impuesto de Sociedades modelo 202, IVA modelo 303, Retenciones y pagos a cuenta modelos 110, 115. También la declaración de operaciones superiores a 3.005 con terceros, correspondientes al ejercicio anterior, modelo 347
- Del 01 al 20 de Julio. IVA modelo 303, Retenciones y pagos a cuenta modelos 110, 115.
- Del 01 al 25 de Julio, Impuesto de Sociedades en caso de cerrar el ejercicio social a 31 de Diciembre
- Del 01 de Octubre al 20 de octubre. Pago a cuenta Impuesto de Sociedades modelo 202, IVA modelo 303, Retenciones y pagos a cuenta modelo 110, 115.
- Del 01 al 20 de Diciembre. Pago a cuenta Impuesto de Sociedades modelo 202
- Del 01 de Enero al 20 de enero. Retenciones y pagos a cuenta modelo 110, 115, y resumen anual retenciones modelos 190 y 180 modelo preimpreso.
- Del 01 de Enero al 30 de enero. IVA modelo 303, resumen anual IVA modelo 390 y resumen anual

retenciones modelos 190 y 180 soporte digital o vía telemática o impreso generado mediante el módulo de impresión de la AEAT

Las fechas referenciadas pueden ser cambiadas por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT) con la aprobación del calendario del contribuyente de cada año.

La fiscalidad de la cooperativa de trabajo asociado

A efectos fiscales las Sociedades Cooperativas fiscalmente protegidas se clasifican en:

- Cooperativas Protegidas
- Cooperativas protegidas
- Cooperativas especialmente protegidas

Cooperativas protegidas

Las Cooperativas de Trabajo Asociado serán protegidas siempre que no incurran en alguna de las siguientes circunstancias:

1. No efectuar las dotaciones al fondo de reserva obligatorio y al de educación y promoción, en los supuestos, condiciones y por la cuantía exigida en las disposiciones cooperativas.
2. Repartir entre los socios los fondos de reserva que tengan carácter de irrepartibles durante la vida de la sociedad y el activo sobrante en el momento de su liquidación.
3. Aplicar cantidades del fondo de educación y promoción a finalidades distintas de las previstas por la Ley.
4. Incumplir las normas reguladoras del destino del resultado de la regularización del balance de la cooperativa o de la actualización de las aportaciones de los socios al capital social.
5. Retribuir las aportaciones de los socios o asociados al capital social con intereses superiores a los máximos autorizados en las normas legales o superar tales límites en el abono de intereses por demora en el supuesto de reembolso de dichas aportaciones o por los retornos cooperativos devengados y no repartidos por incorporarse a un fondo especial constituido por acuerdo de la Asamblea general.
6. Cuando los retornos sociales fueran acreditados a los socios en proporción distinta a las entregas, actividades o servicios realizados con la cooperativa o fuesen distribuidos a terceros no socios.
7. No imputar las pérdidas del ejercicio económico o imputarlas vulnerando las normas establecidas en la Ley, los estatutos o los acuerdos de la Asamblea general.
8. Cuando las aportaciones al capital social de los socios o asociados excedan los límites legales autorizados.
9. Participación de la cooperativa, en cuantía superior al 10%, en el capital social de entidades no cooperativas. No obstante, dicha participación podrá alcanzar el 40% cuando se trate de entidades que realicen actividades preparatorias, complementarias o subordinadas a las de la propia cooperativa. El conjunto de estas participaciones no podrá superar el 50% de los recursos propios de la cooperativa. El Ministerio de Economía y Hacienda podrá autorizar participaciones superiores, sin pérdida de la condición de cooperativa fiscalmente protegida, en aquellos casos en que se justifique que tal participación coadyuva al mejor cumplimiento de los fines sociales cooperativos y no supone una vulneración de los principios fundamentales de actuación de estas entidades.
10. La realización de operaciones cooperativizadas con terceros no socios, fuera de los casos permitidos en las leyes, así como el incumplimiento de las normas sobre contabilización separada de tales operaciones y destino al Fondo de Reserva Obligatorio de los resultados obtenidos en su realización. Ninguna cooperativa, cualquiera que sea su clase, podrá realizar un volumen de operaciones con terceros no socios superior al 50% del total de las de la cooperativa, sin perder la condición de cooperativa fiscalmente protegida. Dicha limitación no será aplicable a las cooperativas agrarias respecto de las operaciones de distribución al por menor de productos petrolíferos a terceros no socios.
11. A los efectos de la aplicación del límite establecido en el párrafo anterior, se asimilan a las operaciones con socios los ingresos obtenidos por las secciones de crédito de las cooperativas procedentes de cooperativas de crédito, inversiones en fondos públicos y en valores emitidos por empresas públicas.
12. Al empleo de trabajadores asalariados en número superior al autorizado en las normas legales por aquellas cooperativas respecto de las cuales exista tal limitación.

13. La existencia de un número de socios inferior al previsto en las normas legales, sin que se restablezca en un plazo de seis meses.
14. La reducción del capital social a una cantidad inferior a la cifra mínima establecida estatutariamente, sin que se restablezca en el plazo de seis meses.
15. La paralización de la actividad cooperativizada o la inactividad de los órganos sociales durante dos años, sin causa justificada.
16. La conclusión de la empresa que constituye su objeto o la imposibilidad manifiesta de desarrollar la actividad cooperativizada.
17. La falta de auditoría externa en los casos señalados en las normas legales.

Beneficios fiscales para las cooperativas protegidas

1. En el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, exención, por cualquiera de los conceptos que puedan ser de aplicación, salvo el gravamen previsto (matrices y copias de las escrituras y actas notariales, así como los testimonios), en el artículo 31.1 del texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 3050/1980, de 30 de diciembre, respecto de los actos, contratos y operaciones siguientes:
 - Los actos de constitución, ampliación de capital, fusión y escisión.
 - La constitución y cancelación de préstamos, incluso los representados por obligaciones.
 - Las adquisiciones de bienes y derechos que se integren en el fondo de educación y promoción para el cumplimiento de sus fines.
2. En el Impuesto sobre Sociedades se aplicarán los siguientes tipos de gravamen:
 - A la base imponible, positiva o negativa, correspondiente a los resultados cooperativos se le aplicará el tipo del 20%.
 - A la base imponible, positiva o negativa, correspondiente a los resultados extracooperativos se le aplicará el tipo general.
3. Asimismo, gozarán, en el Impuesto sobre Sociedades, de libertad de amortización de los elementos de activo fijo nuevo amortizable, adquiridos en el plazo de tres años a partir de la fecha de su inscripción en el Registro de cooperativas y sociedades anónimas laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o, en su caso, de las Comunidades Autónomas. La cantidad fiscalmente deducible en concepto de libertad de amortización, una vez practicada la amortización normal de cada ejercicio en cuantía no inferior a la mínima, no podrá exceder del importe del saldo de la cuenta de resultados cooperativos disminuido en las aplicaciones obligatorias al fondo de reserva obligatorio y participaciones del personal asalariado. Este beneficio es compatible, en su caso, para los mismos elementos, con la deducción por inversiones prevista en el artículo 26 de la Ley 61/1978, de 27 de diciembre.
4. Gozarán de una bonificación del 95% de la cuota, y, en su caso, de los recargos, de los siguientes tributos locales:
 - Impuesto sobre Actividades Económicas.
 - Impuesto sobre Bienes Inmuebles correspondiente a los bienes de naturaleza rústica de las cooperativas agrarias y de explotación comunitaria de la tierra. A efectos de lo previsto en el artículo 9.2 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, los Ayuntamientos comunicarán anualmente a la Dirección General de Coordinación con las Haciendas Territoriales del Ministerio de Economía y Hacienda, la relación de cooperativas que hayan disfrutado efectivamente de estas bonificaciones y el importe total del gasto fiscal soportado. Previas las comprobaciones que sean necesarias, la Dirección General de Coordinación con las Haciendas Territoriales ordenará las compensaciones que procedan con cargo a un crédito ampliable que se consignará, a tal efecto, en los Presupuestos Generales del Estado.
5. En el Impuesto General sobre el Tráfico de las Empresas exención para las operaciones sujetas que realicen las cooperativas entre sí o con sus socios, en Canarias, Ceuta y Melilla.

Se exceptúan de esta exención las ventas, entregas o transmisiones de bienes inmuebles.

Cooperativas Especialmente Protegidas

Se considerarán especialmente protegidas las Cooperativas de Trabajo Asociado que cumplan los siguientes requisitos:

1. Que asocien a personas físicas que presten su trabajo personal en la cooperativa para producir en común bienes y servicios para terceros.
2. Que el importe medio de sus retribuciones totales efectivamente devengadas, incluidos los anticipos y las cantidades exigibles en concepto de retornos cooperativos no excedan del 200% de la media de las retribuciones normales en el mismo sector de actividad, que hubieran debido percibir si su situación respecto a la cooperativa hubiera sido la de trabajadores por cuenta ajena.
3. Que el número de trabajadores asalariados con contrato por tiempo indefinido no exceda del 10% del total de sus socios. Sin embargo, si el número de socios es inferior a diez, podrá contratarse un trabajador asalariado.
4. El cálculo de este porcentaje se realizará en función del número de socios y trabajadores asalariados existentes en la cooperativa durante el ejercicio económico, en proporción a su permanencia efectiva en la misma.
5. La cooperativa podrá emplear trabajadores por cuenta ajena mediante cualquier otra forma de contratación, sin perder su condición de especialmente protegida, siempre que el número de jornadas legales realizadas por estos trabajadores durante el ejercicio económico no supere el 20% del total de jornadas legales de trabajo realizadas por los socios.

Para el cómputo de estos porcentajes no se tomarán en consideración:

1. Los trabajadores con contrato de trabajo en prácticas, para la formación en el trabajo o bajo cualquier otra fórmula establecida para la inserción laboral de jóvenes.
2. Los socios en situación de suspensión o excedencia y los trabajadores que los sustituyan.
3. Aquellos trabajadores asalariados que una cooperativa deba contratar por tiempo indefinido en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, (el Estatuto actualmente en vigor es el desarrollado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo) en los casos expresamente autorizados.
4. Los socios en situación de prueba.

A efectos fiscales, se asimilará a las Cooperativas de Trabajo Asociado cualquier otra que, conforme a sus estatutos, adopte la forma de trabajo asociado, resultándole de aplicación las disposiciones correspondientes a esta clase de cooperativas.

Beneficios fiscales reconocidos a las cooperativas especialmente protegidas.

1. Las cooperativas especialmente protegidas disfrutarán, además de los beneficios reconocidos a las cooperativas protegidas, de los siguientes:
2. En el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, exención para las operaciones de adquisición de bienes y derechos destinados directamente al cumplimiento de sus fines sociales y estatutarios.
3. En el Impuesto sobre Sociedades disfrutarán de una bonificación del 50% de la cuota íntegra

La fiscalidad de las sociedades laborales

Beneficios fiscales en las Sociedades Laborales

Las Sociedades Laborales se podrán acoger a los siguientes beneficios fiscales siempre que reúnan los siguientes requisitos :

- Tener la consideración de Sociedad Laboral
- Destinar al Fondo Especial de Reserva, en el ejercicio en que se produzca el Hecho Imponible, el 10% de los beneficios líquidos

Beneficios Fiscales:

- Exención de las cuotas devengadas por las operaciones societarias de constitución y aumento de capital y de las que se originen por la transformación de una sociedad anónima laboral (SAL) ya existente en sociedad limitada laboral (SLL), así como por la adaptación de una SAL existente a la Ley 4/1997.
- Bonificación del 99% de las cuotas que se devenguen por modalidad de transmisiones patrimoniales onerosas, por la adquisición, por cualquier medio admitido en Derecho, de bienes y derechos provenientes de la empresa de la que proceda la mayoría de los socios trabajadores de la sociedad laboral.
- Bonificación del 99% de la cuota que se devengue por la modalidad gradual de actos jurídicos documentados, por la escritura notarial que documente la transformación bien de otra sociedad en SAL o SLL o entre éstas
- Bonificación del 99% de las cuotas de las escrituras notariales que documenten la constitución de préstamos, incluidos los representados por obligaciones o bonos, siempre que el importe se destine a la realización de inversiones en activos fijos necesarios para el desarrollo del objeto social.

Dado que la legislación tributaria está sometida a cambios más o menos profundos que se van produciendo con el transcurso del tiempo, a continuación reflejamos las principales normas fiscales aplicables que están en vigor a la fecha de publicación de la presente Guía:

Respecto del Impuesto de Sociedades el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, Real Decreto 1777/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades y la Ley 20/1990 de 19 de Diciembre sobre régimen fiscal de Cooperativas

Respecto del IVA la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido y el Real Decreto 1624/1992, de 29 de diciembre, que aprueba el Reglamento del Impuesto sobre el Valor Añadido

El Código de Comercio establece que todo empresario deberá llevar una contabilidad ordenada, adecuada a la actividad de su empresa, que permita un seguimiento cronológico de todas sus operaciones, así como la elaboración periódica de balances e inventarios.

Existen las siguientes obligaciones contables:

- **Cuentas anuales:** Las cuentas anuales las formula el empresario, o los administradores, en un plazo máximo de tres meses, contado a partir del día de cierre del ejercicio, y se deben depositar en el registro correspondiente, hasta un mes desde su aprobación (la Junta para la aprobación de las cuentas debe celebrarse en los seis meses siguientes al cierre del ejercicio, por lo que, apurando plazos el depósito se puede efectuar hasta el 31 de julio para los ejercicios que coinciden con el año natural).
- **Libros Contables Obligatorios:** Libro de Inventarios y Cuentas Anuales, y Libro de Diario, se deben legalizar en el correspondiente registro hasta cuatro meses desde el cierre del ejercicio (30 de abril para ejercicios que coinciden con el año natural). No existe un formato oficial y pueden ser libros físicos o archivos y programas informáticos. Dichos libros deben estar legalizados y diligenciados (validados) por el registro correspondiente

Fuera del ámbito contable hay que llevar otra serie de libros:

- Libro registro de socios.
- Libro registro de aportaciones al capital social.
- Libro de actas de la Asamblea General.

Inscripción de la empresa en la seguridad social (Nº de patronal)

¿Qué es?

La inscripción de la empresa en la Seguridad Social es un requisito previo para toda persona física o jurídica, que vaya a contratar personas incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social. La Seguridad Social asignará a la empresa un código de cuenta de cotización denominado número patronal que será válido para todo el territorio español. Sólo debe hacerse cuando va a contratarse algún trabajador/a.

De esta manera se inscribe la empresa en la Seguridad social asignando a la empresa un Código de cuenta de cotización principal. Dicha inscripción será única y válida para toda la vida de la persona física o jurídica titular de la empresa.

Documentos

Se debe realizar la solicitud a través del Impreso TA6 y éste debe de ir acompañado por los siguientes documentos:

- Original y copia del alta en el IAE.
- Fotocopia de alta en el RETA.
- Fotocopia del DNI del empresario/a o representante de la empresa.
- Opción de cobertura accidente de trabajo y enfermedad profesional por INSS o Mutua (esto no es un documento aparte sino una casilla a rellenar en el impreso).

La inscripción de empresas se realizará por medios electrónicos, informáticos o telemáticos. Están obligadas a utilizar el sistema RED las empresas con reducciones, bonificaciones o cualquier otro beneficio de la Seguridad Social.

Plazo

Antes de que el trabajador comience su actividad

Lugar

Tesorería General de la Seguridad Social correspondiente al domicilio de la empresa.

Afiliación y alta de trabajadores/as contratados/as

¿Qué es?

La afiliación es el acto por el cual se integra en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social a cualquier trabajador, siendo obligación de la empresa. Con la afiliación se le asigna un número identificativo permanente, válido para toda la vida laboral del trabajador.

La afiliación se presentará con el Modelo TA1, a nombre de cada trabajador junto con una fotocopia de su DNI, y se presentará en la Administración de la Tesorería General de la Seguridad Social correspondiente al domicilio de la empresa.

El/la representante de la Empresa de Economía Social también debe comunicar las altas de los trabajadores/as que ingresan a su servicio. Se debe comunicar el alta de nuevos trabajadores/as mediante el documento TA2 firmado por el/la representante jurídico de la empresa, acompañado de la fotocopia del documento de afiliación del trabajador/a.

Observaciones

La extinción de empresa o cese temporal o definitivo de actividad se deberá comunicar por el empresario a la TGSS dentro del plazo de los 6 días naturales siguientes al hecho, debiendo acompañar la comunicación de los partes de baja de los trabajadores/as. Idéntico plazo se establece para comunicar la sucesión de la titularidad. Los justificantes de altas y bajas deben conservarse durante un periodo de cuatro años. La afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores/as se realizarán a través de los medios informáticos o telemáticos habilitados al efecto.



Plazo

El cumplimiento de la obligación de comunicar el alta de sus trabajadores/as con anterioridad al inicio de la prestación de servicios —y nunca antes de 60 días naturales a la fecha de inicio prevista— corresponde al empresario, quien deberá consignar su identificación, la del trabajador, la fecha de inicio, el grupo de cotización y el epígrafe correspondiente respecto de AT y EP, si bien, en determinadas situaciones excepcionales, se puede solicitar la afiliación y el alta el primer día hábil siguiente a citada prestación.

En el caso de variación de datos empresariales la comunicación a la TGSS se hará en el plazo de 6 días naturales a partir de la fecha en que se produzca, si bien, cuando afecte a cambio de entidad que cubra las contingencias profesionales y la incapacidad temporal (IT), la solicitud de la nueva opción se efectuará antes de los 10 días de producirse ésta.



Lugar

Tesorería General de la Seguridad Social correspondiente al domicilio de la empresa.

Cooperativas de Trabajo Asociado	Socios/as	Son los/as socios/as los que deciden el régimen en el que se van a dar de alta. Deben estar todos/as en el régimen de autónomos/as o todos al régimen general.
	Trabajadores/as contratados	Régimen general o de autónomos
Sociedad Limitada y Anónima	Administrador/a o consejero/a	Con funciones de dirección y gerencia, retribuido y no poseen +1/4 capital: régimen general asimilado (sin desempleo ni FOGASA ¹)
		Si no ejercen funciones de dirección y gerencia y no poseen +1/3 capital; régimen general
		No socios: régimen general asimilado (sin desempleo ni FOGASA)
	Socios/a trabajadores/as	Con capital superior al 50%: régimen autónomos
Con capital inferior al 50%		Si tiene funciones de dirección y gerencia y posee +1/4 capital: régimen autónomos
		Si no ejerce funciones de dirección y gerencia y no posee +1/3 capital: régimen general
	50% del capital en manos de familiares hasta el 2º grado: régimen autónomos	
Sociedades Laborales	Socios/as trabajadores/as que formen parte del órgano de administración	Régimen general
	Socios/as trabajadores/as con funciones de dirección y gerencia (retribuido el cargo, relación laboral de alta dirección)	Régimen general asimilado (sin desempleo ni FOGASA)
	Socios/as que posean junto a familiares hasta el 2º grado el 50% del capital	Régimen autónomos

1 FOGASA: Es un organismo que depende del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que garantiza a los trabajadores la percepción de salarios, indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral, pendientes de pago por insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario.

5

El fomento de Cooperativas y de Sociedades Laborales

¿Qué es la capitalización o pago único?
¿Qué es?

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 o incorporarse como socio trabajador o de trabajo en Cooperativas o Sociedades Laborales en funcionamiento o de nueva creación.

Requisitos

Para la incorporación de nuevos socios/as:

- No haber mantenido un vínculo contractual previo con la sociedad o Cooperativa superior a los veinticuatro meses.
- Ser beneficiario de una prestación contributiva por desempleo y tener pendiente de percibir, al menos, tres mensualidades.
- No haber hecho uso de este derecho en los cuatro años inmediatamente anteriores.
- Acreditar la incorporación como socio trabajador o de trabajo a una Cooperativa de Trabajo Asociado o Sociedad Laboral, de forma estable y a tiempo completo o parcial,

Para iniciar una nueva actividad:

- No iniciar la actividad con anterioridad a la solicitud de la capitalización de prestaciones.


Cuantía

La cuantía será el importe equivalente a la prestación contributiva por desempleo que el trabajador o trabajadora tuviera reconocido, o la cantidad que le quedara por recibir, si ya estaba percibiendo la prestación.

El abono de la prestación se podrá realizar de una sola vez por el importe que corresponda a la aportación obligatoria establecida con carácter general en cada Cooperativa, o al de la adquisición de acciones o participaciones del capital social en una sociedad laboral, siendo en ambos casos necesario para acceder a la condición de socio/a.

Obligaciones de los/as trabajadores/as

- Una vez percibida la capitalización, iniciar, en el plazo máximo de un mes, la actividad laboral.
- Presentar ante la Entidad Gestora la documentación acreditativa del inicio de la actividad.
- Justificar documentalmente que la cantidad percibida se destina a la aportación social obligatoria de las Cooperativas o Sociedades Laborales. En caso contrario, supondrá el cobro indebido de la misma y procederá su reintegro.

Compatibilidad de la prestación

- Con trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial, siempre que el trabajador lo solicite, en cuyo caso la cuantía de la prestación se reduce en la misma proporción que la jornada que se realice.
- Con la realización de trabajos de colaboración social.
- Con los trabajos realizados en beneficio de la comunidad en cumplimiento de una pena.
- Con becas y ayudas percibidas por la asistencia o acciones de formación ocupacional o por realizar prácticas que formen parte de un plan de estudios en el marco de colaboración entre el centro docente y la entidad pública o privada donde se realicen.
- Con el ejercicio de cargos públicos o sindicales por elección o designación retribuidos que supongan una dedicación parcial, siempre que el trabajador lo solicite, en cuyo caso la cuantía de la prestación se reduce en la misma proporción a la jornada realizada.
- Con la prestación de la Seguridad Social por hijo a cargo, incluida la prestación económica de pago único y la deducción por nacimiento o adopción en la declaración del IRPF, la jubilación parcial y con otras prestaciones que hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación.
- Con la indemnización que proceda por extinción del contrato.
- Con la condición de cuidador no profesional de las personas en situación de dependencia.
- Con la figura de aspirante a reservista voluntario, reservista voluntario activado y reservista de especial disponibilidad
- Cuando el interesado se encuentre incorporado a un Colegio Profesional y conste que lo es en la modalidad de no ejerciente.

Solicitud

- Se efectuará en la Oficina de Empleo o Dirección Provincial de la Entidad Gestora correspondiente.
- Se podrá efectuar en el momento de tramitar la prestación por desempleo que se pretende capitalizar o en cualquier momento posterior, siempre que tenga pendiente de percibir, al menos, tres mensualidades.
- Si el trabajador está interesado en las dos modalidades de pago único (abono en un solo pago y subvención de cuotas de Seguridad Social), debe realizar la solicitud de ambas en el mismo acto.
- Los trabajadores/as que perciban su prestación en esta modalidad de pago único no podrán volver a percibir prestación por desempleo hasta que no transcurra un tiempo igual al que capitalizó las prestaciones, ni solicitar una nueva capitalización mientras no transcurran, al menos, cuatro años.

Normativa

Disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad

Plazo

Oficina de empleo correspondiente al domicilio del beneficiario, conjuntamente con la solicitud de alta inicial o reanudación de la prestación contributiva por desempleo o

Lugar

En cualquier momento posterior siempre que no se haya tramitado el Alta en la Seguridad Social ni iniciado la actividad y anterior en todo caso a la fecha de incorporación o constitución de la Cooperativa o sociedad laboral

Subvenciones para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en Cooperativas y Sociedades Laborales

Fomentar la incorporación, con carácter indefinido, como socios trabajadores o de trabajo en Cooperativas y Sociedades Laborales de desempleados y de trabajadores con contrato de trabajo de carácter temporal en la misma Cooperativa o sociedad laboral en la que se integran como socios, así como a apoyar el desarrollo de proyectos de creación y modernización de este tipo de empresas de la Economía Social, mediante una mejora de su competitividad, facilitando así su consolidación.

Tipos de actuaciones subvencionables

- Incorporación de socios trabajadores o socios de trabajo a Cooperativas y Sociedades Laborales.
- Realización de inversiones que contribuyan a la creación, consolidación o mejora de la competitividad de Cooperativas y Sociedades Laborales.
- Prestación de asistencia técnica.
- Realización de actividades de formación, difusión y fomento de la Economía Social vinculadas directamente al fomento del empleo.

Presentación de la solicitud

Plazo: 1 mes

Lugar:

- Actuaciones de ámbito estatal: Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas.
- En cada unas de las Comunidades Autónomas que han asumido el traspaso de funciones y servicios en materia de fomento del empleo en Cooperativas y Sociedades Laborales adecuarán lo establecido en la Orden que regula estas subvenciones a las peculiaridades derivadas de su propia organización y la normativa aplicable en su ámbito territorial.

Normativa

- ORDEN TAS/3501/2005, de 4 de noviembre, BOE 11 noviembre 2005, núm. 270. Establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en las Cooperativas y Sociedades Laborales
- Real Decreto 1129/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo e Inmigración y se modifica el Real Decreto 438/2008, de 14 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.


Más información: www.mtin.es y en los boletines oficiales de cada Comunidad Autónoma

Requisitos de las personas que se incorporen de socios/as trabajadores/as o socios/as de trabajo a Cooperativas y Sociedades Laborales.

- Desempleados menores de veinticinco años que no hayan tenido antes un primer empleo fijo.
- Desempleados mayores de cuarenta y cinco años.
- Desempleados de larga duración que hayan estado sin trabajo e inscritos en la oficina de empleo durante al menos doce de los anteriores dieciséis meses o durante seis meses de los anteriores ocho meses si fueran menores de veinticinco años.
- Desempleados a quienes se haya reconocido el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, para su incorporación como socios a la sociedad Cooperativa o sociedad laboral que solicita la subvención, siempre que el período de prestación por desempleo que tengan reconocido no sea inferior a trescientos sesenta días si tienen veinticinco años o más, y a ciento ochenta días si son menores de veinticinco años.
- Mujeres desempleadas que se incorporen como socias trabajadoras o de trabajo en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto, adopción o acogimiento.
- Desempleados minusválidos, con un grado de minusvalía igual o superior al 33%.
- Desempleados en situación de exclusión social
- Trabajadores vinculados a la empresa por contrato de trabajo de carácter temporal no superior a veinticuatro meses, con una vigencia mínima de seis meses a la fecha de solicitud de la subvención.

Observaciones:

- Los desempleados que se incorporen como socios trabajadores o de trabajo deberán estar inscritos en la oficina de empleo.
- Será requisito necesario que, con carácter previo a la solicitud, la persona que se incorpora como socio esté dada de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

 **Cuantía:** dependerá de la pertenencia a alguno de los colectivos que viene en la base de la convocatoria

Inversiones en inmovilizado material o inmaterial que contribuyan a la creación, consolidación o mejora de la competitividad de Cooperativas y Sociedades Laborales.

- Podrán ser objeto de subvención las inversiones en terrenos, construcciones, instalaciones técnicas, maquinaria, utillaje, mobiliario, equipos para proceso de información, elementos de transporte, así como los activos inmateriales vinculados con las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.
- La aportación del beneficiario a la financiación de las inversiones debe ser como mínimo del 25%. Es necesario presentar la solicitud con carácter previo a la realización de la inversión y dentro del plazo establecido en la convocatoria de la subvención.
- Podrán tener dos modalidades; Subvenciones directas o Bonificación de intereses de los préstamos destinados a financiar estas inversiones.

Observaciones:

- Los desempleados que se incorporen como socios trabajadores o de trabajo deberán estar inscritos en la oficina de empleo.
- Será requisito necesario que, con carácter previo a la solicitud, la persona que se incorpora como socio esté dada de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

4.50 **Cuantía:** bonificación de intereses de cuatro puntos del interés del crédito, hasta un máximo de intereses durante los primeros cinco años, hasta un máximo de 18.000 €.

Asistencia Técnica

La asistencia técnica consistirá en alguna de las siguientes modalidades:

- Contratación de directores y gerentes.
- Estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnóstico u otros de naturaleza análoga.
- Informes económicos y auditorías.
- Asesoramiento en las distintas áreas de la gestión empresarial.

4.50 **Cuantía:** El importe será el total del 50% del coste de la actuación y no podrá superar la cuantía de 20.000 €.

Realización de actividades de formación, fomento y difusión de la Economía Social vinculadas directamente al fomento del empleo.

- **Actividades de formación:** Realización de acciones formativas directamente vinculadas al fomento del empleo y destinadas a iniciar, perfeccionar y cualificar en el conocimiento del cooperativismo y de la Economía Social a desempleados, socios de Cooperativas y Sociedades Laborales y a otras personas que puedan estar interesadas en la creación o mejor funcionamiento de las empresas de Economía Social, con especial atención a los colectivos con dificultades de acceso al mercado de trabajo.
- **Actividades de fomento:** Realización de congresos, simposios, jornadas, seminarios y otras actividades cuyo objeto sea el estudio de aspectos relacionados con la Economía Social que tengan incidencia en su capacidad de generación de empleo.
- **Actividades de difusión:** Actuaciones cuyo objeto sea dar a conocer o divulgar, entre la población en general o a colectivos específicos la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Sociedades Laborales y otras formas de la Economía Social, mediante campañas de difusión en medios de comunicación social, edición de publicaciones y cualquier otra actividad que contribuya a esta finalidad.

4.50 **Cuantía:** Puede alcanzar hasta el 100% del coste de la actividad, con un importe máximo de 90.000 €.

Antecedentes

En julio de 2010 el Consejo de Ministros dio luz verde al proyecto de Ley de Economía Social, iniciativa legislativa pionera en el mundo, que amplía el marco institucional de la Economía Social en España. El 8 de septiembre de 2010, el Congreso de los Diputados adoptó el acuerdo sobre el Proyecto de Ley de Economía Social. Se prevé que la Ley tenga la aprobación definitiva y se publique en el BOE antes de final de año.

Finalidad

Definir jurídicamente al sector, sin pretender sustituir la normativa vigente de cada una de las entidades que lo conforman, entre ellas las Cooperativas, Sociedades Laborales, mutualidades, centros especiales de empleo, empresas de inserción, cofradías de pescadores, las fundaciones y asociaciones

Aspectos fundamentales recogidos en la Ley

1. **Elaboración de un catálogo de los diferentes tipos de entidades integrantes de la Economía Social.**
2. **Mejora de la medida de fomento del autoempleo de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único:**
 - Eliminación del plazo actual de 24 de meses para poder percibir la capitalización de la prestación de desempleo. Esta medida facilita a los asalariados de Sociedades Laborales y Cooperativas de Trabajo Asociado poder constituirse como socios trabajadores de las mismas con independencia de la antigüedad como trabajador en la empresa.
 - Amortización de deudas al FOGASA por parte de las Sociedades Cooperativas.
 - Cuando por causas tales como fallecimiento, incapacidad y jubilación los socios hayan causado baja en las Cooperativas, el FOGASA no reclamará a las Cooperativas la devolución de las aportaciones hechas por los trabajadores que percibieron de dicho Fondo.
3. **Incremento presupuestario en las medidas de difusión y fomento para la Economía Social para el año 2009 y mantenimiento en el 2010**
4. **Reformas legislativas necesarias para que las Cooperativas, Sociedades Laborales y demás entidades que componen la Economía Social se adapten a los nuevos retos de la Economía globalizada, estimulando su desarrollo, mejorando su capacidad competitiva y de respuesta a las nuevas necesidades sociales.**

Actualmente existen modificaciones que bien han entrado en vigor recientemente, o bien se encuentran en fase muy avanzada de tramitación como:

 - El Proyecto de Ley del Sistema de Protección por Cese de Actividad
 - La Ley 10/2009, de 20 de octubre ha eliminando la restricción que existía por la que los Consejos Rectores de las Sociedades Cooperativas no podían tener más de 15 consejeros.
 - Proyecto de Ley de Economía Sostenible.
 - "Ley Ómnibus" que incluye que dentro del cómputo del 10% de trabajadores indefinidos exigidos por la Ley de Subcontratación en el sector de la construcción a los socios trabajadores con respecto a las Cooperativas de trabajo asociado.
 - Real Decreto 2003/2009, que mantiene la aplicación de La Orden ECO/3614/2003, prorrogando hasta el 31 de diciembre de 2010 la aplicación de los criterios contables por los que se establece la delimitación entre fondos propios y fondos ajenos en las normas sobre los aspectos contables de las Sociedades Cooperativas.
5. **Mejoras en el Régimen Fiscal para Cooperativas y Sociedades Laborales**

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010 contempla la elevación a 15.500 € la parte del pago único de la prestación por desempleo que está exenta de tributar al Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.

Normativa

8 de septiembre de 2010 Núm. 88- Proyecto de Ley de Economía Social.

Más información

Observatorio de Economía Social
www.observatorioeconomiasocial.es

La Ley establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores/as autónomos/as. Permite a todos los autónomos/as que coticen por ella, recibir las prestaciones en caso de cesar en la actividad económica o profesional que vinieran desempeñando. También contempla la protección por cese de actividad en las sociedades cooperativas y laborales.

El cese de actividad deberá ser total en la actividad económica o profesional que de forma habitual, personal y directa se viniera desempeñando. El cese de actividad podrá ser definitivo o temporal.

Qué condiciones tienen que cumplir los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado para acceder a las prestaciones por cese de actividad?

Los/as socios/as trabajadores/as de las Cooperativas de Trabajo Asociado que hayan optado por su encuadramiento en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar y tengan concertada la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales tendrán derecho a las prestaciones por cese de actividad siempre que hayan sido cesado, con carácter definitivo o temporal, en la prestación de trabajo y, por tanto, en la actividad desarrollada en la Cooperativa, perdiendo los derechos económicos derivados directamente de dicha prestación por alguna de las siguientes causas:

1. Por expulsión impropcedente de la Cooperativa.
2. Por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o de fuerza mayor.
3. Por finalización del período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada.
4. Por causa de violencia de género, en las socias trabajadoras.
5. Por pérdida de licencia administrativa de la Cooperativa.

¿Cómo se efectúa la declaración de situación legal de cese de actividad de los/as socios/as trabajadores/as de las Cooperativas?

1. Expulsión del socio: será necesaria la notificación del acuerdo de expulsión por parte del Consejo Rector de la Cooperativa u órgano de administración correspondiente, indicando su fecha de efectos
2. Cese definitivo o temporal de la actividad por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción. No se exigirá el cierre de establecimiento abierto al público en los casos en los que no cesen la totalidad de los socios trabajadores de la Cooperativa de trabajo asociado. Se deberá acreditar certificación literal del acuerdo de la asamblea general del cese definitivo o temporal de la prestación de trabajo y de actividad de los socios trabajadores.
3. Cese definitivo o temporal de la actividad por fuerza mayor será necesario que la existencia de tales causas sea debidamente constatada por el órgano gestor de la prestación.
4. Finalización del período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada, será necesaria certificación del Consejo Rector u órgano de administración correspondiente de la baja en la Cooperativa por dicha causa y su fecha de efectos.
5. Violencia de género: Es necesario una declaración escrita de la solicitante de haber cesado o interrumpido su prestación de trabajo en la sociedad Cooperativa, a la que se adjuntará el informe o la orden de protección o que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género.
6. Cese durante el período de prueba será necesaria comunicación del acuerdo de no admisión por parte del Consejo Rector u órgano de administración correspondiente de la Cooperativa al aspirante.

¿A quién deberán solicitar el reconocimiento del derecho a las prestaciones, los/as socios/as trabajadores/as de Cooperativas de trabajo asociado?

Al órgano gestor y hasta el último día del mes siguiente a la declaración de la situación legal de cese de actividad. Cuando la Cooperativa de trabajo asociado tenga a uno o más trabajadores por cuenta ajena, en el supuesto de cese total de la actividad de la Cooperativa, será requisito previo al cese de actividad de los/as socios/as trabajadores/as.

¿Qué prestaciones comprende

- Prestación económica por cese de la actividad.
- Medidas de formación, orientación profesional y promoción de la capacidad de desarrollar un proyecto productivo o de servicio de los trabajadores/as beneficiarios del nuevo sistema

Requisitos

- Estar afiliado, en situación de alta y tener cubiertas las contingencias profesionales.
- Tener cubierto el período mínimo de cotización por cese de actividad (12 meses).
- Estar en situación legal de cese de actividad, suscribir el compromiso de actividad y acreditar activa disponibilidad para la reincorporación al mercado de trabajo.
- No haber cumplido la edad ordinaria para causar derecho a la pensión de jubilación, salvo que el trabajador/a autónomo/a no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello.
- Estar al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.

Cuantía

La base reguladora de la prestación económica por cese de actividad será el promedio de las bases por las que se hubiere cotizado durante los doce meses continuados e inmediatamente anteriores a la situación legal de cese.

¿Cuánto dura la prestación económica por cese de actividad?

Período de cotización (meses)	Período de protección (meses)
de 12 a 17	2
de 18 a 23	3
de 24 a 29	4
de 30 a 35	5
de 36 a 42	6
de 43 a 47	8
48 en adelante	12
Para los autónomos/as mayores de 60 años se incrementa la duración de la prestación,.	

Incompatibilidades

- La percepción de la prestación económica por cese de actividad es incompatible con el trabajo por cuenta propia, así como con el trabajo por cuenta ajena (excepción hecha a los trabajos agrarios sin finalidad comercial y las labores dirigidas al mantenimiento y buenas condiciones agrarias y medioambientales. Esta excepción se desarrollará mediante norma reglamentaria)
- Será asimismo incompatible con la obtención de pensiones o prestaciones de carácter económico del sistema de la Seguridad Social, salvo que éstas hubieran sido compatibles con el trabajo que dio lugar a la prestación por cese de actividad, así como con las medidas de fomento del cese de actividad reguladas por normativa sectorial para diferentes colectivos, o las que pudieran regularse en el futuro con carácter estatal.
- Por lo que se refiere a los trabajadores/as por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, la prestación por cese de actividad será incompatible con la percepción de las ayudas por paralización de la flota.

Órgano gestor

Corresponde a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social la gestión de las funciones y servicios derivados de las prestaciones económicas por cese de actividad de los trabajadores/as autónomos/as y proceder al reconocimiento, suspensión, extinción y reanudación de las prestaciones, así como su pago, sin perjuicio de las atribuciones reconocidas a los órganos competentes de la Administración en materia de sanciones por infracciones en el orden social.



Plazo

El reconocimiento de la situación legal de cese de actividad se podrá solicitar hasta el último día del mes siguiente al que se produjo el cese de actividad. No obstante, en las situaciones legales de cese de actividad causadas por motivos económicos, técnicos productivos u organizativos, de fuerza mayor, por violencia de género, por voluntad del cliente fundada en causa justificada y por muerte, incapacidad y jubilación del cliente, el plazo comenzará a computar a partir de la fecha que se hubiere hecho constar en los correspondientes documentos que acrediten esa situación.



Normativa

- Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.
- Disposición adicional sexta. Socios trabajadores de Cooperativas de trabajo asociado.

Anexos legislativos

Legislación de Economía Social en el ámbito estatal

- Proyecto de Ley de Economía Social
- Proyecto de Ley por que se regula la Sociedad Cooperativa Europea con domicilio en España
- Constitución 1978: Artículo 129.2
- Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas
- Reglamento del registro de Sociedades Cooperativas (R.D. 136/2002 de 1 de febrero)
- Ley 20/1990, de 19 de diciembre, sobre Régimen Fiscal de las Cooperativas
- Ley 13/1989, de 26 de mayo, de Cooperativas de Crédito
- Reglamento de Cooperativas de Crédito (R.D.84/1993 de 22 de enero)
- Leyes Autonómicas de Cooperativas
- Ley 4/1997 de 24 de marzo de Sociedades Laborales
- Reglamentos del registro de Sociedades Laborales (R.D. 21 14/1998 de 2 de octubre)
- Real Decreto 1564/1989 de 22 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción
- Real Decreto 49/2010 de 22 de enero, por el que se crea el Registro Administrativo de Empresas de Inserción del Ministerio de Trabajo e Inmigración
- Ley 2/1995, de 23 de marzo de sociedades de Responsabilidad Limitada
- Real Decreto 1784/1996 de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Registro Mercantil
- Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social
- Ley 44/2002, de 22 de noviembre, de medidas de Reforma del Sistema Financiero
- Ley 50/2002, de 26 de diciembre de Fundaciones
- Ley 49/2002, de 23 de diciembre de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo
- Ley 43/2006 de 29 de diciembre para la Economía Social en la Ley para la mejora del crecimiento y del empleo
- Modificación de la Ley de Cooperativas para su adaptación a las normas internacionales de contabilidad (NIC)
- Real Decreto 1278/2000 de 30 de junio, sobre adaptación de determinadas disposiciones de Seguridad Social para su aplicación a las Sociedades Cooperativas
- Orden ECO/3614/2003, de 16 de diciembre, por la que se aprueban las normas sobre los aspectos contables de las Sociedades Cooperativas.
- Orden TIN/49/2009, de 20 de enero (BOE del 26), sobre nombramiento de vocales del Consejo para el Fomento de la Economía Social.
- Orden TAS 3501-2005 sobre de Subvenciones para el fomento del empleo en Cooperativas y Sociedades Laborales.
- Ley 32/2010 de protección por cese de actividad

Legislación de Economía Social en el ámbito autonómico

Cooperativas

Andalucía

- Ley 3/2002, de 16 de diciembre, por la que se modifica la Ley 2/1999, de 31 de marzo, de Sociedades Cooperativas Andaluzas.
- Ley 2/1999, de 31 de marzo, de Sociedades Cooperativas Andaluzas
- Decreto 318/2003, de 18 de noviembre, por el que se modifica el Decreto 267/2001, de 11 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley de Sociedades Cooperativas Andaluzas en materia registral y de autorizaciones administrativas.
- Decreto 258/2001, de 27 de noviembre, de inspección y procedimiento sancionador en materia de Cooperativas

Aragón

- Ley 9/1998, de 22 de diciembre, de Cooperativas de Aragón

Baleares

- Ley 7/2005, de 21 de junio, de reforma de la Ley 1/2003, de 20 de marzo, de Cooperativas de les Illes Balears.
- Ley 1/2003, de 20 de marzo, de Cooperativas de las Illes Balerars.
- Decreto 65/2006, de 14 de julio, por el cual se prueba el Reglamento de organización y funcionamiento del Registro de Cooperativas de las Islas Baleares.

Castilla y León

- Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de la Comunidad de Castilla y León.
- Decreto 125/2004, de 30 diciembre, por el que se aprueba el Reglamento del Registro de Cooperativas de Castilla y León.

Castilla-La Mancha

- Ley 20/2002, de 14 de noviembre, de Cooperativas de Castilla-La Mancha.
- Decreto 178/2005, 25-10-2005, Reglamento del Registro de Cooperativas de Castilla-La Mancha.

Cataluña

- Ley 13/2003, de 13 de junio, de modificación de la Ley 18/2002, de Cooperativas
- Ley 18/2002 de 5 de julio, de Cooperativas
- Ley 6/1998, de 13 de mayo, de Regulación del funcionamiento de las Secciones de Crédito de las Cooperativas
- Ley 7/1985, de 14 de mayo, del Instituto para la promoción y formación de Cooperativas
- Decreto 203/2003, de 1 de agosto, Reglamento del Registro.
- Decreto 280/2003, de 4 de noviembre, de desarrollo de la Ley 6/1998, de 13 de mayo, de regulación del funcionamiento de las secciones de crédito de las Cooperativas.

Comunidad Valenciana

- Ley 8/2003, de 24 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad Valenciana
- Decreto 83/2005, de 22 de abril, del Consell de la Generalitat, por el que se regulan las Cooperativas de crédito de la Comunidad Valenciana
- Decreto Legislativo 1/1998, de 23 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Cooperativas Valencianas

Extremadura

- Ley 8/2006, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Especiales de Extremadura.
- Ley 5/2001, de 10 de mayo, de Crédito Cooperativo
- Ley 2/1998, de 26 de marzo, de Sociedades Cooperativas de Extremadura.
- Reglamento del Registro de Cooperativas Decreto 172/2002, de 17 de Diciembre.

Galicia

- Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de Cooperativas de Galicia.
- Reglamento del Registro de Cooperativas Decreto 430/2001, de 18 de diciembre.

La Rioja

- Ley 4/2001, de 2 de julio, de Cooperativas de La Rioja.

-
- Reglamento del Registro de Cooperativas. Decreto 18/2003, de 17 de Mayo.

Comunidad de Madrid

- Ley 4/1999, de 30 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad de Madrid. Reglamento del Registro de Cooperativas Decreto 177/2003, de 17 de julio.

Murcia

- Ley 8/2006, de 16 de noviembre, de Sociedades Cooperativas de la Región de Murcia.

Navarra

- Ley Foral 14/2006, de 11 de diciembre, de Cooperativas de Navarra.
- Ley Foral 5/2006, de 11 de abril, de modificación de la Ley Foral 12/1996, de 2 de julio, de Cooperativas de Navarra, para la adición de la regulación de las Cooperativas de iniciativa social
- Ley Foral 35/2003, de 30 de diciembre, de modificación de diversos impuestos y otras medidas tributarias Modifica la Ley 12/1996, de 2 de julio, de Cooperativas de Navarra la Ley 9/1994, de 21 de junio, reguladora del régimen fiscal de las Cooperativas)
- Ley Foral 12/1996, de 2 de julio, de Cooperativas de Navarra
- Ley Foral 24/1996, de 30 de diciembre, del Impuesto de Sociedades
- Ley Foral 9/1994, de 21 de junio, reguladora del régimen fiscal de las Cooperativas.
- Decreto Foral 112/1997, de 21 de abril, por el que se aprueban las normas reguladoras del Régimen de organización y funcionamiento del Registro de Cooperativas de Navarra.

País Vasco

- Ley 6/2008 de 25 de Junio de la Sociedad Cooperativa Pequeña (BOPV 4/07/2008).
- Ley 8/2006, de 1 de diciembre, de segunda modificación de la Ley de Cooperativas de Euskadi.
- Ley 4/1993, de 24 de junio, de Cooperativas de Euskadi.
- Reglamento del Registro de Cooperativas, Decreto 189/1994, de 24 de mayo.
- Decreto 152/2006, de 18 de julio, de modificación del Reglamento de la Ley de Cooperativas de Euskadi
- Decreto 58/2005, de 29 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Cooperativas de Euskadi
- Decreto 61/2000 de 4 de abril, por el que se regulan las Cooperativas de iniciativa social
- Norma Foral 9/91, de 19 de diciembre, Régimen Fiscal de las Cooperativa
- Norma Foral 3/1996, de 26 de junio, del Impuesto sobre Sociedades del Territorio Histórico de Bizkaia
- Norma Foral 7/1996, de 4 de julio, del Impuesto de Sociedades del Territorio Histórico de Guipúzcoa
- Orden ECO/3614/2003, de 16 de diciembre, por la que se aprueban las normas sobre los aspectos contables de las Sociedades Cooperativas.

Fundaciones y Asociaciones

Andalucía

- Ley 4/2006 de 23 de junio de Asociaciones de Andalucía. BOE n.185 de 4 de agosto de 2006
- Ley 10/2005, de 31 de mayo, de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía, BOE n. 156 de 1 de julio de 2005

Canarias

- Ley 4/2003, de 28 de febrero, de Asociaciones de Canarias. BOE, n. 78 de 1 de abril de 2003
- Ley 2/1998, de 6 de abril, de Fundaciones Canarias. BOE n. 108 de 6 de mayo de 1998
- Modificaciones: Ley 11/2006, de 11 de diciembre, de la Hacienda Pública Canaria (BOCAN n. 244 de 19 de diciembre de 2006) disp. adic. 6: añade Cap. VI. / disp. adic. 6: añade art. 41. /disp. adic. 6: añade art. 42. / disp. adic. 6: añade art. 43

Castilla y León

- Ley 13/2002, de 15 de julio, de Fundaciones de Castilla y León. BOE n. 183 de 1 de agosto de 2002
- Cataluña
- Ley 7/1997, de 18 de junio de Asociaciones de Cataluña. BOE n. 176 de 24 de julio de 1997
- Modificaciones: Ley 4/2008, de 24 de abril, del Libro Tercero del Código Civil de Cataluña, relativo a las personas jurídicas. (BOE n. 131 de 30 de mayo de 2008) disp. derog. 1: deroga art. 1. - al art. 35 disp. derog. 1: deroga disp. final 1. - al final 3. disp. derog. 1: deroga Cap. I. - al Cap. V disp. derog. 1: deroga disp. adic.. disp. derog. 1: deroga Cap. VI. disp. derog. 1: deroga Cap. VIII. disp. derog. 1: deroga disp. final. disp. derog. 1: deroga art. 38 letra d).
- Ley 11/2005, de 7 de julio, de modificación y derogación parcial de varias leyes relativas a entidades públicas y privadas y en materia de personal. (DOGC n. 4427 de 15 de julio de 2005) art. 8: modifica art. 24.
- Ley 5/2001, de 2 de mayo, de Fundaciones de Cataluña. BOE n. 134 de 5 de junio de 2001
- Comunidad de Madrid
- Ley 1/1998, de 2 de marzo, de Fundaciones de la Comunidad de Madrid. BOE n., 192 de 12 de agosto de 1998

Comunidad Valenciana

- Ley 14/2008, de 18 de noviembre de 2008, de la Generalitat, de Asociaciones de la Comunitat Valenciana.
- Ley 8/1998, de 9 de diciembre, de Fundaciones de la Comunidad Valenciana. DOGV n. 3391 de 11 de diciembre de 1998
- Ley 9/2008, de 3 de julio de 2008, de la Generalitat, de modificación de la Ley 98/1998, de 9 de diciembre de 1998, de Fundaciones de la Comunitat Valenciana (DOGV n. 5803 de 10 de julio de 2008)
- Ley 11/2002, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera, y de Organización de la Generalitat Valenciana

Galicia

- Ley 12/2006, de 1 de diciembre, de Fundaciones de Interés Gallego. BOE n. 14 del 16 de enero de 2007

La Rioja

- Ley 1/2007, de 12 de febrero, de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de La Rioja. BOE n. 59 de 9 de marzo de 2007

Navarra

- Ley Foral 10/1996 de 2 de julio, Reguladora del régimen tributario y de las Fundaciones y de las actividades de Patrocinio de Navarra. BOE n. 244 de 9 de octubre de 1996 y BON n. 86 de 17 de julio de 1997.

País Vasco

- Ley 7/2007 de 22 de junio, de Asociaciones de Euskadi. BOPV 134, de 12 de julio de 2007
- Ley 12/1994, de 17 de junio, de Fundaciones del País Vasco. BOPV n. 135 de 15 de julio de 1994

Mutualidades

Cataluña

- Ley 10/2003, de 13 de junio, de mutualidades de previsión social
- Ley 28/1999, de 13 de diciembre, de Mutualidades de Previsión Social de Cataluña.
- Decreto 279/2003, de 4 de noviembre, de desarrollo de determinados aspectos de la Ley 10/2003, de 13 de junio, de mutualidades de previsión social.

Comunidad Valenciana

- Ley del Parlamento Valenciano, de 29 de mayo de 2000, de mutualidades de Previsión social de la Comunidad Valenciana

Madrid

- Ley de la Asamblea de Madrid, de 30 de junio de 2000, de mutualidades de previsión social
- Real Decreto 2486, de 20 de noviembre de 1998, por el que se aprueba el Reglamento de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

País Vasco

- Ley 25/1983, de 27 de octubre, de Entidades de Previsión Social Voluntaria del País Vasco.

Empresas de Inserción Laboral

Aragón

- Decreto 37/2006, de 7 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se regulan las Empresas de Inserción Laboral y se aprueba el Programa ARINSER de ayudas económicas para la integración socio-laboral de colectivos en situación o riesgo de exclusión
- Decreto 33/2002 de 5 de Febrero de 2002, por el que se regulan las Empresas de Inserción y se aprueba el programa Arinser.

Baleares

- Decreto 60/2003, de iniciativas empresariales de inserción

Canarias

- Decreto 32/2003, de 10 de marzo, por el que se regulan la inserción sociolaboral en empresas de inserción.

Castilla La Mancha

- Ley 5/1995, de 23 de marzo, sobre inserción laboral y empresas de inserción

Castilla y León

- Decreto 34/2007, de 12 de abril, por el que se regula el procedimiento de calificación de las empresas de inserción laboral y se crea su registro administrativo

Cataluña

- Ley 27/2002 de 20 de diciembre de Medidas Legislativas para regular las Empresas de Inserción Sociolaboral de Cataluña

La Rioja

- Ley 7/2003, de 26 de marzo, de inserción sociolaboral
- Decreto 2/2006, de 13 de enero, por el que se crea el Registro de Empresas de Inserción Sociolaboral de La Rioja, y se regulan los requisitos para la calificación e inscripción en dicho Registro

Madrid

- Decreto 32/2003, de 13 de marzo, por el que se regula la colaboración de las empresas de promoción e inserción laboral de las personas en situación de exclusión social con la Comunidad de Madrid y se establecen las medidas de fomento de su actividad

Navarra

- Decreto Foral 130/1999 de 26 Abril, por el que se regulan las ayudas económicas para el desarrollo de los programas de incorporación socio-laboral destinados a personas en situación de exclusión social

País Vasco

- Decreto 305/2000 de 26 de Diciembre, por el que se regula la calificación de las Empresas de Inserción.

Comunidad Valenciana

- Ley 1/2007, de 5 de febrero, por la que se regulan las empresas de inserción para fomentar la inclusión social en la Comunitat Valenciana
- Orden de 29 de diciembre de 1995, que regula los talleres de inserción sociolaboral

Centros Especiales de Empleo

Comunidad Valenciana

- Ley 11 / 2003, de 10 de abril, sobre el Estatuto de las personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

Enlaces y fuentes de información de interés

Direcciones de los Registros de Sociedades Cooperativas de las Comunidades Autónomas

Andalucía

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y
EMPRESA

Dirección General de Economía Social y
Emprendedores

C/ Albert Einstein, s/n- Isla de la Cartuja
41071 Sevilla
Telf.: 954 99 56 57

Aragón

INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO (INAEM)

Servicio de Promoción de Empleo - Sección

Economía Social y Desarrollo Local

Avda. Alcalde Ramón Sainz de Varanda, 15- 3ª
50009 Zaragoza
Telf.: 976 71 47 96

Asturias

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y
Empleo

C/ Santa Susana 20 - 2º C

33007 Oviedo

Telf.: 985.10 84 63

Baleares

CONSEJERÍA DE TRABAJO Y FORMACIÓN

Dirección General de Trabajo

C/ Gran Vía Asima, 2-9º -Polígono Son Castelló

07009 Palma de Mallorca (BALEARES)

Telf.: 971.78 49 30

Canarias

SERVICIO CANARIO DE EMPLEO

C/ Crucita Arbelo, s/n

Lomo Apolinaro

35014 Las Palmas de Gran Canaria

Telf.: 928 30 78 78

Avda. Príncipes de España, s/n

38010 Santa Cruz de Tenerife

Telf. 922 47 45 70

Cantabria

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

Dirección General de Trabajo y Empleo

C/ Cádiz, 9- 3 planta

39002 Santander

Telf.: 942 31 85 10

Castilla - La Mancha

CONSEJERÍA DE TRABAJO Y EMPLEO

Dirección General de Trabajo e Inmigración

Avda. de Irlanda, 14

45071 Toledo

Telf.: 925 26 78 09

Castilla Y León

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

Dirección General de Economía Social

Servicio de Cooperativas

C/ Jacinto Benavente, 2

47195 Arroyo de la Encienda (Valladolid)

Telf.: 983 32 43 64

Cataluña

DEPARTAMENTO DE TRABAJO

Dirección General de Economía Cooperativa, Social

y Autoocupación

C/ Sepúlveda, 148-150

08011 Barcelona

Telf.: 93 228 57 56 / 93 228 57 57

Extremadura

CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

Dirección General de Trabajo- S Regional

Sociedades Cooperativas y Laborales y Autoempleo

Paseo de Roma, s/n - Edificio Morerías - Módulo

C- 3ª planta

06800 Mérida (Badajoz)

Telf.: 924 00 52 78

Galicia

CONSEJERÍA DE TRABAJO

Dirección General de Relaciones Laborales

Edificio Administrativo San Lázaro, s/n

15781 Santiago de Compostela

Telf.: 981 54 55 40

Madrid

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER
Dirección General de Trabajo -Sº de Registro
de Entidades de Economía Social - Registro de
Cooperativas
C/ Princesa, 5 - 2º planta
28008 Madrid
Telf.: 91 580 44 47

Murcia

CONSEJERÍA DE TRABAJO, EDUCACIÓN,
FORMACIÓN Y EMPLEO
Dirección General de Trabajo
Avda. de la Fama, 3
30071 Murcia
Telf.: 968 36 69 95

Navarra

DEPARTAMENTO DE INNOVACIÓN, NUEVA
EMPRESA Y EMPLEO
Dirección General de Trabajo y Prevención de
Riesgos
Parque Tomás Caballero, 1
Edificio Fuerte del Príncipe 2 - 1ª planta
31005 Pamplona
Telf.: 948 42 77 11

País Vasco

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y
SEGURIDAD SOCIAL
Viceconsejería de Trabajo y Seguridad Social -
Dirección de Economía Social
C/ Donostía San Sebastián, 1
01010 Vitoria - Gasteiz
Telf.: 945 01 94 13 / 945 01 94 04

La Rioja

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, ENERGÍA, EMPLEO E
INNOVACIÓN
Dirección General de Empleo y Relaciones
Laborales
C/ Gran Vía, 56 - entreplanta
26071 Logroño
Telf.: 941 29 11 00

Valencia

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA HACIENDA Y EMPLEO
Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y
Economía Social
C/ Navarro Reverter, 2
46004 Valencia
Telf.: 96 316 34 43

Ceuta

Área de Trabajo y Asuntos Sociales
C/ Beatriz de Silva, 4
51001 Ceuta
Telf.: 956 98 44 00

Melilla

Área de Trabajo y Asuntos Sociales
Avda. de la Marina Española, 3
52001 Melilla
Telf.: 952.99 10 00

Direcciones de los Registros de Sociedades Laborales de las Comunidades Autónomas

Andalucía

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA
Dirección General de Economía Social
Avda. de Carlos III, s/n.
Edificio de la Prensa, 3º Planta
Isla de la Cartuja
41092 Sevilla
Teléfono de Atención al ciudadano: 902 11 30 00

Aragón

INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO (INAEM)
Servicio de Promoción en el Empleo
Avda. Cesáreo Alierta 9-11 (pasaje)
50008 Zaragoza
Telf.: 976 71 47 96

Asturias

CONSEJERÍA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO
Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral
C/ San Francisco 21 - 4º planta
33003 Oviedo
Telf.: 985.10.84 63

Baleares

CONSEJERÍA DE TRABAJO Y FORMACIÓN
Dirección General de Trabajo y Salud Laboral
C/ Gremi de Teixidors, 38
07009 Palma de Mallorca
Telf.: 971 17 72 24

Canarias

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES
Instituto Canario de Formación y Empleo
C/ República Dominicana, 4
35010 Las Palmas de Gran Canaria
Telf.: 928 30 78 81

Cantabria

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO Dirección General de Trabajo
C/ Castilla, 13 - 3ª planta
39009 Santander
Telf.:942 20 70 75

Castilla - la mancha

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE INDUSTRIA Y TRABAJO EN TOLEDO
Avda. de Francia, 2
45071 Toledo
Telf.: 925 26 79 37

Castilla y león

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO
Viceconsejería de Trabajo
Dirección General de Relaciones e Intermediación Laboral
C/ María de Molina, 7 - 7ª planta
47071 Valladolid
Telf.: 983 41 45 17

Cataluña

DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Dirección General de Economía Social,
Cooperativas y Autoempresa
C/ Sepúlveda, 148-150, 7ª planta
08011 Barcelona
Telf.: 93228 57 57

Extremadura

CONSEJERÍA DE TRABAJO
Dirección General de Trabajo
Paseo de Roma, s/n
Edificio Morerías
06800 Mérida (Badajoz)
Telf.: 924 00 52 78

Galicia

CONSEJERÍA DE ASUNTOS SOCIALES, EMPLEO Y
RELACIONES LABORALES
Dirección General de Relaciones Laborales
Edificio Administrativo San Cayetano, Bloque 5, 3º
15781 Santiago de Compostela
Telf.: 981 54 55 40

Madrid

CONSEJERÍA DE TRABAJO
Dirección General de Trabajo
Consejería de Empleo y Mujer
C/ Princesa, 5 - 2º
28008 Madrid
Telf.: 91 580 44 47

Murcia

CONSEJERÍA DE TRABAJO Y POLÍTICA SOCIAL
Dirección General de Trabajo
Avda. de la Fama, 3
30071 Murcia
Telf.: 968 36 51 40

Navarra

DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA,
COMERCIO,
TURISMO Y TRABAJO
Dirección General de Trabajo, Sección de Economía
Social
Parque Tomás Caballero, 1

Enlaces web de interés

Ministerio de Trabajo e Inmigración

www.mtin.es

Guía Laboral 2010. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

www.mtin.es/es/guia/index.htm

Seguridad Social

www.seg-social.es/Internet_1/index.htm

Servicio Público de Empleo Estatal. Red Trabaja

www.redtrabaja.es/es/redtrabaja/portal/index.jsp

Ministerio de Economía y Hacienda

www.meh.es/

Agencia Estatal de Administración Tributaria

www.aeat.es

Fund. Tripartita para la Formación en el Empleo

www.fundaciontripartita.org/

Fundación Formación y Empleo

www.forem.es

Confederación Sindical de Comisiones Obreras

www.ccoo.es

Confederación Empresarial Española de Economía Social (CEPES)

www.cep.es

Confederación Empresarial de Sociedades Laborales (CONFESAL)

www.confesal.es

Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA)

www.coceta.coop/Portada/Portada.asp

Red de Investigadores de la Economía Social (EMES)

www.emes.net/index.php?id=112

Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa

www.ciriec.es

CIDEC -Centro de Información y Documentación Europea de Economía Pública, Social y Cooperativa

www.uv.es/cidec/c/presentacion.html

Ministerio de Trabajo e Inmigración. Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas

www.mtin.es/es/sec_trabajo/autonomos/index.htm

Observatorio Iberoamericano del Empleo y la Economía Social y Cooperativa (OIBESCOOP)

www.oibescoop.org

Portal de emprendedores de la Comunidad de Madrid

www.emprendelo.es

Portal de emprendedores de La Caixa

www.emprendedorxxi.es

Página oficial de los Consejos de Cámara de Comercio

www.camaras.org/publicado/

Portal de los Autónomos ATA

<http://www.autonomos-ata.es/>

Instituto de Crédito Oficial

www.ico.es

Servicios Financieros Éticos y Financieros

www.coop57.coop

Publicaciones periódicas

Revista CIRIEC-España. Revista de Economía Social, Pública y Cooperativa.
www.ciriec-revistaeconomia.es

Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa es la Revista Jurídica de CIRIEC-España (Centro de Investigación sobre Economía Social, Pública y Cooperativa).
www.ciriec-revistajuridica.es

Revista de Estudios Cooperativos (REVESCO).
<http://www.ucm.es/info/revesco/index.php>

Bibliografía

BAREA TEJEIRO, J. y MONZÓN CAMPOS, J. L. *Libro Blanco de la Economía Social en España*. Madrid: MTAS, 1992

DEFOURNY, J. (1992), Orígenes, contextos y funciones de un tercer gran sector en MONZÓN, J. L. y DEFOURNY, J., *Economía Social. Entre Economía Capitalista y Economía Pública*, Valencia, CIRIEC – España

Guía para la Creación de Empresas y apertura de establecimientos. Madrid: Cámara de Comercio de Madrid, 1985

Guía práctica para la creación de cooperativas de trabajo asociado. Madrid: Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado, 2010

Información y Motivación para el Autoempleo. Madrid: INEM, 1999

JEANTET, T. (2000), *La Economía Social Europea o la tentación de la democracia en todas las cosas*, Valencia, CIRIEC – España.

MONZÓN, J. L. (1992), La Economía Social, tercer sector de un nuevo escenario en MONZÓN, J. L. y DEFOURNY, J. *Economía Social. Entre Economía Capitalista y Economía Pública* Valencia, CIRIEC – España.

Productos financieros y alternativas de financiación. Zaragoza: Asociación de Jóvenes Empresarios, 2009

Esta guía tiene como objetivo servir a los trabajadores y trabajadoras que quieran constituir una empresa de Economía Social y que vean al sindicato como un apoyo a su proyecto emprendedor.

