



Manual de Emprendimiento Colectivo y Economía Social

EAR Economía Social 2020

[Versión actualizada. Enero 2021]



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

ANDALUCÍA EMPRENDE, FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA

Colección:

Manuales de apoyo al emprendimiento.

Edición y realización:

Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Junta de Andalucía.

Agradecimientos:

Tienes en tus manos un manual que tiene como misión ayudarte a elegir en qué vehículo vas a iniciar el apasionante viaje del emprendimiento colectivo. Vosotros tenéis la idea, vosotros sabéis dónde queréis llegar, vosotros habéis elegido compartir esta aventura con vuestros socios, ahora necesitáis elegir el transporte más cómodo, el que os ayude a llegar más lejos. No hay formas jurídicas buenas o malas en términos absolutos. Solo adecuadas o no a vuestro proyecto. En este manual hemos intentado resumirlos, de forma objetiva y comprensible, cuáles son las variables a tener en cuenta a la hora de elegir la forma jurídica y qué prestaciones te ofrece cada fórmula para cada una de esas variables. Pararse un poco a reflexionar sobre esto merece la pena. En vuestras manos está fijar vuestras prioridades y hacer una elección informada y responsable, con la ayuda de vuestros asesores y de los técnicos de Andalucía Emprende. El manual ha supuesto un gran esfuerzo de recopilación de normativas y experiencias muy diversas y dispersas, estructuradas para ayudaros de forma práctica en la toma de decisiones. Gracias a las personas que forman el Equipo de Alto Rendimiento de Economía Social por el esfuerzo realizado.

Finalizado en Septiembre de 2020

ÍNDICE:

Introducción	4
1. Tipos de emprendedores y ruta de creación del emprendimiento colectivo	5
2. Matriz de variables para la elección de la forma jurídica	10
3. Breve descripción de las principales formas jurídicas de emprendimiento colectivo	12
3.1. Entidad en atribución de rentas	12
3.2. Sociedad Civil con objeto mercantil	15
3.3. Sociedad Limitada y Sociedad Limitada Unipersonal	15
3.4. Sociedad Laboral	15
3.5. Sociedad Cooperativa	16
4. Consideraciones previas sobre el marco Fiscal	17
4.1 Módulos	17
4.2 Recargo de equivalencia	18
4.3 La mecánica del Impuesto sobre Sociedades y el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas	20
4.4 Encuadramiento fiscal de las diferentes formas jurídicas	22
5. Responsabilidad patrimonial	23
6. El capital social	27
6.1. Capital social mínimo	27
6.2. Distribución y retribución del capital social	30
7. Relaciones Laborales y Seguridad Social	35
7.1. Régimen de Seguridad Social de Socios y Representantes Legales de las Sociedades	35
7.2. Relaciones laborales de los socios trabajadores	40
7.3. La contratación por cuenta ajena	42
8. Relaciones societarias: admisión, separación, baja (cooperativas) y exclusión de socios.	44
9. Distribución de resultados.	51
9.1. Entidades en Atribución de Rentas	51
9.2. Sociedades Civiles	52
9.3. Sociedad Limitada, Sociedad Limitada Unipersonal y Sociedades Laborales	52
9.4. Sociedades Cooperativas Andaluzas	53
9.4.1. Definición y funcionamiento de los fondos cooperativos.	57

10.	Los Principios Cooperativos.	60
11.	Beneficios fiscales.	64
12.	Trámites y costes de Constitución / Liquidación.	73
	12.1. Procedimiento de Constitución	73
	12.2. Trámites y costes de disolución y liquidación	80
13.	Gestión económica y societaria de las formas jurídicas de emprendimiento colectivo	85
	13.1. Sociedades Civiles	86
	13.2. Sociedades Limitadas, SLU y Sociedades Limitadas laborales	86
	13.3. Libros económicos y sociales de una cooperativa	87
14.	Organización interna y gestión de la convivencia en los proyectos de emprendimiento colectivo.	92
	14.1. El Reglamento de Régimen Interno	94
15.	Incentivos y Ayudas y adjudicación de contratos públicos.	98
16.	El impacto socio-económico de las empresas de Economía Social	102
17.	Ventajas de la Economía Social	107
18.	Preguntas Frecuentes (FAQs)	110

Introducción

El objetivo de este manual es aclarar los conceptos teóricos necesarios para la toma de decisiones en cada una de las variables que intervienen en la elección de la forma jurídica, con especial hincapié en las fórmulas de economía social.

No existen formas jurídicas buenas o malas en términos absolutos, sino adecuadas o no a la realidad de cada proyecto empresarial.

Por lo tanto, la elección de la forma jurídica consiste en la priorización de una serie de variables, sobre las que el promotor tiene que optar, en base a un conocimiento objetivo mínimo sobre sus implicaciones y con el acompañamiento de profesionales como pueden ser los Técnicos de Andalucía Emprende. Sin forzar determinadas opciones, pero sin descartar otras a priori.

Esta toma de decisiones es fundamental porque determinará el marco jurídico en el que se desenvolverán las relaciones internas y externas de las personas que emprenden un proyecto empresarial colectivo. Afecta por tanto a las obligaciones tributarias y contables, a la afiliación a la Seguridad Social, a la responsabilidad frente a terceros y a la regulación de las relaciones entre los socios.

El origen de la palabra emprendedor en castellano deriva del latín “in prendere” (coger o tomar) y se utilizaba inicialmente para denominar a los aventureros y militares. En la lengua española la primera definición formal fue en 1732 bajo el “Diccionario de las Autoridades” que la definía con esa misma connotación: “Persona que determina hacer y ejecutar, con resolución y empeño, alguna operación considerable y ardua”.

Este vocablo se utilizaba en el siglo XVI para aquellas personas que se lanzaban a la aventura hacia un nuevo mundo y que no contaban con información de a qué se iban a enfrentar o que se iban a encontrar allí. Es de aquí donde nace la etiqueta de llamar “el primer emprendedor” a Cristóbal Colón.

En este sentido, nos vamos a basar en el concepto de viaje y aventura para explicar las etapas por las que pasan los emprendedores hasta convertirse en Sociedades. Todo aquel que va a emprender, va a acometer una aventura, va a realizar un “viaje hacia el emprendimiento colectivo”



1. Tipos de emprendedores y ruta de creación del emprendimiento colectivo

La creación de una empresa por parte de un grupo de promotores se puede abordar desde muchas perspectivas que muchas veces no coinciden en cada uno de los promotores.

A la hora de crear una empresa podemos decir que existen básicamente dos enfoques:

- **El enfoque inversionista**, donde el principal objetivo es la rentabilidad de las aportaciones realizadas por los socios al capital social, para lo cual la empresa consiste en la organización de una serie de medios materiales y humanos dispuestos para la consecución de ese fin.
- **El enfoque social**, donde el principal objetivo es la cooperación entre personas que aportan recursos económicos, formación, experiencia, conocimiento, etc. para la creación de su propio puesto de trabajo y el de otras personas. En este tipo de proyectos, el capital y su rentabilidad son un instrumento más y un indicador del éxito del proyecto, pero no el objetivo principal.

Desde este punto de vista, si bien estos enfoques pertenecen al ámbito personal, las formas jurídicas no son completamente neutrales en este sentido. Es decir, la forma jurídica elegida puede reforzar o dificultar el enfoque que los emprendedores tienen para sus proyectos.

Además, cuando hablamos de emprendimiento colectivo, es necesario que se produzca otro tipo de evolución en la perspectiva de los promotores, paralela a la evolución del proyecto, que podemos representar en el gráfico siguiente.



En los proyectos de emprendimiento colectivo distinguimos dos ámbitos: SOCIEDAD y EMPRESA.

En el ámbito societario, cuando los emprendedores requieren de nuestro asesoramiento para la puesta en marcha de un proyecto colectivo, lo suelen hacer con la mentalidad del individualismo. En este sentido, tenemos que trabajar con ellos el proceso evolutivo que se

produce del individuo al grupo y, posteriormente, al equipo para que puedan llegar a convertirse en una sociedad. En este sentido analizamos la diferencia entre grupo y equipo.

Mientras que un grupo lo conforman personas que coinciden en el espacio y en el tiempo y/o que tienen características comunes, para que puedan convertirse en equipo, han de tener sobre todo objetivos comunes.

Emprender junto a otras personas nos permite contar con diferentes puntos de vista y nuevas ideas, aunar experiencias profesionales y formativas y aumentar la potencialidad del proyecto. Las personas que emprenden colectivamente y trabajan en equipo saben complementarse y coordinarse, saben dar lo mejor de sí mismas a la vez que hacen que quienes las acompañan desplieguen su máxima destreza y capacidad. Esta es una de las grandes ventajas del autoempleo colectivo: el apoyo mutuo y la complementariedad de conocimiento, habilidades y aptitudes.

Cuando compartimos una dirección común y tenemos sentido de comunidad, podemos llegar a donde deseamos más fácilmente y más rápido. Este es el beneficio del trabajo en equipo.

Para que un grupo de personas se considere un equipo se deben dar estas 5 Cs:

- **COMPLEMENTARIEDAD.** Es decir, cada uno domina una parcela determinada del proyecto.
- **COORDINACIÓN.** El grupo necesita trabajar de forma organizada con un claro liderazgo.
- **COMUNICACIÓN.** Debe ser constante y fluida porque ayuda a la coordinación de las actuaciones individuales.
- **CONFIANZA.** Se antepone el éxito del equipo al lucimiento personal. Todos los miembros del equipo deben confiar en la competencia de sus compañeros.
- **COMPROMISO.** Hay que comprometerse a aportar lo mejor de cada uno y a poner todo el empeño en lograr el objetivo común.

A modo de ejemplo, nos sirve el comportamiento de los gansos. La ciencia ha descubierto que los gansos vuelan formando una V porque cada pájaro bate sus alas produciendo un movimiento en el aire que ayuda al ganso que va detrás de él.

Volando en V la bandada completa aumenta por lo menos un 71% más su poder de vuelo, a diferencia de lo que ocurriría si cada pájaro volara solo.

Cada vez que el ganso se sale de la formación, siente la resistencia del aire y se da cuenta de la dificultad de volar solo. Así, de inmediato, se incorpora a la fila para beneficiarse del poder del compañero que va delante.

Cuando el ganso que va en cabeza se cansa, se pasa a uno de los puestos de atrás y otro ganso o gansa toma su lugar.

Los gansos que van detrás producen un sonido propio de ellos que sirve para estimular a los que van delante a mantener la velocidad.

Cuando una gansa o ganso enferma o queda herida, dos de sus compañeras se salen de la formación y la siguen para ayudarla o protegerla.

Se quedan con ella o él hasta que esté nuevamente en condiciones de volar o hasta que muera. Sólo entonces vuelven a la bandada o se unen a otro grupo.

En este sentido, la Sociedad sería el contrato social que regula la relación de los socios y socias.

De la correcta elección de las personas con las que recorrer el camino dependerá, en gran medida, el éxito o fracaso del proyecto societario. En este sentido, tendremos que analizar el perfil ideal del socio perfecto en cuanto a:

- **Nivel de sinergia y empatía.** Puede poseer un alto nivel de conocimiento o habilidades pero tener mala relación con el resto de socios.
- **Capacidad de comunicación,** lo que ayudará a percibir sus valores, tendencias, visiones y expectativas.
- **Nivel de tolerancia o grado conflictividad.** Valorar su capital relacional, que no sea una fuente de conflictos permanente.
- **Visión y pretensiones desde, con y para el proyecto.** Si existe congruencia y confluencia de objetivos e intereses (empresariales, sociales, personales, culturales, etc.).
- **Si ansía un poder total o persigue un proyecto abierto;** respetuoso o no con el medio ambiente.
- **Si se desea reparto o reinversión de beneficios;** determinación de retribuciones, etc.
- **Compatibilidad de aptitudes y actitudes.** Cada persona socia tendrá unas cualidades diferentes que darán diversidad y valor al proyecto y que habrá que saber conjugar: liderazgo, capacidad de conciliación, administrador o gestor, etc.
- **Grado de compromiso y responsabilidad** que está dispuesto a asumir.
- **Capacidad económica, de tiempo y trabajo** que se está dispuesto a dedicar al proyecto.
- **Cohesión grupal,** en cuanto a grado de unión real entre los miembros del grupo que podemos alcanzar.

De igual manera que se desarrolla un Plan de Negocio o un Plan de Empresa económico-financiero, resulta interesante abordar un Plan o análisis de viabilidad humana.

Estos conceptos han de quedar muy claros ya que el porcentaje más amplio de proyectos que fracasan, lo hacen en la sociedad y no en la empresa; es decir, en las relaciones entre socios y socias.

Si volvemos al origen de la palabra emprendedor, en lo que respecta al concepto de aventura y viaje, la Sociedad o forma jurídica sería el vehículo que vamos a utilizar para realizar ese “viaje”, por ello es crucial analizar cuál sería el vehículo más adecuado para el viaje que vamos a acometer.

En este sentido, desde el punto de vista de los enfoques capitalistas o sociales que comentábamos al principio, Las sociedades pueden ser:

- De capital: Sociedades Limitadas y Sociedades Anónimas.
- De trabajo: Sociedades Cooperativas.
- Híbridas: Sociedades Laborales.

Llegados a este punto, en el que hemos decidido viajar, elegido con quién viajar y consensuado el vehículo más adecuado, tenemos que seguir concretando conceptos como quién lo pilota, qué catálogo de productos/servicios vamos a ofrecer, en qué área geográfica o estratégica nos queremos posicionar, etc.

Todo esto se concreta en la EMPRESA en funcionamiento y, en ese ámbito de la empresa, los emprendedores acuden a nosotros con una idea, más o menos desarrollada, que debe evolucionar hacia un proyecto empresarial y ese proyecto debe materializarse en una empresa. Es decir, no quedarse en el camino siendo sólo un proyecto o una idea.

Pero, ¿qué es una empresa?

Podemos definir a la empresa como conjunto de recursos limitados, orientados en una dirección y organizados de forma distinta a la competencia para que sea eficaz y que los resultados permitan cumplir los objetivos de la sociedad.

Y ¿qué es un “proyecto”? Es un sistema ordenado donde priorizo en el espacio y en el tiempo los recursos de que dispongo más los que preveo que pueda tener en el futuro.

El proyecto debe ser sostenible y tener vocación de permanencia en el tiempo para que la empresa se convierta en una realidad.

Si hemos dicho que la sociedad es el vehículo para el viaje, la empresa sería el mapa que nos ayuda a llevar a cabo ese viaje. Y ese mapa se concreta en el [Plan de Negocio](#).

Este Plan, nos va a ayudar a gestionar, palabra clave para desarrollar un proyecto empresarial, ya que la gestión consiste básicamente en tomar decisiones y asumir riesgos. “El arte de gestionar es el asumir riesgos controlados”, es decir, el riesgo no lo podemos evitar, pero sí intentar que sea lo más controlado posible. Entendiendo el concepto de riesgo como la probabilidad de que ocurra algo que no controlamos.

Para ello, el Plan de Negocio cuenta con dos herramientas, una cuantitativa, donde analizamos la supervivencia de la empresa a través del Plan de Viabilidad, y otra cualitativa, donde analizamos la identidad y los factores diferenciales a través del Plan de Empresa.



2. Matriz de variables para la elección de la forma jurídica

Hemos definido la forma jurídica como el vehículo en el que viajamos a la hora de emprender nuestro proceso de emprendimiento. Siguiendo con esa analogía, debemos conocer las prestaciones que me ofrece cada vehículo en función del uso que le vayamos a dar. En la siguiente tabla aparecen las principales variables a considerar a la hora de iniciar un proyecto de emprendimiento colectivo y las soluciones que cada una de las formas jurídicas ofrecen para cada una de ellas.

Elegir la forma jurídica más adecuada para cada proyecto empresarial consiste en priorizar estas variables y seleccionar la mejor alternativa para atender nuestras necesidades y las del proyecto.

A lo largo del curso iremos desarrollando las diferentes soluciones que cada modalidad de emprendimiento colectivo ofrece para cada variable, con el objeto de conocer cuáles de estas soluciones se adapta mejor al proyecto.

CRITERIOS / PREGUNTAS CLAVE	FORMAS JURIDICAS				
	EAR	SOC.CIVIL	SL / SLU	Sociedad Laboral (SLL)	Cooperativa
Número de Socios	≥ 2	≥2	≥1	≥3* 2 t y 1 k	≥2 2t
Responsabilidad social de los socios	Ilimitada	Ilimitada	Limitada	Limitada	Limitada
Capital social mínimo	No existe	No existe	3000	3000	No existe
Seguridad Social					
- Elección Régimen seguridad social	No	No	No	Si*	Si
- Alta permanente socio	Si	Si	Si	Si	No
- Alta permanente administradores	Si	Si	Si	Si	No
- Limitación contratación Cuenta ajena	No	No	No	Si*	Si*
Trámites de Constitución/Disolución					
- Agilidad y Coste mínimo	Si	Si	No	No	Si
Relaciones Societarias					
- Posibilidad despido Socios	Si	Si	Si	Si	No
- Posibilidad exclusión socio	No	No	Si*	Si*	Si
Distribución de Resultados					
- En función aportación al capital	Si	Si	Si	Si	No
- En función del Trabajo	No	No	No	No	Si
Beneficios Fiscales	No	No	No	No*	Si
Responsabilidad Social y Gestión Democrática	No*	No*	No*	No*	Si*
Incentivos y Ayudas					
Pago Único de la prestación de desempleo	Si	Si	Si*	Si*	Si
Tarifa Plana	Si	Si	Si	Si	Si
Ampliación tarifa plana	Si	Si	Si	Si	Si
Beneficios contratos públicos	No	No	No	No	Si



3. Breve descripción de las principales formas jurídicas de emprendimiento colectivo

A continuación, pasamos a describir brevemente las formas jurídicas más comunes que podemos aplicar a los proyectos empresariales de emprendimiento colectivo con los que trabajamos. No vamos detenernos muy exhaustivamente en ninguna de sus características en este apartado, sino que lo iremos haciendo de forma comparada en los siguientes.

3.1. Entidad en atribución de rentas

Encuadramos dentro de este epígrafe al conjunto de modalidades de acuerdo entre dos o más personas para el desarrollo de una actividad empresarial, profesional o agrícola, carente de personalidad jurídica y, por lo tanto, no sujetas al Impuesto sobre Sociedades.

Según la Agencia Tributaria las **rentas obtenidas** por determinadas **entidades que no tienen la consideración de sujetos pasivos del Impuesto sobre Sociedades**, deben tributar en la imposición personal de sus miembros, es decir, el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el Impuesto sobre Sociedades o el Impuesto sobre la Renta de no Residentes, según que los respectivos socios, comuneros o partícipes sean contribuyentes o sujetos pasivos de cada uno de dichos impuestos.

Estarían encuadradas en este régimen:

- **Comunidad de bienes.** Asociación entre dos o más autónomos (llamados socios comuneros) que tienen un bien material o un derecho en común, por el que obtienen un beneficio o esperan obtenerlo a través de una actividad empresarial.
- **Sociedad civil sin objeto mercantil.** Contrato privado de colaboración entre dos o más personas que desean realizar conjuntamente una actividad, con ánimo de lucro, relacionada exclusivamente con el sector agrícola, ganadero, forestal, minero, pesquero o profesional no acogido a la Ley 2/2007 de Sociedades Profesionales.
- **Sociedad civil profesional.** Contrato privado de colaboración entre dos o más profesionales que desean realizar conjuntamente una actividad, con ánimo de lucro, siempre que se acojan a la Ley 2/2007, de 15 de marzo de Sociedades Profesionales en el acuerdo de voluntades o en la escritura de constitución.

En este curso, por tratarse de una guía para el emprendimiento colectivo en actividades empresariales y por lo tanto con finalidad mercantil, o profesionales, cuando hablamos de entidades en atribución de rentas, nos referimos a **entidades sin personalidad jurídica** (lo que antes conocíamos por **Comunidades de Bienes**):

Hasta 2016, las sociedades que se constituían como **Comunidades de Bienes** tributaban por el régimen de atribución de rentas. A partir de entonces, Hacienda dejó de admitir esa fórmula para el desarrollo de actividades mercantiles y comenzó a obligar a adoptar la fórmula de Sociedad Civil con objeto mercantil sujeta, por tanto, al Impuesto sobre Sociedades.

Sin embargo, de acuerdo con la [Resolución Vinculante de Dirección General de Tributos, V0631-18 de 08 de Marzo de 2018](#), es posible estar sujeto al régimen de atribución de rentas aún cuando se desarrolle un objeto mercantil.

La normativa del Impuesto sobre Sociedades establece que están sujetas a este impuesto las personas jurídicas, excepto las sociedades civiles que no tengan objeto mercantil.

En consecuencia, si se tiene personalidad jurídica y se desarrolla una actividad empresarial u objeto mercantil, se está sujeto al Impuesto sobre Sociedades.

Por un lado, habría que determinar **cuándo entiende Hacienda que las Sociedades Civiles poseen objeto mercantil**. Se entenderá por objeto mercantil la realización de una actividad económica de producción, intercambio o prestación de servicios para el mercado en un sector no excluido del ámbito mercantil. Quedarán, por tanto, sujetas al IS todas las entidades que no se dediquen a actividades agrícolas, ganaderas, forestales, mineras y de carácter profesional, por cuanto dichas actividades son ajenas al ámbito mercantil.

Por otro lado, para estar sujetas el IS, la entidad debe tener personalidad jurídica. **¿Cuándo tienen las Sociedades Civiles personalidad jurídica?** Las sociedades tienen personalidad jurídica siempre que los pactos entre sus socios no sean secretos. ¿Y cuando no son secretos para Hacienda? Cuando se elevan a escritura pública, algo que formalmente no es necesario, o

cuando, entiende Hacienda, se presenta el acuerdo de constitución de la sociedad civil ante ella para solicitar el CIF.

Sin embargo, esta resolución vinculante establece que “en aquellos casos en que los partícipes, pese a la existencia de una auténtica *affectio societatis*, deciden configurar formalmente una **comunidad de bienes**, están dejando oculta frente a los terceros la propia existencia de la sociedad, al optar por el uso de una forma jurídica que carece de personalidad”.

Resumiendo, la resolución establece que “puesto que el único contribuyente que se incorpora al Impuesto sobre Sociedades son las sociedades civiles con objeto mercantil, y la entidad consultante tiene previsto constituir una comunidad de bienes, ésta tributará como entidad en atribución de rentas conforme al régimen especial regulado en la Sección 2ª del Título X de la LIRPF.”

Como conclusión podemos decir que, si queremos constituir una sociedad que desarrolle una actividad mercantil y que tribute por IRPF en régimen de atribución, no tenemos más que presentar ante Hacienda un acuerdo de constitución que no se denomine de Sociedad Civil (por ejemplo de Comunidad de Bienes), especificando adicionalmente en alguna de sus cláusulas, si se quiere, que los pactos entre los socios permanecerán secretos, y Hacienda nos asignará un CIF como entidad en atribución de rentas y nos encuadrará dentro del IRPF.

Dentro de este apartado de entidades en atribución de rentas habría que hacer también mención especial a las **SOCIEDADES PROFESIONALES**, reguladas en la [Ley 2/2007 de 15 de marzo de Sociedades Profesionales](#), que establece la siguiente definición:

Sociedades Profesionales son aquellas que tienen por objeto social el ejercicio en común de una actividad profesional.

Se entiende como “**actividad profesional**”, aquella cuyo desempeño requiere:

- Titulación universitaria oficial
- Titulación profesional para cuyo ejercicio sea necesario acreditar una titulación universitaria oficial e inscripción en el correspondiente Colegio profesional.

Se entiende que hay **ejercicio en común de una actividad profesional** cuando los actos propios de la actividad profesional sean ejecutados directamente bajo razón o denominación social y le sean atribuidos a la Sociedad Profesional los derechos y obligaciones inherentes al ejercicio de la actividad profesional, como titular de la relación jurídica establecida con el cliente.

Las sociedades profesionales podrán constituirse con arreglo a cualquiera de las formas societarias previstas en las leyes, cumplimentando los requisitos establecidos en esta ley y seguirán sujetas al régimen de atribución de rentas del IRPF salvo que se den una serie de requisitos:

[https://www.agenciatributaria.es/static_files/AEAT/Contenidos Comunes/La Agencia Tributaria/Segmentos Usuarios/Empresas y profesionales/Foro grandes empresas/Criterios generales/Consideraciones entida merc.pdf](https://www.agenciatributaria.es/static_files/AEAT/Contenidos_Comunes/La_Agencia_Tributaria/Segmentos_Usuarios/Empresas_y_profesionales/Foro_grandes_empresas/Criterios_generales/Consideraciones_entida_merc.pdf)

[https://www.aedaf.es/Plataforma/Sociedad Interpuesta.pdf](https://www.aedaf.es/Plataforma/Sociedad_Interpuesta.pdf)

3.2. Sociedad Civil con objeto mercantil.

La Sociedad Civil con objeto mercantil es aquella que declara como objeto social la realización de una actividad económica de producción, intercambio o de prestación de servicios, a excepción de actividades agrícolas, ganaderas, forestales, mineras, pesqueras o de carácter profesional.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo **1669 del Código Civil**, la sociedad civil tiene personalidad jurídica siempre que los pactos entre sus socios no sean secretos, cuando exista una voluntad de sus socios de actuar frente a terceros como una entidad, lo que se produce cuando estos pactos se elevan a escritura pública, algo que formalmente no es necesario.

No obstante, como hemos dicho antes, desde 2016 Hacienda entiende que los pactos se hacen públicos al presentar el acuerdo de constitución de la sociedad civil ante ella para solicitar el CIF.

Por tanto, la Sociedad Civil con objeto mercantil adquiere personalidad jurídica y se convierte en contribuyente del Impuesto sobre Sociedades.

3.3. Sociedad Limitada y Sociedad Limitada Unipersonal

Una **Sociedad de Responsabilidad Limitada o Sociedad Limitada** es un tipo de sociedad mercantil, en la cual la responsabilidad patrimonial está limitada al capital aportado y, por lo tanto, en el caso de que se contraigan deudas, los socios no responden con su patrimonio personal. El número de socios mínimo es 1, en cuyo caso sería Sociedad Limitada Unipersonal, y el capital social mínimo asciende a 3.000 euros.

Por otro lado, frente a las **Sociedades Anónimas**, en las limitadas la libre transmisibilidad a terceros de las participaciones en el capital social de cualquier socio está más controlada por el resto. Además, las sociedades anónimas deben tener un capital social mínimo superior de 60.000 €. Estas características hacen que las sociedades limitadas sean la forma mercantil más frecuente.

3.4. Sociedades Laborales

Las **Sociedades Laborales** son aquellas Sociedades Anónimas o de Responsabilidad Limitada de naturaleza mercantil, en las que la mayoría del capital social (más del 50%) es propiedad de los trabajadores que prestan en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa y cuya relación laboral lo es por tiempo indefinido. Además, con carácter general, ninguno de los socios podrá poseer acciones o participaciones que representen más de 1/3 del capital social, lo que implica que el número de socios mínimo sean 3.

Existen 2 tipos de Sociedades Laborales: Sociedad Limitada Laboral (S.L.L.) y Sociedad Anónima Laboral (S.A.L.).

Están reguladas por la **Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas**.

3.5. Sociedades Cooperativas Andaluzas

La cooperativa es un modelo empresarial basado en una estructura y funcionamientos democráticos. Su actividad se desarrolla atendiendo a los principios cooperativos, aceptados y regulados en los ámbitos autonómicos, estatal e internacional: la adhesión voluntaria y abierta de los socios, la gestión democrática, la participación económica de los socios, la educación, formación e información, el interés general por la comunidad y la primacía de la persona sobre el capital.

Atendiendo a nuestro ámbito de actuación, la legislación Andaluza define las **sociedades cooperativas andaluzas** como *empresas organizadas y gestionadas democráticamente que realizan su actividad de forma responsable y solidaria con la comunidad y en las que sus miembros, además de participar en el capital, lo hacen también en la actividad societaria prestando su trabajo, satisfaciendo su consumo o valiéndose de sus servicios para añadir valor a su propia actividad empresarial*.

Son por tanto entidades con personalidad jurídica y responsabilidad limitada, que operan en el mercado con las mismas reglas mercantiles y fiscales que el resto de sociedades, pero con algunas peculiaridades respecto de las anteriores modalidades societarias, principalmente a nivel interno, derivadas de su finalidad de cooperación, y de los principios democráticos y sociales que deben regirlas.

La normativa que regula este tipo de sociedades sería:

- [LEY 14/2011 de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas](#).
- [Ley 5/2018 de 19 de junio, por la que se modifica la Ley 14/2011](#).
- [Decreto 123/2014, de 02 de septiembre que desarrolla el Reglamento](#).
- [Ley 20/1990 de Régimen Fiscal de Cooperativas](#).
- [Orden EHA/3360/2010, de 21 de diciembre, por la que se aprueban las normas sobre los aspectos contables de las sociedades cooperativas](#).
- [Real Decreto 1278/2000 de 30 de junio](#), por el que se adaptan determinadas disposiciones de Seguridad Social para su aplicación a las sociedades cooperativas.
- [Real Decreto 42/1996](#) por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas en situación de cese temporal o reducción temporal de jornada.



4. Consideraciones previas sobre el marco Fiscal

Hablamos de emprendimiento colectivo y, por lo tanto, de fórmulas jurídicas de emprendimiento colectivo, cuando dos o más promotores pretenden iniciar un proyecto empresarial conjuntamente. Sin embargo, existen una serie de consideraciones fiscales y de responsabilidad patrimonial que pueden contraindicar la fórmula de empresario autónomo aún cuando se trate de un único promotor. En esos casos, los promotores individuales tienen también la opción de inclinarse por la fórmula de Sociedad Limitada Unipersonal, razón por la cual ha sido incluida y desarrollada en este curso.

En apartados siguientes desarrollaremos la cuestión de la responsabilidad patrimonial mientras que en éste abordaremos únicamente las consideraciones fiscales.

4.1. Módulos

El sistema de **estimación objetiva** del Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas consiste en el pago fijo de un porcentaje sobre un resultado económico, calculado por Hacienda en base a sus datos estadísticos y en función de una serie de parámetros.

En ciertos casos, es posible que el beneficio esperado, aún al inicio de la actividad, supere el calculado por Hacienda para la estimación objetiva, en cuyo caso interesaría tributar por este método, en el que solamente pueden encuadrarse, de manera optativa, los empresarios autónomos y las entidades en atribución de rentas.

4.2. El Recargo de Equivalencia

El recargo de equivalencia es un régimen especial de IVA obligatorio para comerciantes minoristas que no realicen ningún tipo de transformación en los productos que venden; es decir, para comerciantes autónomos que vendan al cliente final. Se aplica tanto a personas físicas como a las entidades en atribución de rentas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

Son comerciantes minoristas quienes venden habitualmente bienes muebles que no han pasado por procesos de fabricación, elaboración o manufactura por sí mismos o por medio de terceros.

Además, el 80% de las ventas totales en el año anterior han de ser al consumidor final; es decir, a particulares que no tengan la condición de profesionales o empresarios. Esta condición tiene dos salvedades:

- Si el comerciante minorista no ha realizado actividad comercial en el año anterior.
- Si el comerciante tributa por estimación directa objetiva, es decir, módulos.

El recargo de equivalencia no se aplica en actividades industriales, de servicios o en el comercio mayorista. Existen algunas actividades exentas entre las que destacan joyerías, peleterías, concesionarios de coches, venta de embarcaciones y aviones, objetos de arte, gasolineras y establecimiento de comercialización de maquinaria industrial o minerales.

Para el comerciante minorista supone pagar un IVA algo más alto del normal a cambio de no tener que presentar declaraciones de IVA a Hacienda.

El autónomo que aplica Recargo de equivalencia paga el IVA directamente a su proveedor y se simplifica mucho su gestión del IVA. Sólo se aplica en facturas de bienes correspondientes a mercaderías o género.

Es el proveedor del comerciante el que debe incluir el recargo de equivalencia en sus facturas, diferenciado del IVA soportado, y considerar ambas cantidades como IVA repercutido en sus declaraciones de IVA.

Los recargos aplicables son los siguientes:

Tipo de IVA	Recargo de Equivalencia	IVA soportado total
21%	5,2 %	26,2 %
10%	1,4 %	11,4 %
4%	0,5 %	4,5 %
Tabaco	0,75 %	0,75 %

Las implicaciones de estar sujetos al recargo de equivalencia son dobles y deberían ser tenidas en cuenta y simuladas al optar por la forma jurídica del proyecto empresarial:

1. Por un lado, **desde el punto de vista económico**, estar sujetos al recargo de equivalencia puede reducir sensiblemente nuestro beneficio:
 - ✓ Sin hacemos el cálculo, utilizando la terminología habitual en el sector de la distribución, es interesante estar sujetos al Recargo de Equivalencia siempre que podamos fijar el PVP (precio de venta al público) cargando más de un 19,65 % sobre el coste total de compra. Es decir, si hemos comprado a 100€ (IVA incluido), que podamos fijar un PVP por encima de 119,5€. Por debajo de ese margen, nuestro beneficio aumenta automáticamente si nos encuadramos en el Régimen General de IVA.
 - ✓ Al no realizar declaraciones de IVA, tampoco podemos deducirnos ni el IVA de las inversiones, ni el de los gastos no sujetos a recargo como los arrendamientos, servicios profesionales independientes, suministros, etc. por lo tanto nuestros costes se incrementan considerablemente.
2. Por otro lado, **desde el punto financiero**, el recargo de equivalencia consiste, digamos, en realizar la declaración de IVA con cada compra. Es decir, en ingresar el IVA del valor que añadimos a nuestros productos al comprarlos y no trimestralmente como en el Régimen General, por lo que disminuimos la liquidez de la empresa.

4.3. La mecánica del Impuesto sobre Sociedades y el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

En el caso que nos ocupa, ambos impuestos vienen a gravar el beneficio empresarial.

Como veremos más adelante, el Impuesto sobre Sociedades grava el beneficio empresarial de una persona jurídica podemos decir que “interpuesta” entre la actividad empresarial del socio y su patrimonio personal. Si bien el IRPF grava directamente todos los rendimientos personales del socio entre los que se incluyen los derivados de su actividad empresarial.

¿Cuál es la principal consecuencia? Pues que a la hora de calcular el beneficio de la actividad empresarial, la retribución del socio es un gasto deducible en el Impuesto sobre Sociedades y no así en el IRPF.

Por otro lado, la mecánica de los dos impuestos es muy diferente.

En el **IRPF**, en estimación directa y directa simplificada, desde el inicio de la actividad, el empresario tiene que presentar trimestralmente el modelo 130, mediante el cual debe ingresar el 20 % de la diferencia entre ingresos y gastos acumulados en cada trimestre, en concepto de pagos a cuenta de su declaración de IRPF que realizará el ejercicio siguiente. Entre los gastos deducibles, como hemos dicho antes, no se encuentra la “nomina” del empresario.

Al año siguiente, al realizar la declaración de la renta, el empresario declarará todos sus rendimientos, incluidos los derivados de la actividad empresarial y, en función del tipo final que le resulte aplicable y de las retenciones y pagos a cuenta realizados, la declaración le resultará a pagar o a devolver.

En el **Impuesto sobre Sociedades**, las declaraciones empiezan a realizarse en julio del siguiente ejercicio al inicio de actividad y puede ser positiva o negativa en función de si ha habido beneficio o pérdidas al finalizar el ejercicio anterior.

¿Cuándo empezamos a realizar ingresos a cuenta? A partir de la primera declaración en la que las sucesivas bases imponibles positivas hayan compensado totalmente las bases imponibles negativas de los ejercicios anteriores; es decir, a partir del primer año que la declaración de I.S. resulta positiva o a ingresar.

A partir de esa primera declaración positiva en julio, deberá ingresarse trimestralmente (empezando por octubre) el 18% de la cuota íntegra de la última declaración con carácter general. Es decir, no hay que hacer ingresos a cuenta hasta que no haya resultados positivos, digamos, consolidados y cada año Hacienda presupone que se va a volver a producir el mismo resultado de la última declaración y, por lo tanto, obliga a que vayamos anticipando el 18% de lo que se pagó (no el 20% del supuesto beneficio como en el IRPF). Las declaraciones del IS también pueden resultar a pagar o a devolver en función de los anticipos realizados.

Como hemos dicho antes, para el cálculo de los resultados se deduce la nómina del promotor, a la que tendrán que practicarse las retenciones que le correspondan de acuerdo con la normativa de IRPF para los rendimientos del trabajo personal (que depende del importe de los rendimientos, la situación familiar, etc., con un mínimo del 2%) y ser declarados bajo ese concepto es su declaración de la renta.

Además, las pérdidas que se generen por la actividad económica del autónomo, sólo podrá arrastrarse y compensarse en ejercicios posteriores, si el importe de las pérdidas excede al resultado positivo del resto de rendimientos que se integran en la base imponible general, por ejemplo, imputación de rentas (inmuebles que no sean vivienda habitual y estén vacíos), rendimientos capital mobiliario (intereses de cuentas, dividendos,...), rendimientos capital inmobiliario (inmuebles arrendados,...).

¿Qué implicaciones tiene sobre el proyecto empresarial estar sujetos a un impuesto u otro?

Desde el punto de vista económico, el IRPF es un impuesto progresivo que puede alcanzar un tipo impositivo que va desde el 19% hasta el 45%, mientras que para nuevas empresas el IS tiene un tipo fijo del 15% para el primer ejercicio con resultado positivo y el siguiente y del 25% los restantes (con la salvedad de los beneficios fiscales de cooperativas que desarrollamos más adelante). Por lo tanto, deberá escogerse una fórmula jurídica u otra en función del beneficio esperado por la empresa.

Sin embargo, **desde el punto de vista financiero**, además de lo anterior, estar sujeto a uno u otro impuesto puede tener importantes implicaciones en función de la actividad. En aquellas actividades empresariales donde el factor humano aportado por los socios tenga gran incidencia sobre el valor añadido (por ejemplo actividades turísticas, servicios personales y a las empresas, etc) estar sujeto a la mecánica de IRPF puede tener un impacto decisivo en la liquidez de la empresa, puesto que nos obliga a anticipar un 20% del resultado antes de la retribución del promotor y desde el inicio de la actividad.

4.4. Encuadramiento fiscal de las diferentes formas jurídicas

A modo de resumen de todo lo explicado con anterioridad, podemos resumir el encuadramiento fiscal de las diferentes formas jurídicas en la siguiente tabla.

Forma Jurídica	Encuadramiento Fiscal
Empresario Individual	IRPF
Entidad en Atribución de Rentas	IRPF
Sociedad Civil	IS
Sociedad Limitada y Sociedad Limitada Unipersonal	IS
Sociedad Laboral	IS
Sociedad Cooperativa	IS



5. Responsabilidad patrimonial

Aunque el ejercicio de toda actividad económica implica la asunción de un riesgo por parte de los emprendedores, la posibilidad de que todo su patrimonio personal (y el de su familia en el caso de bienes no privativos) se vea involucrado en ese riesgo puede ser uno de los factores más importantes a tener en cuenta a la hora de emprender una actividad empresarial. Especialmente cuando ese riesgo no depende solamente de las decisiones que uno haya adoptado, sino también de las de sus socios.

En este sentido, las diferentes formas jurídicas aportan soluciones diferentes en cuanto a la responsabilidad patrimonial de socios y administradores.

En un principio, hasta que una sociedad adquiriera personalidad jurídica mediante la inscripción en el Registro que corresponda, los socios responderán de las obligaciones asumidas en nombre de la sociedad irregular. La responsabilidad será personal, ilimitada y solidaria en caso de que el patrimonio de la sociedad no alcanzara para cubrir las operaciones efectuadas por su cuenta y los socios seguirán respondiendo por las actuaciones realizadas con anterioridad a la inscripción.

En el caso de cooperativa existe la Responsabilidad Constituyente por la que las personas gestoras responden solidariamente de sus actuaciones para la constitución de la sociedad frente a la misma y de las que darán cuenta dentro del plazo de un mes siguiente a la inscripción.

A) Responsabilidad patrimonial de los socios

SOCIEDAD CIVIL

La **responsabilidad de los socios** es personal y mancomunada entre todos ellos (repartiendo la responsabilidad entre todos los socios) y, además, es ilimitada respecto de las deudas sociales. Dicho carácter ilimitado se podría entender limitado mediante la existencia de pactos entre los socios. Dichos pactos únicamente tendrían eficacia interna entre los socios, dado que es discutible en qué medida se podrían hacer demostrar y mantener su validez frente a terceros. La eficacia interna de dichos pactos no parece discutida, no siendo así su eficacia externa.

De las deudas sociales que se deriven de los actos profesionales propiamente dichos responderán solidariamente la sociedad y los profesionales, socios o no, que hayan actuado, siéndoles de aplicación las reglas generales sobre la responsabilidad contractual o extracontractual que correspondan. Este principio es aplicable a todos los profesionales, independientemente de la forma jurídica adoptada.

SOCIEDADES LIMITADAS

La **responsabilidad** de los socios en una Sociedad Limitada, en un principio es solidaria entre ellos y limitada a la cifra del capital que cada uno ha aportado, es decir, que los socios no responden con su patrimonio.

COOPERATIVAS

La **responsabilidad de los socios y socias** por las deudas sociales quedará limitada al importe de las aportaciones suscritas al capital social, estén o no desembolsadas.

Cabe destacar que, si el **socio causa baja en la cooperativa responderá personalmente por las deudas sociales**, previa exclusión del haber social, durante cinco años desde la pérdida de su condición de socio, por las obligaciones contraídas por la cooperativa con anterioridad a su baja, hasta el importe reembolsado de sus aportaciones al capital social.

B) Responsabilidad patrimonial de los órganos de administración

Los administradores de una sociedad son los encargados de actuar en nombre y representación de la sociedad que dirigen o administran cumpliendo con los deberes que vienen establecidos en la Ley de Sociedades de Capital. Si se incumplen por su parte estos deberes y ello provoca un daño directo a la sociedad, a los socios o a terceros, **puede derivarse responsabilidad** contra los mismos. Se trata de una responsabilidad **de naturaleza civil**, distinta de la responsabilidad administrativa, fiscal, penal o de cualquier otra índole en la que pudieran incurrir por su actuación al frente de la sociedad.

Atendiendo a lo establecido en el **artículo 236.1 de la Ley de Sociedades de Capital**: *“Los administradores responderán frente a la sociedad, frente a los socios y frente a los acreedores sociales, del daño que causen por actos u omisiones contrarios a la ley o a los estatutos o por los realizados incumpliendo los deberes inherentes al desempeño del cargo, siempre y cuando haya intervenido dolo o culpa. **La culpabilidad se presumirá, salvo prueba en contrario**, cuando el acto sea contrario a la ley o a los estatutos sociales.”*

En ningún caso exonerará de responsabilidad la circunstancia de que el acto o acuerdo lesivo haya sido adoptado, autorizado o ratificado por la junta general.

La responsabilidad de los administradores se extiende igualmente a los administradores de hecho. A tal fin, tendrá la consideración de administrador de hecho tanto la persona que en la realidad del tráfico desempeñe sin título, con un título nulo o extinguido, o con otro título, las funciones propias de administrador, como, en su caso, aquella bajo cuyas instrucciones actúen los administradores de la sociedad.

Todos los miembros del órgano de administración que hubiera adoptado el acuerdo o realizado el acto lesivo responderán solidariamente, salvo los que prueben que, no habiendo intervenido en su adopción y ejecución, desconocían su existencia o, conociéndola, hicieron todo lo conveniente para evitar el daño o, al menos, se opusieron expresamente a aquél.

Se deben dar los siguientes presupuestos para considerar que existe este tipo de responsabilidad:

1. Que el daño que produce la actuación del administrador sea sufrido por la propia sociedad, lo que le legitima para interponer la acción social de responsabilidad.
2. Incumplimiento de las obligaciones por parte de los administradores debido a actos u omisiones contrarios a la Ley o los estatutos o por los realizados incumpliendo los deberes inherentes al desempeño del cargo.
3. Exigencia de una relación de causalidad entre los dos presupuestos anteriores, es decir, para considerar culpable la actuación del administrador ha de existir relación de causalidad entre su actuación ilícita y el daño producido.
4. Deberá cuantificarse económicamente el daño producido por la actuación u omisión del administrador, siendo de prueba obligatoria para el actor que interponga la acción judicial que, en cada caso, corresponda.

De cara a exigir esta responsabilidad en vía judicial, la Ley distingue entre la acción social e individual de responsabilidad, en función de **que el patrimonio directamente dañado** por el acto de los administradores **sea el de la sociedad o el de los socios o terceros**.

- La acción social de responsabilidad, regulada en el artículo 238 de la LSC, requiere que el daño se haya causado a la sociedad. Están legitimados para ejercitar la acción social de responsabilidad, en primer lugar, la propia sociedad; y con carácter subsidiario, los accionistas, y, por último, los acreedores.
- La acción **individual de responsabilidad** sin embargo se refiere a supuestos en que se han lesionado directamente los intereses de los socios o de los terceros por actos de los administradores

Además de los supuestos de responsabilidad antes señalados, los administradores de las sociedades de capital pueden igualmente ser declarados responsables y obligados a **responder solidariamente con su patrimonio personal de las obligaciones sociales posteriores al** acaecimiento de causa legal de disolución e incumplan la obligación de convocar en el plazo de dos meses la junta general para que adopte, en su caso, el acuerdo de disolución. Asimismo, serán responsables en caso de que no soliciten la disolución judicial o, si procediere, el concurso de la sociedad, en el plazo de dos meses a contar desde la fecha prevista para la celebración de la junta, cuando ésta no se haya constituido, o desde el día de la junta, cuando el acuerdo hubiera sido contrario a la disolución.



6. El capital social

6.1. Capital social mínimo

En las sociedades mercantiles, el capital social es la parte de su patrimonio personal que cada socio cede o aporta a la sociedad. Por lo tanto, es un recurso de financiación que, aunque puede variar de diferente forma según el tipo de sociedad como veremos más adelante, y puede estar sujeto a incrementos y disminuciones, está en la empresa para permanecer en ella mientras ésta perdure en el tiempo.

Junto con los beneficios o las pérdidas generados cada año, y los que no se ha repartido permaneciendo en la sociedad dentro de los diferentes fondos societarios, constituye lo que denominamos patrimonio neto, recursos propios, fondos propios o pasivo no exigible.

Esta masa patrimonial representa la capacidad que tiene la empresa de financiarse con el dinero que ella misma ha generado y con el compromiso de sus socios con el proyecto, especialmente en el momento inicial. También representa el valor de la empresa contablemente, puesto que es lo que quedaría si se liquidara, por el valor reflejado en la contabilidad, todos los bienes y derechos que tiene la empresa y se saldaran todas las deudas externas.

En este sentido, el capital social y, en general, los recursos propios de la empresa tienen gran importancia puesto que determinan el nivel de endeudamiento y la solvencia de la empresa frente a terceros.

Siendo éstas las líneas generales, el capital social opera con algunas diferencias en función de la forma jurídica.

a. Sociedades sin personalidad jurídica (EAR y SC)

En estos casos la aportación del patrimonio personal es relativa, puesto que la responsabilidad patrimonial de los socios, como vimos anteriormente, es ilimitada. No obstante, sí se pueden realizar **aportaciones** al capital social de la empresa, bien en metálico, bien en especie, sin que esté establecido un valor mínimo para ello.

Incluso se puede establecer que existan socios (socios industriales) que sólo aporten su trabajo a la sociedad, asignándole a esta aportación el porcentaje de participación en la misma que le corresponda junto con el de los socios que sólo aporten capital (socios capitalistas).

b. Sociedades Limitadas y Sociedades Limitadas Unipersonales.

La aportación al **capital social** de los socios tiene que ser, en su conjunto, igual o superior a 3.000 € y tiene que estar desembolsada en su totalidad en el momento de su constitución. Cualquier incremento o disminución del capital social requerirá de escritura pública y de inscripción en registro mercantil.

En el caso de que se produzcan aportaciones no dinerarias o en especie, los bienes o derechos patrimoniales aportados deben ser susceptibles de valoración económica. Por tanto, no puede ser considerado como aportación al capital social de una empresa el trabajo o servicios que desempeñará uno de los socios.

En la escritura de constitución o de ampliación de capital social, hay que indicar los datos registrales, en su caso, o la descripción del bien que se aporta que permita su identificación, junto con la valoración en euros que se les atribuye a los bienes que se aportan.

Exceptuando algunos bienes inmuebles, no es necesario aportar facturas o valoraciones periciales de los bienes que se aportan, si bien los socios que hayan realizado las aportaciones no dinerarias responderán solidariamente frente a la sociedad y frente a los acreedores sociales del valor del bien que se le haya atribuido en la escritura de constitución o de ampliación del capital social.

c. Sociedades Limitadas Laborales.

Como las sociedades de responsabilidad limitada, el **capital social mínimo** debe ser igual o superior a 3.000 € y debe estar desembolsado en su totalidad.

Las aportaciones no dinerarias funcionan exactamente igual que las del apartado anterior y tanto éstas como las dinerarias se clasifican en:

- **Aportaciones de clase laboral**, si las realiza un socio que va a prestar su trabajo en la sociedad.
- **Aportaciones de clase general**, si las realiza un socio que no va a prestar su trabajo en la sociedad.

En el apartado 6.2 de este capítulo veremos cómo pueden distribuirse estas participaciones entre los socios de sociedades laborales.

d. Sociedades Cooperativas Andaluzas

En las Sociedades Cooperativas Andaluzas, por aplicación del principio de libertad de entrada y salida de socios que explicaremos más adelante, el **capital social** es más variable.

En principio, la ley no establece la existencia de un capital social mínimo (art.54 LSCA), pero sí obliga a cada cooperativa a que en sus estatutos establezca un capital social estatutario, por debajo del cual no puede encontrarse nunca la cooperativa sin incurrir en causa de disolución. Podemos decir, por tanto, que cada cooperativa establecerá cuál será su capital social mínimo a través del capital social estatutario.

A partir de ahí, cualquier variación en el capital social que no afecte al capital social estatutario debe ser acordada por la Asamblea General, pero, a diferencia del resto de las sociedades mercantiles, no tiene que ser elevado a público, ni inscrito en el registro de cooperativas (homólogo al Registro Mercantil para este tipo de sociedades)

Las aportaciones al capital deben estar desembolsadas al menos en un 50% en el momento de su constitución y el resto, en las condiciones y plazos que fijen en los estatutos, con el límite máximo de tres años.

Según cómo se establezcan en los estatutos sociales, la tipología de las participaciones sociales por la que se opte puede tener importantes implicaciones en cuanto a la solvencia de la empresa frente a terceros.

En este sentido, es importante que los estatutos regulen las opciones sobre el reembolso, el rehusé y la transmisibilidad de las aportaciones que mejor se adapten al proyecto empresarial:

1. Reembolso de las participaciones sociales (participaciones reembolsables).

En el caso de baja de un socio, independientemente de las penalizaciones asociadas a la calificación de esta baja, la cooperativa tiene la obligación de reembolsarle su aportación al capital social en un plazo determinado de tiempo y con un tipo de interés que establecerán los estatutos (art. 48 del [Reglamento de Cooperativas Andaluzas](#) y art. 59 de la Ley de Cooperativas Andaluzas)

Optar por este tipo de participaciones tiene importantes implicaciones. Por un lado, en determinados casos, la obligación de reembolso puede condicionar la supervivencia de la

empresa cuando se produce la salida de uno o varios socios. Por otro lado, este tipo de aportaciones deben ser consideradas contablemente como pasivo exigible. Por lo tanto, la empresa quedaría sin capital social frente a terceros con lo que implica en cuanto a endeudamiento y solvencia.

2. Rehúse de las participaciones sociales (participaciones rehusables).

Los estatutos sociales pueden establecer que el órgano que acuerde o emita las participaciones sociales pueda establecer la posibilidad del rehúse incondicional del desembolso de las mismas. La cooperativa no tiene la obligación de reembolsar las participaciones al capital social al socio que cause baja. Por lo tanto, el socio no recuperará su aportación al capital social hasta que no se suscriban nuevas aportaciones, si así lo prevén los estatutos sociales, o mediante acuerdo del órgano de representación en el plazo máximo de 2 años. Mientras tanto, si se acuerda la remuneración de las aportaciones al capital en el ejercicio, estas aportaciones serán remuneradas con carácter preferente.

3. Libre transmisibilidad de las participaciones sociales. (Participaciones transmisibles)

Esta modalidad es prácticamente equiparable a la regulación de la transmisión de las participaciones en el capital social de la Sociedades Limitadas.

En el caso de baja de un socio, la cooperativa queda exonerada del reembolso de sus participaciones si bien éste puede transmitirlos a otra persona socia o no, siempre que cumpla con los requisitos establecidos para adquirir la condición de socio. En el caso de cooperativas de trabajo asociado, el nuevo socio se incorporaría con la prestación de su trabajo en la empresa y podrá quedar sujeto a la superación de un período de prueba, si así lo establecen los estatutos sociales.

También para este supuesto se establece un derecho de preferente adquisición a favor de las personas trabajadoras de la entidad y de la propia sociedad, en este orden, que en ambos casos gozarán del correspondiente derecho de retracto.

Si el importe de las participaciones transmitidas supera su eventual valor para el caso de liquidación al socio o socia, un diez por ciento del exceso se destinará al Fondo de Reserva Obligatorio.

6.2. Distribución y retribución del capital social

Llamamos distribución del capital social al porcentaje de participación en el mismo que puede llegar a tener cada uno de los socios dentro de cada fórmula de emprendimiento colectivo. Por retribución del capital social entendemos las diferentes formas que establece la normativa para remunerar de alguna manera el desembolso financiero que los socios hacen en la empresa.

En este sentido, existen importantes diferencias entre las distintas formas jurídicas.

a. Entidades en atribución de rentas (EAR)

En este tipo de formas jurídicas, la distribución de la participación en la sociedad se puede hacer de cualquier forma, sin limitaciones en cuanto a porcentajes máximos ni mínimos de participación.

La retribución de la participación en la sociedad se realizará imputando a cada uno de los socios tanto los ingresos como los gastos, en función del porcentaje de participación de cada uno de ellos.

Es decir; **no hay distribución de resultados** sino imputación de ingresos y gastos en la renta y patrimonio personal de cada uno de los socios. Por lo tanto, la legislación tampoco establece la dotación de ningún tipo de reserva dentro de la sociedad.

b. Sociedades Civiles, Sociedades Limitadas y Sociedades Limitadas Unipersonales

En estos tres tipos de sociedades la distribución de las participaciones de los socios en el **capital social** también se puede hacer a voluntad, sin ningún tipo de restricción.

En cuanto a la remuneración de las aportaciones al capital social se realiza en función del resultado contable que, a su vez, debe ser calculado según las normas de contabilidad.

A partir del resultado contable, la junta general de accionistas, o el órgano homólogo de las Sociedades Civiles, decidirá si después de la dotación de las reservas legales, se reparte o no el resultado entre los socios o se dotan reservas voluntarias o ambas cosas y en qué cantidad.

Tanto la representación en el órgano de decisión, como el reparto de resultados entre los socios, se realizarán en proporción a su participación en el capital social.

En el caso de las Sociedades Civiles no están obligadas a dotar ningún tipo de reserva legal. En el resto de sociedades limitadas la dotación debe ser igual al 10% del beneficio del ejercicio hasta alcanzar el 20% del capital social. Esta reserva, mientras no supere dicho límite, sólo podrá destinarse a la compensación de pérdidas de ejercicios anteriores en el caso de que no existan otras reservas disponibles suficientes para tal fin.

Además de las reservas que establezca la ley, estas sociedades pueden establecer otro tipo de reservas en sus estatutos o acordar la dotación de reservas voluntarias cada ejercicio.

c. Sociedades Limitadas Laborales

En las sociedades laborales, ningún socio puede poseer más de un tercio del **capital social**.

Sin embargo, puede superarse este límite sin alcanzar el 50%, en el caso de:

- Sociedades laborales constituidas inicialmente con sólo 2 socios trabajadores con distribución entre ellos del capital social y los votos al 50%, situación que solo puede durar 36 meses.
- O cuando uno de los socios sea una entidad o sociedad pública o mayoritariamente pública o entidades no lucrativas o de la economía social (cooperativas, fundaciones, asociaciones etc.), que podrán superar este tope sin alcanzar el 50% del capital social.

Además, las participaciones de clase laboral tienen que ser superiores al 50% del capital social.

Por lo tanto, la configuración del capital social con el número mínimo de socios tiene que ser de dos socios de clase laboral con un tercio del capital social cada uno y un socio de clase general con otro tercio del capital social.

A partir de ahí se pueden plantear todas las posibilidades en cuanto a número de socios siempre que se respeten los límites de distribución del capital social del primer párrafo.

El número mínimo de socios fundadores en una Sociedad Laboral será al menos de tres, de los que obligatoriamente al menos dos de ellos han de ser trabajadores. Como excepción a esta regla, se pueden constituir sociedades laborales con dos socios, durante los primeros 36 meses de actividad, siempre y cuando, ambos sean trabajadores y tengan distribuida de forma equitativa su participación en la sociedad, pudiendo por lo tanto estar integradas por:

- **Socios trabajadores:** son trabajadores que prestan sus servicios retribuidos de forma directa y personal, con una relación laboral por tiempo indefinido. Al mismo tiempo, tienen la propiedad de acciones o participaciones sociales de clase laboral, que en su conjunto supondrán al menos el 50,1 % del capital social.
- **Socios no trabajadores:** tienen en propiedad acciones o participaciones sociales de la clase general, pero no mantienen ninguna relación laboral con la sociedad. Podrán serlo tanto las personas físicas como las jurídicas, públicas o privadas, entidades no lucrativas o de la economía social.

Con relación a la remuneración del capital social, se realiza del mismo modo que en el apartado anterior, si bien las sociedades laborales están obligadas, además de las reservas legales o estatutarias que procedan, a constituir un Fondo Especial de Reserva, que:

- Se dota con, al menos, el 10% adicional del beneficio líquido de cada ejercicio, hasta alcanzar al menos una cifra superior al doble del capital social.

La falta de dotación o la dotación insuficiente al Fondo especial de reserva o la aplicación indebida de la reserva es causa de descalificación de la sociedad como laboral.

- Sólo puede destinarse a la compensación de pérdidas en caso de que no existan otras reservas disponibles suficientes para ese fin.

d. Sociedades Cooperativas Andaluzas

Ningún socio puede alcanzar más del 45% de participación en el **capital social**, salvo que se trate de una entidad pública, en cuyo caso se podrá superar dicho límite, sin alcanzar el cincuenta por ciento del total de aportaciones. En las sociedades cooperativas de primer grado integradas por dos personas socias el citado importe podrá llegar hasta el sesenta y cinco por ciento del capital social.

El cálculo del resultado se realiza de acuerdo con los mismos criterios contables que en las demás sociedades, pero el reparto de resultados se realiza de manera significativa diferente:

1. Los acuerdos de distribución de resultados no se adoptan en función de la participación en el capital social de cada socio, sino que cada persona posee un voto en la Asamblea General (igual que para todas las decisiones de una cooperativa)
2. La distribución de resultados se hace después de una dotación de Fondos (equiparable a las reservas) totalmente diferentes que establece la ley de cooperativas andaluzas.
3. El resultado después de la dotación de estos fondos, tanto si se reparte en forma de retornos cooperativos (el equivalente a los dividendos de las demás sociedades) como si se destina a cualquier fondo voluntariamente, debe distribuirse a cada socio en función a su participación cooperativizada. Es decir, en el caso de las cooperativas de trabajo asociado, en función del trabajo aportado por cada socio y no en función de su aportación al capital social.

Por otro lado, para no penalizar la aportación de capital social o la desigualdad de aportaciones entre los socios, la ley de cooperativas prevé la remuneración de las aportaciones con un tipo de interés. Estos intereses se detraerían de los ingresos, junto con el resto de los gastos, para calcular el resultado sobre el que se calcularía la dotación de fondos y la imputación a los socios.

Tanto si los estatutos sociales establecen la obligatoriedad del reparto de retornos como de la remuneración de las aportaciones al capital social con un tipo de interés, estas aportaciones no pueden ser consideradas como capital social contablemente, con las consiguientes repercusiones en la solvencia de la empresa.

En cuanto a la dotación de los fondos sociales se desarrolla ampliamente en el **punto 9** de este manual.

Como conclusión podemos decir que:

1. Las empresas de economía social son formas jurídicas que garantizan que la propiedad y el control de la sociedad quede en manos de socios trabajadores de la misma.
2. Las cooperativas priman las personas sobre el capital en la toma de decisiones y la gestión de la empresa.
3. Es importante diseñar la modalidad de capital social de acuerdo con cada modelo de negocio cooperativo.
4. Las cooperativas permiten y favorecen fórmulas de financiación efectiva a través de la remuneración de las aportaciones de sus socios.



7. Relaciones Laborales y Seguridad Social

En este apartado analizaremos el encuadramiento en la Seguridad Social de los socios trabajadores y de los representantes legales de las diferentes fórmulas de emprendimiento colectivo, así como el tipo de relación laboral que todos tienen con la empresa.

Asimismo, hablaremos de las particularidades de las diferentes formas jurídicas en cuanto a la contratación de personal por cuenta ajena no socio.

7.1. Régimen de Seguridad Social de Socios y Representantes Legales de las Sociedades

Casi todas las formas jurídicas, por tratarse de entidades abstractas con personalidad propia, requieren una o varias personas físicas que las represente. Como veremos en este apartado, algunas veces el **encuadramiento** de estas personas en el Régimen de Seguridad Social no coincide con el del resto de socios trabajadores de la empresa.

a. Entidades en Atribución de Rentas

En este tipo de sociedades no existe la figura del administrador, por lo tanto, encuadramiento de los socios en la Seguridad Social sería el siguiente:

Inscripción RETA	Socios que aporten su trabajo y asuman la codirección de la empresa y el riesgo y ventura de ella, con responsabilidad ilimitada de todos sus bienes y con la finalidad de obtención de unos beneficios
Inscripción RÉGIMEN GENERAL	No se acreditan las condiciones para la inscripción en el RETA.
	Existencia de una relación laboral en la prestación de servicios de los comuneros o socios a la comunidad o sociedad.
	La comunidad de bienes actúa en calidad de empresario.
No existe necesidad de alta en ningún régimen	Cuando la participación de los socios o comuneros se limita a la aportación de bienes, sin participar en la dirección de la empresa ni poner en común su actividad y limitando su responsabilidad a los bienes aportados.

b. Sociedades Civiles

En este tipo de sociedades puede haber o no socios administradores, si así los establece el contrato social, que deberán encuadrarse en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos igual que el resto de socios.

Al margen de su encuadramiento en la Seguridad Social, como particularidad en cuanto al régimen de representación de estas formas jurídicas, cabe destacar que:

- En el contrato social puede encargarse la administración a un socio o varios, en cuyo caso, su poder es irrevocable sin causa legítima.
- Si la administración se otorga a una persona o varias después de contrato, sin que en éste se hubiera acordado conferirlo, puede revocarse en cualquier momento.
- Si se ha estipulado que los socios administradores, para que sus actos sean válidos, tengan que actuar unos con el consentimiento de los otros, se necesitará el concurso de todos para la validez de los actos, sin que pueda alegarse la ausencia o imposibilidad de uno de ellos, salvo que pudiera haber peligro de un perjuicio inminente para la sociedad.

- En caso de que no se haya estipulado el modo de administración, todos los socios tienen poder para obligar a la sociedad.
- El encuadramiento en seguridad social de los socios y de los administradores, en su caso, es igual que en las EAR.

c. Sociedad Limitada y Sociedad Limitada Unipersonal

El encuadramiento en seguridad social tanto de socios como de administradores sería el siguiente:

Sociedades Mercantiles Capitalistas (SL, SLU, SA)			
Miembros del Órgano de Administración	Realiza funciones de dirección o gerencia y retribuido (fijado en los estatutos)	No socio o con menos del 25% del capital	RÉGIMEN GENERAL ASIMILADO (Con exclusión de desempleo y FOGASA)
		Socio con el 25% del capital o más	RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS (RETA)
	No realiza funciones de dirección o gerencia	No socio o con menos del 33% del capital	RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL
		Socio con el 33% del capital o más	RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS (RETA)
Socios Trabajadores	Realiza funciones de dirección o gerencia	Socio con menos del 25% del capital	RÉGIMEN GENERAL ASIMILADO (Con exclusión de desempleo y FOGASA)

		Socio con el 25% del capital o más	RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS (RETA)
	No realiza funciones de dirección o gerencia	Socio con menos del 33% del capital	RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL
		Socio con el 33% del capital o más	RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS (RETA)
	Al menos el 50% del capital está distribuido entre su cónyuge o familiares hasta el 2º grado con los que conviva		RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS (RETA)

d. Sociedad Limitada Laboral

Ser o no ser administrador de la sociedad no afecta al régimen de Seguridad Social del o de los Administradores. El encuadramiento, tanto de socios como de administradores, vendrá determinado por lo desarrollado en el cuadro siguiente.

Sociedades Laborales (SLL, SAL)			
SOCIOS TRABAJADORES, sean administradores o no	No realiza funciones de dirección o gerencia		RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL
	Realiza funciones de dirección o gerencia	Cargo retribuido (fijado en los estatutos)	RÉGIMEN GENERAL ASIMILADO (Con exclusión de desempleo y FOGASA)

		Relación Laboral de Alta Dirección	
	Al menos el 50% del capital está distribuido entre su cónyuge o familiares hasta el 2º grado con los que conviva		RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS (RETA)

e. Sociedad Cooperativa

Los socios que ostenten los órganos de representación de la cooperativa se encuadrarán, como cualquier socio, en el Régimen de Seguridad Social por el que se haya optado en los estatutos sociales, que deberán mantener durante al menos 5 años.

Las cooperativas de trabajo deben elegir en sus estatutos el Régimen de la Seguridad Social al que se acogen, pudiendo elegir entre el Régimen de Autónomos y el Régimen General de la Seguridad Social (trabajadores por cuenta ajena).

En el caso de autónomos les es aplicable la Tarifa Plana a los socios de cooperativas y pueden optar por la base de cotización mínima para autónomos individuales (no societarios), mientras que en el caso del Régimen General cotizan por todos los conceptos, excepto FOGASA, teniendo derecho a desempleo y a todas las prestaciones y pudiendo estar a tiempo completo, parcial o con carácter estacional.

En el Régimen General tienen acceso a todos los beneficios e incentivos existentes para trabajadores por cuenta ajena, teniendo unos incentivos específicos para la incorporación de socios a la cooperativa.

SOCIEDADES COOPERATIVAS (S.Coop.And.)			
DEDICADA A LA VENTA AMBULANTE	RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS (RETA)		
RESTO DE COOPERATIVAS	Opcional	Se determinará en los estatutos	TODOS LOS SOCIOS EN EL RETA O TODOS EN EL RÉGIMEN GENERAL

La obligación del pago de las cotizaciones en RETA corresponde a cada uno de los socios independientemente de la forma jurídica. Sin embargo, cuando la cooperativa de trabajo asociado haya optado por la asimilación de sus socios trabajadores a trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial correspondiente a la actividad de la misma, la cooperativa responderá solidariamente de la obligación de cotización de aquéllos.

7.2. Relaciones laborales de los socios trabajadores.

7.2.1. El trabajo discontinuo y a tiempo parcial.

En relación a la posibilidad de *cotización a tiempo parcial* en los socios encuadrados en el Régimen General habría que distinguir entre:

a) Sociedades Limitadas y Sociedades Limitadas Unipersonales. Existe relación laboral independientemente de la relación societaria que está basada en la participación en el capital social exclusivamente. Por lo tanto, puede formalizarse cualquier tipo de contrato laboral entre la sociedad y el socio.

b) Sociedades Laborales. Existe relación laboral entre el socio y la sociedad. La norma que regula este tipo de sociedades habla de una relación de carácter indefinido que nacería en el momento del inicio de actividad de la sociedad, pero no especifica nada sobre la posibilidad de la prestación de trabajo a tiempo parcial o discontinuo. Sería aconsejable establecer en los estatutos sociales esta posibilidad.

c) Sociedades cooperativas. No existe relación laboral entre los socios y la cooperativa. La potestad para establecer la jornada laboral reside en la Asamblea General. Solo existen, en principio, dos limitaciones a la hora de establecer la jornada laboral y la cotización de cada socio:

- Los estatutos sociales deberán reflejar la participación mínima obligatoria en el objeto social (es decir la jornada anual mínima obligatoria de cada socio, en el caso de cooperativas de trabajo asociado)
- La cooperativa no puede estar por debajo del número mínimo de socios durante más de un año.

La Seguridad Social establece lo siguiente respecto a la **afiliación de los socios de cooperativas**:

- **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, en todo caso, como mínimo, las siguientes normas:

- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas.
- Los menores de 18 años no podrán realizar más de cuarenta horas de trabajo efectivo a la semana.
- Se respetarán, al menos, como fiestas, la de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo y 12 de octubre, salvo en los supuestos excepcionales que lo impida la naturaleza de la actividad empresarial que desarrolle la cooperativa.
- Las vacaciones anuales y, al menos, las fiestas expresadas en el párrafo anterior serán retribuidas a efectos de anticipo societario.
- Las vacaciones anuales de los menores de 18 años y de los mayores de 60 años tendrán una duración mínima de un mes.

El socio trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el socio trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Para realizar funciones de representación en el movimiento cooperativo.

Los Estatutos, el Reglamento de régimen interno o, en su defecto, la Asamblea General podrán ampliar los supuestos de permiso y el tiempo de duración de los mismos y, en todo caso, deberán fijar si los permisos, a efectos de la percepción de los anticipos societarios, tienen o no el carácter de retribuidos o la proporción en que son retribuidos.

• **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, por las causas siguientes:

- Incapacidad temporal del socio trabajador.
- Maternidad o paternidad del socio trabajador y la adopción o acogimiento de menores de 5 años.
- Privación de libertad del socio trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- Excedencia forzosa, por designación o elección para un cargo público o en el movimiento cooperativo, que imposibilite la asistencia al trabajo del socio trabajador.
- Causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor.
- Por razones disciplinarias.

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.

Los Estatutos, el Reglamento de régimen interno, o en su defecto, la Asamblea General, podrán prever la posibilidad de conceder a los socios trabajadores excedencias voluntarias con la duración máxima que se determine por el Consejo Rector, salvo que existiese una limitación prevista en las disposiciones.

7.2.2. El despido de un socio trabajador

En principio, el despido de un socio trabajador, por las causas establecidas en la normativa laboral, cabría en todas las sociedades donde se de una relación laboral. Es decir, no se puede dar en las cooperativas de trabajo asociado (ver apartado 8). Sin embargo, las consecuencias de un despido son diferentes en función de la forma jurídica.

En el caso de las Sociedades Limitadas y Sociedades Limitadas Unipersonales, el despido de un socio no altera su situación societaria. Sin embargo, en el caso de las Sociedades Laborales, el socio de clase laboral despedido deberá poner a disposición del resto de socios de clase laboral sus participaciones sociales. En el caso de no llegar a un acuerdo, las participaciones del socio pasarían a ser de clase general, pudiendo alterar la calificación de la sociedad.

La pérdida de la calificación de la sociedad como laboral podrá ser causa legal de separación por parte del socio como veremos en el [punto 8](#).

7.3. La contratación por cuenta ajena

Las empresas de economía social poseen ciertas limitaciones a la contratación de empleados por cuenta ajena.

a. Sociedades Laborales.

El número de horas-año que pueden ser **realizadas por dichos trabajadores indefinidos** no socios, podrá ser de hasta el 49% de las horas-año trabajadas por el conjunto de los socios trabajadores, con independencia del tamaño de la empresa.

Si se supera este límite **el plazo para acomodarse a la Ley** se fija en un plazo inicial de 12 meses con posibilidad de 2 prórrogas de 12 meses cada una. El incumplimiento conllevaría la descalificación como laboral que implica la pérdida y reintegro de los beneficios tributarios adquiridos como consecuencia de su condición laboral desde el momento en que la sociedad incurra en la causa de la descalificación.

No existe limitación alguna, más allá de la establecida en la normativa laboral, para la contratación de trabajadores temporales por cuenta ajena.

b. Sociedades Cooperativas

La **ley** (art.90) y el **reglamento** (art.78) que regulan las sociedades cooperativas andaluzas establecen el número de jornadas legales realizadas por cuenta ajena no podrá ser superior al cincuenta por ciento del total de las realizadas por las personas socias trabajadoras, en cómputo anual. En todo caso, computarán a los efectos del porcentaje anterior las jornadas realizadas por los trabajadores y trabajadoras en situación de prueba societaria.

No se computarán en el porcentaje anterior las jornadas realizadas por:

- a) Las personas trabajadoras integradas en la sociedad cooperativa por subrogación legal o convencional.
- b) Las personas trabajadoras que habiéndosele ofrecido por parte de la sociedad cooperativa acceder a la condición de persona socia rehúsen expresamente dicho ofrecimiento.
- c) Las personas trabajadoras que sustituyan a personas socias trabajadoras que tengan suspendido temporalmente la obligación y el derecho a prestar su trabajo conforme a lo previsto en el artículo 75.5 del reglamento.
- d) Las personas trabajadoras contratadas para ser puestas a disposición de empresas usuarias cuando la sociedad cooperativa actúe como empresa de trabajo temporal.
- e) Las personas con contratos de trabajo en prácticas y para la formación.
- f) Las personas trabajadoras contratadas en virtud de cualquier disposición de fomento de empleo de personas con discapacidad u otros colectivos con especiales dificultades de inserción laboral.
- g) Las personas trabajadoras contratadas por periodos no superiores a seis meses para una obra o servicio determinado o por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
- h) Las personas trabajadoras incorporadas como consecuencia de un contrato de la sociedad cooperativa con la Administración o con empresas, consorcios, fundaciones y demás entidades participadas mayoritariamente por las Administraciones Públicas.

Para poder excluir del cómputo a las personas trabajadoras a que hace referencia la letra b) del apartado anterior, la sociedad cooperativa deberá contar con la documentación acreditativa del rechazo de dichas personas a acceder a la condición de persona socia.

No obstante lo anterior, para poder mantener los beneficios fiscales de la cooperativa como veremos en el punto 11, los límites para la contratación por cuenta ajena son mucho más estrictos.



8. Relaciones societarias: admisión, separación, baja (cooperativas) y exclusión de socios.

Las sociedades son algo vivo y cambiante y es muy común que a lo largo de la vida de la empresa se vayan incorporando nuevos socios y otros se retiren. Sin embargo, [cada tipo de forma jurídica prevé distintas posibilidades](#) que se pueden adaptar mejor o peor a la realidad de la empresa.

a. EAR y las Sociedades Civiles.

El Código Civil permite que el comunero venda su parte ([art. 399](#)), por lo que un tercero podría entrar en la comunidad por esta vía, siempre y cuando el resto de comuneros no ejerciera el derecho de retracto (derecho de subrogarse, con las mismas condiciones estipuladas en el contrato, en lugar del adquirente), conforme al [artículo 1522](#). En lo que se refiere a la salida de un comunero, fuera del caso de venta mencionado, si los otros (más de uno) no desean continuar con la actividad, la sociedad se disolverá.

En las sociedades civiles se contempla la admisión de nuevos socios con el consentimiento unánime del resto ([art. 1696](#)). Con respecto a la renuncia, la misma implicará la disolución cuando no se hubiera señalado término para la duración de la sociedad, o no resultara éste de la naturaleza del negocio. En cambio, no cabe la renuncia y consecuente disolución cuando la sociedad se hubiera constituido por tiempo determinado, salvo por justo motivo: faltar uno de los compañeros a sus obligaciones, inhabilitarse para los negocios sociales, u otro semejante, a juicio de los tribunales ([art. 1707](#)).

b. Sociedades Limitadas y Sociedades Limitadas Unipersonales.

De acuerdo con el [artículo 91](#) de la Ley de Sociedades de Capital, la condición de socio o socia se atribuye como consecuencia de la legítima titularidad de una persona sobre las participaciones (sociedad limitada) o las acciones (sociedad anónima) del capital social de una sociedad. Queda, por tanto, limitada, la adquisición de la condición de socio o socia, bien a la participación en la fundación de la sociedad o en una posterior ampliación de capital (adquisición originaria), bien a la adquisición de participaciones o acciones como consecuencia de la transmisión de las mismas por parte de un socio o socia (adquisición derivada). No existe por tanto un procedimiento de **admisión** como tal.

En cualquiera de los casos, se trata de procedimientos complejos en los que no es fácil la incorporación de nuevos socios por el derecho de adquisición preferente de los socios existentes.

En determinados casos, los socios podrán separarse de la sociedad generando el derecho al reembolso de sus participaciones por un valor razonable (Ley de Sociedades de Capital, art. [346 a 349](#)). Las causas por las que el socio puede optar por la **separación** pueden ser:

- **Legales:** No haber votado a favor de la sustitución o modificación sustancial del objeto social, la prórroga de la sociedad, la reactivación de la sociedad, la creación, modificación o extinción anticipada de la obligación de realizar prestaciones accesorias, salvo disposición contraria de los estatutos, la modificación del régimen de transmisión de participaciones sociales y de la transformación de la sociedad y traslado del domicilio social al extranjero. Se contempla, asimismo, el derecho de separación en caso de falta de distribución de dividendos.
- **Estatutarias:** El artículo 347 de la Ley de Sociedades de Capital prevé que los estatutos puedan establecer otras causas distintas de separación de los socios que pueden ser incluidas o modificadas con el consentimiento de todos ellos. La separación puede ser inadmitida porque se trata de un derecho excepcional, cuya finalidad primordial es la protección de la minoría frente a la mayoría o porque su ejercicio abusivo puede suponer un perjuicio para los acreedores sociales, que, pese al régimen de responsabilidad legal aplicable al socio separado, pueden ver disminuido el patrimonio de la sociedad o para la propia sociedad, que puede verse incurrida en causa de disolución, como consecuencia de la necesaria reducción de su capital social, lo que, además, si se debe a la sola voluntad de uno de los socios, atenta contra el principio general de que el cumplimiento del contrato no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes.

También es posible la **exclusión** de un socio en este tipo de sociedades a través de dos tipos de mecanismos:

- **Mecanismos Legales:** La Ley de Sociedades de Capital establece en el [artículo 350](#) las causas por las que se puede excluir a un socio. Así pues, en las Sociedades Limitadas se podrá excluir al socio en los siguientes supuestos:
 1. Cuando el socio incumpla voluntariamente la obligación de realizar prestaciones accesorias. Es decir, por el incumplimiento de aquellas obligaciones adicionales (de dar algo, de hacer o no hacer...) que el socio había pactado con la sociedad.

Por ejemplo, la obligación del socio de avalar a la sociedad o de ofrecerle asesoramiento jurídico.

2. Cuando el socio, sea su vez administrador, e incurra en competencia desleal hacia la propia sociedad. Por ejemplo, en el caso de que el socio constituya otra sociedad con el mismo objeto.
3. Cuando el socio administrador, sea condenado por sentencia firme. Pero no por cualquier condena. Solo cuando sea condenado a “indemnizar a la sociedad por los daños y perjuicios causados por actos contrarios la Ley o a los estatutos”

En cuanto al procedimiento a seguir, cabe tener en cuenta lo siguiente:

En primer lugar, se requerirá, la convocatoria de Junta general para acordar la exclusión del socio.

Seguidamente, deberá acordarse, por mayoría de, al menos 2/3 del capital social, la exclusión del socio. Este es uno de los supuestos contemplados en el art. 199 LSC, para los que se requiere una mayoría reforzada.

No obstante lo anterior, el procedimiento difiere cuando el socio a excluir ostente una participación de la sociedad mayor al 25%. En estos casos, se requerirá adicionalmente resolución judicial firme.

- **Mecanismos estatutarios para separar (expulsar).**

Los estatutos sociales pueden establecer causas determinadas para la exclusión de un socio. Así se prevé en el [artículo 351](#) de la Ley de Sociedades de Capital.

En consecuencia, la sociedad podrá expulsar a un socio por el incumplimiento de los deberes y obligaciones establecidos en los estatutos. Solo como ejemplo, algunos de estos deberes y obligaciones pueden ser los siguientes.

- Cumplir con las prestaciones accesorias acordadas. Cabe recordar que el socio puede haber pactado con la sociedad el cumplimiento de determinadas obligaciones adicionales. Por ejemplo, figurar como avalista en un préstamo otorgado la sociedad.
- Realizar efectivamente las aportaciones económicas, correspondientes a sus participaciones sociales.

c. **Sociedades Laborales**

Las sociedades laborales no dejan de ser sociedades anónimas o de responsabilidad limitada, sometidas a un régimen normativo especial, contenido en la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP). Como hemos dicho en el apartado de capital social, las acciones y participaciones de este tipo de sociedades se dividen en dos clases: las que son propiedad de los socios trabajadores (clase laboral) y las restantes (clase general). Dicho de otro modo, la naturaleza “laboral” o “general” se la confiere la condición de trabajador o no que

tenga su propietario, por lo que las acciones pasarían de una clase a otra, en función de los cambios acaecidos en su titular. Las acciones y participaciones de clase laboral, salvo disposición contraria de los estatutos, se podrán transmitir libremente, con una simple comunicación al órgano de administración, a socios trabajadores y trabajadores indefinidos que no sean socios.

Fuera de estos casos (incluso la transmisión a un socio de la clase general) la transmisión de participaciones/acciones voluntarias *inter vivos* deberá someterse a un proceso donde prevalece el derecho de adquisición ejercido por, siguiendo este orden, los trabajadores indefinidos no socios (en relación directa a su antigüedad en la empresa), los socios trabajadores (en relación inversa a su participación en el capital social), socios de la clase general (en proporción a su participación) y, por último, la propia sociedad, dado que este tipo de sociedades no tiene los impedimentos para la “autocartera” a los que están sometidos las sociedades capitalistas ordinarias ([art. 6 LSLP](#)).

Por consiguiente, vemos que en las sociedades laborales se dan todo tipo de facilidades para que el personal laboral adquiera la condición social.

Por contra, en este tipo de sociedades, personas externas a las mismas, tendrán aún más difícil su admisión que en las sociedades ordinarias, dado que en estas últimas la plantilla no tienen ningún tipo de preferencia para adquirir tal condición.

En lo que a la salida de socios se refiere, en caso de extinción de la relación laboral, el socio trabajador está obligado a ofrecer la adquisición de sus acciones o participaciones, viéndose privado por completo de su pertenencia a la sociedad, salvo en el supuesto de que nadie ejercitara el derecho de adquisición, situación en la que podría conservar la cualidad de socio, si bien sus acciones o participaciones pasarían a ser de la clase general ([art. 9 LSLP](#)). No obstante, los estatutos sociales podrán establecer normas especiales para los casos de jubilación e incapacidad permanente del socio trabajador, para los supuestos de socios trabajadores en excedencia, así como para los socios trabajadores que por subrogación legal o convencional dejan de ser trabajadores de la sociedad.

La pérdida de la calificación de la sociedad como laboral podrá ser causa legal de **separación** por parte del socio. El derecho de separación en caso de falta de distribución de dividendos no será de aplicación a los socios trabajadores. Se podrá **excluir** al socio que incumpla las obligaciones previstas en la ley en materia de transmisión de acciones y participaciones, o realice actividades perjudiciales para los intereses de la sociedad y por las que hubiera sido condenado por sentencia firme a indemnizar a la sociedad los daños y perjuicios causados. Las acciones o participaciones de los socios separados o excluidos deberán ser ofrecidas a los trabajadores indefinidos de la sociedad, debiéndose amortizar las no adquiridas, mediante una reducción del capital social, y procederse al reembolso al socio separado o excluido del valor de las participaciones/acciones transmitidas o, en su caso, amortizadas ([art. 16 LSLP](#)).

d. Sociedades Cooperativas.

A diferencia del resto de sociedades, es la prestación del trabajo lo que confiere la condición de socio. En una sociedad cooperativa, en base al **principio de “puertas abiertas”**, toda persona que cumpla los requisitos objetivos para ser socia puede, si lo desea, ser miembro de la sociedad, lo que significa que en estas sociedades el número de socios es ilimitado y su capital social variable. No obstante, como veremos a continuación, la libertad de entrada y salida puede verse bastante restringida por vía estatutaria.

Admisión de socios en una cooperativa.

Los procedimientos de admisión de socios están regulados en la **Ley** y en el **Reglamento** de cooperativas Andaluzas. Sin entrar en detalle sobre el procedimiento, podemos afirmar que la mayor o menor aplicación del principio de puertas abiertas reside, con carácter general, en la voluntad de los socios en el momento de redacción o modificación de los estatutos de la cooperativa al establecer los requisitos para adquirir la condición de socio, siempre que los mismos sean objetivos.

Como especialidades de las cooperativas de trabajo, deberán ser admitidas como socias y socios los trabajadores y trabajadoras con contrato laboral por tiempo indefinido con más de un año de antigüedad en la sociedad, pudiéndose hacer depender su admisión de la superación de un período de prueba societario, simultáneo o posterior a un período de prueba laboral, en el que se contrastarán sus condiciones de índole empresarial.

Pérdida de la condición de socio.

A diferencia de las sociedades capitalistas donde, tanto la separación voluntaria, como la exclusión, no existen más que en determinados casos muy concretos, en las cooperativas existen varias formas de perder la condición de persona socia, lo que conlleva distintas consecuencias, sobre todo económicas.

- a) **Baja voluntaria.** Con carácter general, una persona socia puede abandonar voluntariamente la cooperativa en cualquier momento, conforme al principio de libre adhesión y baja voluntaria (también conocido como “de puertas abiertas”). No obstante, los estatutos pueden establecer la necesidad de preavisar e, incluso, exigir un período mínimo de permanencia en la sociedad antes de abandonarla (art. 23 de la Ley de Cooperativas Andaluzas).
- b) **Baja obligatoria.** Se produce cuando la persona socia deja de reunir los requisitos exigidos para ostentar dicha condición (art. 24 de la Ley de Cooperativas Andaluzas) y podrá iniciarse de oficio por el órgano de administración, a petición de cualquier persona interesada o a instancia de la persona que dejó de reunir los requisitos para continuar siendo socia (art. 26 del Reglamento). En el caso de cooperativas de trabajo, tendrán concretamente la consideración de obligatorias las bajas producidas por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, que hagan necesaria una reducción definitiva del número de personas socias con el objetivo de mantener la viabilidad empresarial de la sociedad (art. 88 de la Ley de Cooperativas Andaluzas).
- c) **Exclusión.** Los Estatutos de la Cooperativa establecerán un régimen disciplinario mediante el cual se podrá acordar la expulsión de una persona fundada en causa muy grave contenida en los estatutos. Además de todas las causas derivadas de sus obligaciones societarias (cumplimiento de la normativa societaria, de las obligaciones económicas, etc.) en las cooperativas de trabajo, es causa de exclusión y, por lo tanto de pérdida de la condición de socio, el incumplimiento grave y culpable que autorice

su despido conforme a la normativa laboral. Su decisión corresponderá al órgano de administración, salvo en el caso de que se trate de un socio que ostente la administración única o solidaria de la cooperativa, en cuyo caso la decisión corresponderá a la Asamblea General (arts. 22 y 86 de la Ley de Cooperativas Andaluzas).

Las bajas pueden tener el calificativo de justificadas o no justificadas. La exclusión y las bajas no justificadas pueden afectar al derecho de reembolso (derecho a recuperar las aportaciones realizadas a la cooperativa) de la persona socia, aplicando deducciones en la devolución de las aportaciones obligatorias, así como dar lugar a una indemnización de daños y perjuicios, que sumadas ambas pueden alcanzar el cincuenta por ciento de su valor.

La baja voluntaria, para tener el carácter de justificada, solo puede solicitarse como consecuencia de la adopción por parte de la cooperativa de un acuerdo que implique la asunción de obligaciones o cargas gravemente onerosas para la capacidad económica de la persona socia no previstas estatutariamente. En cambio, la baja obligatoria, generalmente tendrá el carácter de justificada, salvo que obedezca a un deliberado propósito de eludir obligaciones o de beneficiarse indebidamente de la baja. En caso de ser calificada como no justificada, la baja obligatoria, así como la voluntaria por incumplimiento de preaviso o permanencia, podrán dar lugar a la exigencia de una indemnización por daños y perjuicios.

e. Sociedades Profesionales.

Como vimos en el apartado 4 de este manual, las sociedades profesionales pueden constituirse con arreglo a cualquier forma societaria, rigiéndose por lo dispuesto en la Ley 2/2007, de 15 de marzo, de sociedades profesionales (LSP) y, supletoriamente, por las normas correspondientes a la forma social adoptada (**art. 1 LSP**). Esta modalidad de sociedad puede tener dos tipos de socios: los socios profesionales y los socios no profesionales. Con relación a los socios no profesionales, el régimen de entrada y salida se corresponderá con el de la forma social que se haya adoptado, por lo que nos remitiremos a lo dicho para cada una de estas formas jurídicas.

En lo que respecta a la **adhesión** de nuevos socios profesionales, resulta bastante complicada, pues es necesario el consentimiento expreso de todos los socios profesionales, salvo que el contrato social permita su autorización por la mayoría de dichos socios (**arts. 12, 15 y 16 LSP**).

Por otra parte, el derecho de **separación** de socios profesionales dependerá de si la sociedad profesional se ha constituido por tiempo indefinido o por tiempo determinado. En el primer caso, el socio profesional podrá hacerlo en cualquier momento, siempre que actúe de buena fe, bastando con una notificación a la sociedad, momento desde el cual sería eficaz la separación. Para el caso de que la sociedad se haya constituido por tiempo determinado, el socio solo podrá dejar la sociedad por los motivos que le permita la ley en función de la forma societaria elegida, por los motivos previstos en el contrato social o por justa causa (**art. 13 LSP**).

En lo que respecta a la **exclusión**, existe una causa automática, cual es la de quedar inhabilitado para el ejercicio de la actividad profesional, cabiendo en este caso la posibilidad de permanecer en la sociedad como socio no profesional, de permitirlo el contrato social. Existen otras causas por las que un socio profesional puede ser privado de tal condición, tras acuerdo motivado de

la junta general o asamblea de socios: infringir gravemente sus deberes sociales o deontológicos, perturbar el buen funcionamiento de la sociedad y sufrir una incapacidad permanente para el ejercicio de la actividad profesional ([art. 14 LSP](#)).



9. Distribución de resultados.

La distribución de resultados es otro de los aspectos más divergentes en cada una de las formas jurídicas por las que pueden optar los emprendedores colectivos. Cada una de las opciones está sujeta a la dotación de una serie de fondos, con finalidades muy concretas y diferentes, que puede convertirse en una de las variables decisivas a la hora de optar por una forma jurídica u otra en un momento determinado.

9.1. Entidades en Atribución de Rentas

En este tipo de sociedades, no existe un cálculo de resultados como tal. La totalidad tanto de los ingresos, como de los gastos, se imputan a cada uno de los socios proporcionalmente a su participación en la entidad, integrándose en su declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en su caso, junto con el resto de rentas, deducciones, etc. que cada socio pueda tener individualmente.

Entre los gastos deducibles no se encuentra un salario que los socios puedan percibir por el trabajo que prestan en la entidad.

9.2. Sociedades Civiles

Este tipo de sociedades deben calcular su resultado de acuerdo con la normativa contable. En este caso no está muy claro que en las SC la remuneración de los socios por la prestación de su trabajo en la empresa se considera un gasto deducible. No habría problema en el caso de que se hubiera establecido que los socios son administradores y están remunerados por su cargo, pero si no es así, está sujeto a interpretación. En el peor de los casos, los socios pueden emitir facturas a la Sociedad por su remuneración y el gasto sería perfectamente deducible. Las sociedades Civiles no tienen establecido ningún tipo de dotación de reserva por ley; es decir, la distribución del resultado es totalmente libre. Deberá quedar reflejado en el contrato privado de constitución de la sociedad civil el porcentaje de participación de cada socio en las pérdidas o ganancias de la sociedad.

9.3 Sociedad Limitada, Sociedad Limitada Unipersonal y Sociedades Laborales

Al igual que en las sociedades civiles el resultado debe calcularse de acuerdo con la normativa contable y, como en éstas, la remuneración de los socios por la prestación de su trabajo en la empresa se considera un gasto deducible para la empresa. No obstante, desde el 1 de enero de 2015, los **autónomos societarios que desempeñen una actividad profesional remunerada para su sociedad deberán cobrar mediante factura emitida** y no mediante nómina, siempre y cuando su cotización se efectúe en el régimen de autónomos o en una mutualidad de previsión social que actúe como alternativa al citado régimen especial (ver apartado de encuadramiento en la seguridad social del [punto 7](#))

En general, tanto en este tipo de sociedades, como en las demás fórmulas mercantiles con responsabilidad limitada, el órgano de administración calcula el resultado del ejercicio en la formulación de cuentas anuales que debe hacerse antes del 30 de abril siguiente al cierre del ejercicio. Los socios deberán aceptar por mayoría, tanto las cuentas anuales, como la propuesta de **distribución del resultado** que presenten los representantes legales de la entidad. La Asamblea General o la Junta General deberán ser convocadas para ese fin antes del 30 de junio siguiente al cierre del ejercicio. La principal diferencia consiste en que, en las cooperativas, cada socio tiene la misma representatividad, mientras que en las Sociedades Limitadas la representatividad de los socios es proporcional a su participación en el capital social.

Las **Sociedades Limitadas** pueden establecer en sus estatutos, o voluntariamente cada ejercicio, la dotación adicional a las reservas estatutarias o voluntarias respectivamente, pero la **Reserva Legal Obligatoria** mínima debe dotarse con el 10% de los beneficios anuales, hasta alcanzar el 20% del capital social suscrito.

La reserva legal, mientras no supere el límite indicado, solo podrá destinarse a la compensación de pérdidas en el caso de que no existan otras reservas disponibles suficientes para este fin.

En el caso de **Sociedades Laborales**, los socios tienen la obligación de constituir además un **fondo de reserva especial** (del 10% de los beneficios) hasta alcanzar el doble del capital social, añadido al anterior.

A partir de aquí, una vez cubiertas las atenciones previstas por la ley o los estatutos, sólo podrán repartirse dividendos con cargo al beneficio del ejercicio, o a reservas de libre disposición, si el valor del patrimonio neto no es o, a consecuencia del reparto, no resulta ser inferior al capital social. A estos efectos, los beneficios imputados directamente al patrimonio neto no podrán ser objeto de distribución, directa ni indirecta.

Si existieran pérdidas de ejercicios anteriores que hicieran que ese valor del patrimonio neto de la sociedad fuera inferior a la cifra del capital social, el beneficio se destinará a la compensación de estas pérdidas.

En la sociedad de responsabilidad limitada, salvo disposición contraria de los estatutos, la distribución de dividendos a los socios se realizará en proporción a su participación en el capital social.

9.4. Sociedades Cooperativas Andaluzas

De acuerdo con lo regulado en los arts. 64 a 71 de la **ley** 14/2011 de Cooperativas Andaluzas y los arts. 51 a 56 del **Reglamento** de esta ley, el reparto de resultados en las cooperativas es bastante diferente del resto de sociedades. Para empezar, las cooperativas tienen dos tipos de resultados:

- **Los Resultados Cooperativos.** Derivados del desarrollo de la actividad cooperativizada, incluidos los generados por los trabajadores por cuenta ajena en las cooperativas de trabajo asociado, los resultados financieros derivados de la gestión de la tesorería, de inversiones en otras empresas cooperativas, en empresas no cooperativas cuya actividad esté vinculada a la de la cooperativa o de operaciones con socios, las subvenciones, las plusvalías derivadas de la liquidación de elementos del activo que se reinviertan en nuevos elementos para el desarrollo de la actividad cooperativizada, etc.
- **Los Resultados Extracooperativos.** Los derivados de la actividad cooperativizada llevada a cabo con terceras personas, excepto los trabajadores por cuenta ajena, los derivados de operaciones con sociedades no cooperativas ajenas a la cooperativa, los resultados extraordinarios, especialmente los derivados de la venta de activo que no se reinviertan en la cooperativa, etc.

A estos dos tipos de ingresos se le imputarán proporcionalmente todos los gastos de la cooperativa que establece la normativa, incluidos, además de los salarios de los socios trabajadores (anticipos laborales) y los intereses de las aportaciones al capital social en

su caso, un porcentaje sobre los resultados con carácter salarial para las personas asalariadas, si está previsto en los estatutos, y la dotación del Fondo de Formación y Sostenibilidad que veremos más adelante.

Una vez calculados los resultados, las cooperativas tienen la obligación de dotar los siguientes fondos:

Resultados Cooperativos:

- **Fondo de Reserva Obligatorio:** dotación de al menos el 20% del resultado cooperativo hasta alcanzar el 50% del capital social.
- **Fondo de Formación y Sostenibilidad:** al menos el 5% sin límite alguno.

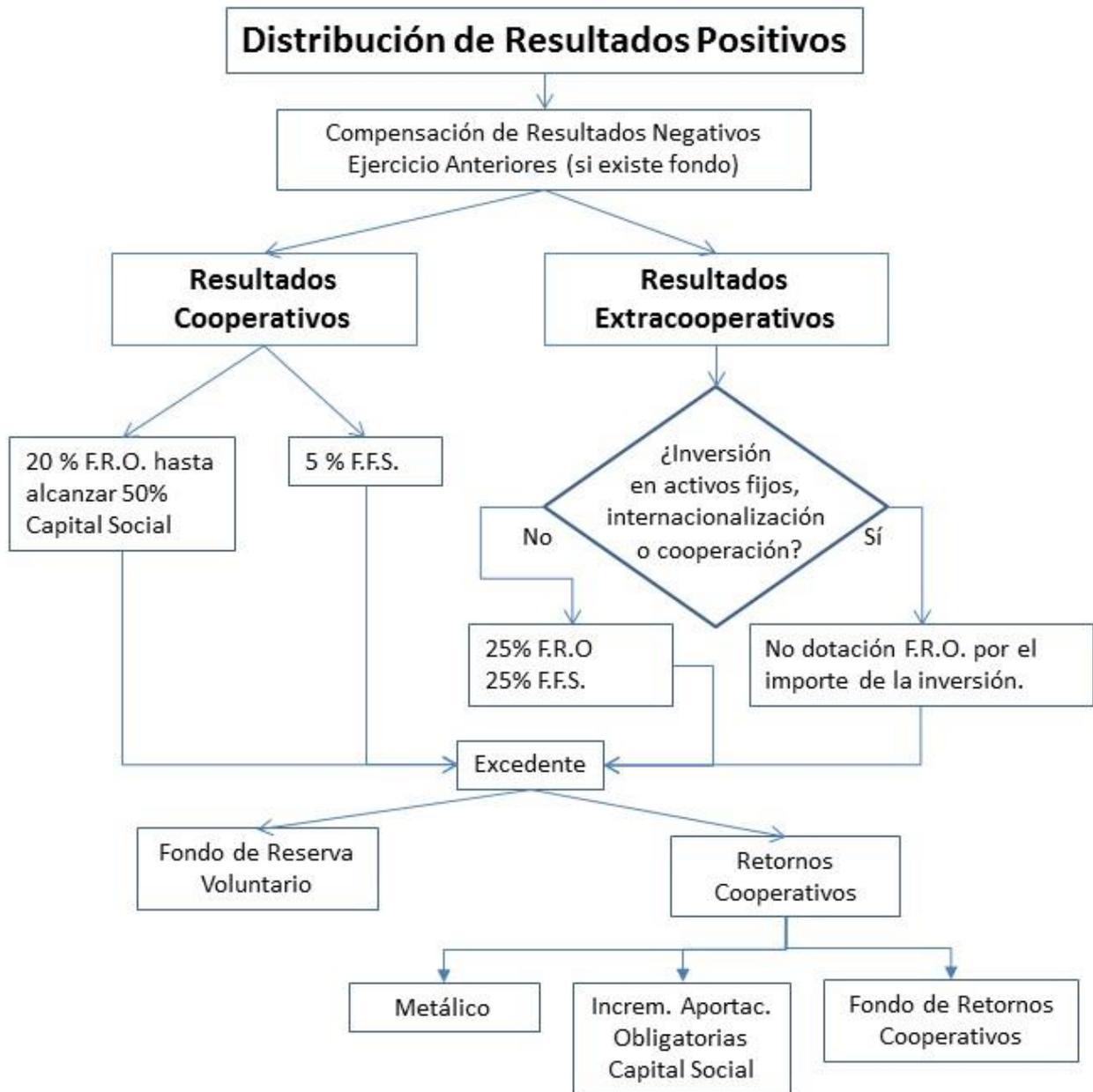
Resultados Extracooperativos:

- **Fondo de Reserva Obligatorio:** dotación de al menos el 25% del resultado extracooperativo siempre que este importe o parte de él no se destine a inversiones productivas, cooperación e integración empresarial e internacionalización.
- **Fondo de Formación y Sostenibilidad:** Igual que el anterior.

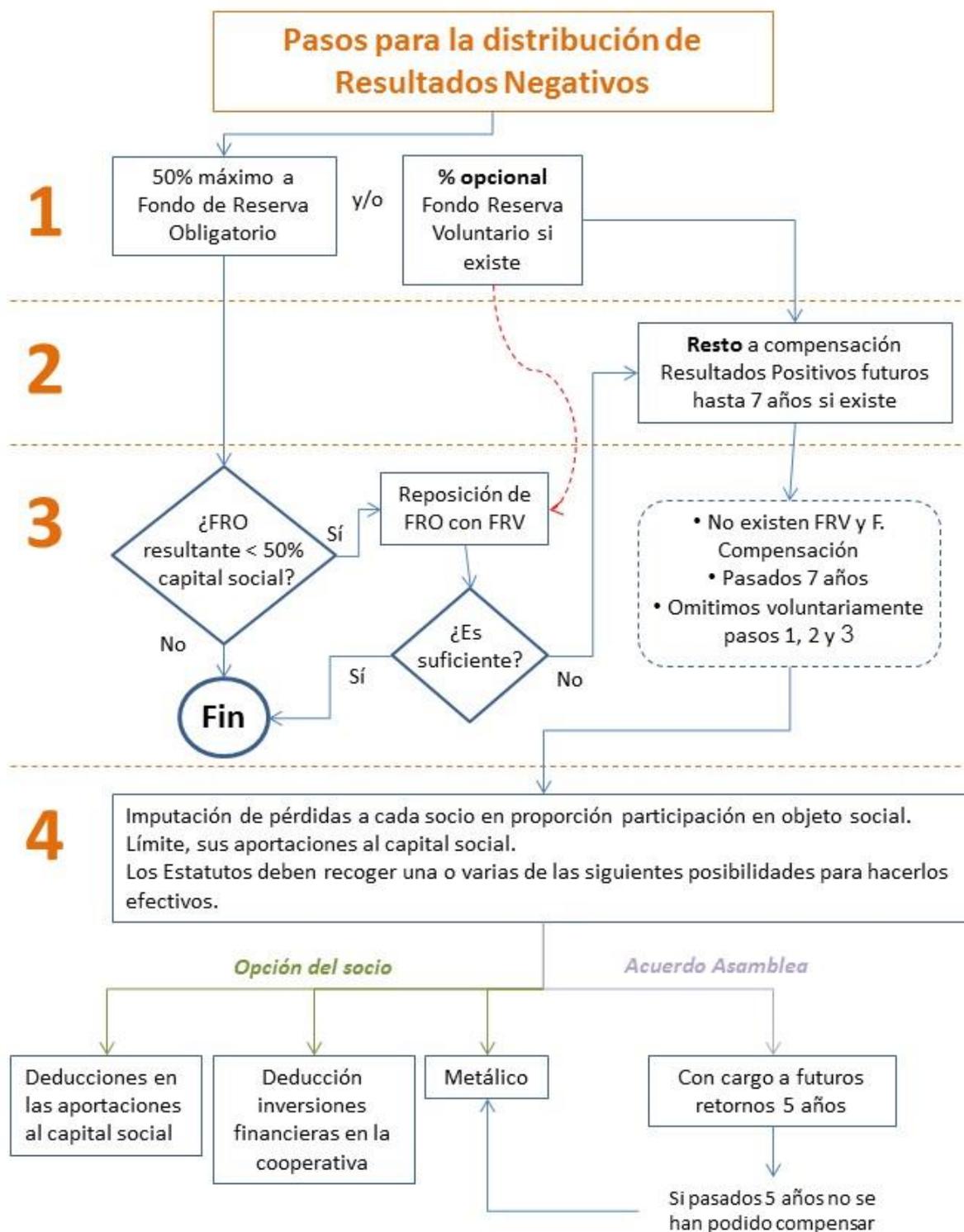
Una vez dotados estos fondos obligatorios, si los estatutos sociales lo prevén, se puede acordar la dotación al *Fondo de Reserva Voluntario* que es irrepartible.

El resto de resultados tiene que imputarse a cada socio en proporción a su actividad cooperativizada (retornos cooperativos), si bien no tiene porqué repartirse en forma de dividendo, sino que puede integrarse en un *Fondo de Retornos* que tiene carácter repartible, si lo acuerda la Asamblea, en función de las necesidades financieras de la cooperativa.

El proceso seguiría el siguiente esquema:



En el caso de que se produzcan resultados negativos, el proceso sería el siguiente:



9.4.1. Definición y funcionamiento de los fondos sociales en las cooperativas

a) Fondo de Reserva Obligatorio

1. El Fondo de Reserva Obligatorio, destinado a la consolidación, desarrollo y garantía de la sociedad cooperativa, se nutrirá con los siguientes importes:

- a) El porcentaje sobre los resultados cooperativos que en cada ejercicio determine la Asamblea General, conforme a lo previsto en el artículo 68.2.a).
- b) El porcentaje que en cada ejercicio económico acuerde la Asamblea General sobre los resultados extracooperativos.
- c) Con el diez por ciento de la diferencia entre el importe que obtenga el socio o socia en los supuestos de libre transmisión y el que le correspondería en caso de liquidación de sus aportaciones.
- d) Las deducciones sobre las aportaciones obligatorias en caso de baja del socio o socia.
- e) Las cuotas de ingreso.
- f) El cincuenta por ciento del resultado de la regularización del balance.

2. A partir de que el Fondo de Reserva Obligatorio supere en un cincuenta por ciento del capital social de la empresa, el importe excedente, siempre que no haya pérdidas pendientes de compensar, podrá destinarse a favorecer el acceso de las personas trabajadoras a la condición de socio o socia, conforme a lo establecido en el artículo 58.3.

3. El Fondo de Reserva Obligatorio tendrá el carácter de irrepensible hasta la transformación o liquidación de la sociedad cooperativa, a menos que los estatutos de la entidad contemplen expresamente su reparto parcial (50%)

Las sociedades cooperativas que establezcan en sus estatutos la libre transmisión de sus participaciones sociales, no podrán contemplar en dichos estatutos el reparto del Fondo de Reserva Obligatorio.

b) Fondo de Formación y Sostenibilidad

1. El Fondo de Formación y Sostenibilidad, instrumento al servicio de la responsabilidad social empresarial de las sociedades cooperativas, es inembargable, de conformidad con la legislación estatal aplicable, excepto por deudas contraídas para el cumplimiento de sus fines, y, en todo caso, irrepensible.

2. La dotación correspondiente a dicho fondo, ya sea obligatoria o voluntaria, se imputará al resultado como un gasto, sin perjuicio de que su cuantificación se realice tomando como base el propio resultado del ejercicio en los términos señalados en la ley.

3. A dicho fondo se destinará:

- a) El porcentaje sobre los resultados cooperativos positivos que en cada ejercicio determine la Asamblea General.
- b) El porcentaje sobre los resultados extracooperativos positivos que en cada ejercicio acuerde la Asamblea General.
- c) Las sanciones pecuniarias que la sociedad cooperativa imponga a sus socios o socias como consecuencia de la comisión de infracciones disciplinarias.
- d) Las subvenciones, así como las donaciones y cualquier otro tipo de ayuda, recibidas de las personas socias o de terceros, para el cumplimiento de los fines propios del fondo.
- e) Los rendimientos de los bienes y derechos afectos al propio fondo.

4. El Fondo de Formación y Sostenibilidad se destinará a actividades que puedan enmarcarse dentro de la responsabilidad social empresarial y, singularmente, a los siguientes fines:

- a) La formación de los socios o socias y trabajadores o trabajadoras de la sociedad cooperativa en los principios cooperativos, así como en técnicas económicas, empresariales y profesionales.
- b) La promoción de las relaciones intercooperativas.
- c) El fomento de una política efectiva de igualdad de género y de sostenibilidad empresarial.
- d) La difusión del cooperativismo y la promoción cultural, profesional y social del entorno local o de la comunidad en general.
- e) La realización de actividades de formación y promoción dirigidas a personas socias y trabajadoras con especiales dificultades de integración social o laboral.
- f) La promoción de actividades orientadas a fomentar la sensibilidad por la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible.

g) La formación de las personas trabajadoras, sean socias o no, en materia de prevención de riesgos laborales.

Dentro del ámbito de dichas actividades, las sociedades cooperativas podrán acordar su destino, total o parcialmente, a las federaciones andaluzas de cooperativas de ámbito regional y sus asociaciones, pudiendo igualmente colaborar con otras sociedades o asociaciones cooperativas, instituciones públicas o privadas y con entidades dependientes de las administraciones públicas.

5. Las dotaciones al Fondo de Formación y Sostenibilidad, así como sus aplicaciones, se reflejarán separadamente en la contabilidad social en cuentas que expresen claramente su afectación a dicho fondo. Asimismo, figurará en el pasivo del balance con separación de los restantes fondos y del capital social.

6. La Asamblea General ordinaria que apruebe las cuentas del ejercicio fijará las líneas básicas de aplicación del fondo para el ejercicio siguiente.

Cuando en cumplimiento de las líneas básicas de aplicación fijadas por la Asamblea General no se agote la totalidad de la dotación del Fondo de Formación y Sostenibilidad durante el ejercicio, el importe que no se haya aplicado deberá materializarse, dentro de este, en cuentas de ahorro o en títulos de Deuda Pública cuyos rendimientos financieros se destinarán al propio fondo. Dichos depósitos o títulos no podrán ser pignorados ni afectados a préstamos o cuentas de crédito.

7. Reglamentariamente, se establecerán los porcentajes mínimos que de este fondo deberán las sociedades cooperativas destinar a los fines relacionados en el apartado 4.c), y podrán establecerse otros porcentajes relativos a los fines consignados en el resto de las letras de dicho apartado.



10. Los Principios Cooperativos.

Los **principios cooperativos** se configuran como los pilares y normas fundamentales que rigen la organización, funcionamiento y naturaleza misma de las Cooperativas. Constituyen el ADN del cooperativismo, son las normas que deben respetar las cooperativas y sus socios/as.

Las cooperativas poseen una serie de principios y valores distintivos que las convierten en el mejor modelo económico para conseguir una sociedad más justa y sostenible. Estos valores son los de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Las personas que trabajan en una cooperativa tienen un compromiso ético con la honestidad, la transparencia, la responsabilidad social y la preocupación por los demás.

El origen del cooperativismo está en la necesidad de colaborar para acceder a un beneficio común, afianzar los recursos y mejorar la situación de las personas que forman parte de ese proyecto. La unión de voluntades y la colaboración entre las personas es la piedra angular para asegurar una sociedad basada en el bienestar de la ciudadanía.

En la actualidad, son cada vez más las empresas que se rigen por principios de responsabilidad social corporativa e incluso principios de la economía del bien común sin ser cooperativas necesariamente. No obstante, además de las normativas específicas en algunas materias, por ejemplo, medioambientales, de igualdad de género, etc., de obligado cumplimiento para todas las formas jurídicas, sólo las cooperativas están obligadas a cumplir, por imperativo de la ley que regula su propia forma jurídica, los principios que agrupamos a continuación, debiendo destinar

obligatoriamente parte de su beneficio al cumplimiento de los mismos (Fondo de Formación y Sostenibilidad)

✓ ADHESIÓN VOLUNTARIA Y ABIERTA:

Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas para todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades que conlleva la condición de socios o socias, sin discriminación de género, raza, clase social, posición política ni religiosa.

✓ GESTIÓN DEMOCRÁTICA POR PARTE DE LAS PERSONAS SOCIAS:

Las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus socios y socias, quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones. En las cooperativas de base, todas las personas tienen el mismo derecho de voto (una persona, un voto). De la misma manera, las cooperativas de otros niveles (segundo o ulterior grado) también se organizan con procedimientos democráticos.

✓ PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LAS PERSONAS SOCIAS:

Las personas asociadas a las cooperativas contribuyen de manera equitativa y controlan de manera democrática el capital de esta empresa. Usualmente reciben una compensación limitada, si es que hay, sobre el capital suscrito, como condición de socio/a. Las personas que integran la cooperativa asignan excedentes para los siguientes propósitos: el desarrollo de la cooperativa, mediante la posible creación de reservas, de las cuales al menos una parte debe ser indivisible; los beneficios para los socios y las socias en proporción a sus transacciones con la cooperativa; y el apoyo a otras actividades, según lo aprueben la mayoría.

✓ AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA:

Las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua controladas por sus socios y socias. Si entran en acuerdos con otras organizaciones o Administraciones Públicas, o tienen capital de fuentes externas, lo realizan en términos que aseguren el control democrático y mantengan la autonomía de la cooperativa de trabajo.

✓ EDUCACIÓN, FORMACIÓN E INFORMACIÓN:

Las cooperativas brindan educación y formación a las personas asociadas, a quienes las representan, dirigen o trabajan en ellas, de tal forma que contribuyan eficazmente al desarrollo de estas empresas. Las cooperativas informan al público en general, particularmente a la juventud y a líderes de opinión acerca de la naturaleza y beneficios del cooperativismo.

✓ COOPERACIÓN ENTRE COOPERATIVAS:

Las cooperativas sirven a sus socios y socias más eficazmente y fortalecen el movimiento cooperativo, trabajando de manera conjunta por medio de estructuras locales, regionales, nacionales e internacionales.

✓ INTERÉS POR LA COMUNIDAD:

Las cooperativas trabajan para el desarrollo sostenible de sus comunidades a través de políticas aprobadas por sus socios y socias.

La Ley de Cooperativas Andaluzas publicada en el año 2011 hace una reformulación de este ideario cooperativo incluyendo dos nuevas aportaciones a los siete principios iniciales que reflejan la naturaleza y objetivos que persiguen las cooperativas:

✓ IGUALDAD DE GÉNERO:

Con carácter transversal al resto de principios.

✓ SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL Y MEDIOAMBIENTAL.

En definitiva, la economía social, que **actúa en todos los ámbitos económicos y abarca todo tipo de empresas y sectores**: producción, distribución, financiación y consumo, debería actuar siempre con estos **principios comunes**:

- **Prioridad a las personas** y el fin social del interés común por delante del capital.
- Una **gestión democrática, transparente, responsable y participativa**.
- **Reparto equitativo y social de los beneficios**, bien sea entre los socios o reinvirtiéndolos en la realización de un fin social.
- **Primacía de lo colectivo sobre lo individual**: Hay que tener claro que el interés colectivo está por delante a los intereses individuales. Se trata de garantizar que las decisiones que se tomen velan por la mejor continuidad y sostenibilidad de la empresa.
- **Compromiso con el desarrollo local**.
- **Generación de empleo estable y de calidad en igualdad de oportunidades**, con la inserción de personas en riesgo de exclusión social y la ayuda a la conciliación laboral y familiar.

- **Funcionamiento democrático y organizativo** que facilitan un control activo y participativo de la actividad empresarial por parte de las mismas, que en ocasiones son además, las propietarias de la entidad
- **Cooperación**, apostando por unas relaciones laborales basadas en la solidaridad, la ayuda mutua, el trabajo en red y la construcción colectiva entre todas las personas que forman parte de una empresa
- **Conciliación:** las empresas de economía social suelen contar con mayores medidas de conciliación, fomentando las jornadas laborales sostenibles y flexibles, con el objetivo de mejorar la vida familiar y personal.
- **Cuidado del entorno:** las entidades de economía social, al estar arraigadas al territorio y tener el fin de dar respuesta a las necesidades locales, favorecen formas de producción y consumo locales que implican a la vez desarrollo económico, cohesión social y respeto por el medio ambiente, contribuyendo a transformar nuestra ciudades, pueblos y barrios
- **Participación activa y responsable:** La participación es inseparable al modelo, es la forma de situar a la persona en el centro de la empresa. Por tanto las personas participan en el capital, en el trabajo, las decisiones y en los resultados económicos.
- **Compromiso y auto exigencia:** El éxito o fracaso de nuestro proyecto empresarial depende en gran medida de que la participación se transforme en compromiso de los socios-trabajadores/as en un “proyecto común compartido”. Trabajas en algo que es tuyo, comportarse con responsabilidad y auto exigencia es natural y coherente cuando el resultado revierte en algo que es tuyo. De ese compromiso personal nacen empresas flexibles y competitivas.
- **Cooperación:** La esencia del modelo es la actitud de colaboración y trabajo en equipo, el individualismo difícilmente tiene encaje en esta fórmula. A través de la cooperación podemos alcanzar metas colectivas que superan las capacidades individuales
- **Responsabilidad medioambiental:** además, se procura que cuanto se produce sea equilibrado y responsable, sin dañar el medio ambiente.
- Y, sobre todo, **respeto al modelo y sus reglas:** Las personas que crean estos proyectos son conscientes de lo que eso significa y lo ponen en valor. La filosofía de éste modelo de empresa se materializa en reglas establecidas en la normativa. Si estas reglas se ven como inconvenientes en vez de cómo ventajas, es señal de que a esa persona no le encaja este modelo de empresa. Si no se respetan las reglas de juego mejor salir de él.



11. Beneficios fiscales.

Independientemente del encuadramiento fiscal y del tratamiento de determinados gastos en las diferentes formas jurídicas, que hemos ido tratando de forma comparada a lo largo de capítulos anteriores, en este capítulo abordaremos los beneficios fiscales que las fórmulas de economía social disfrutan, precisamente por su forma jurídica.

El origen de estos beneficios, junto con otros como los ya mencionados relacionados con el régimen de encuadramiento en la Seguridad Social, etc. hay buscarlo en la protección que la propia Constitución Española y el Estatuto de Autonomía de Andalucía otorga a estas formas jurídicas.

En este sentido el Artículo 129.2 Constitución Española establece que “los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas”

Por su parte, el Artículo 172.2 Estatuto de Autonomía para Andalucía establece a su vez que “serán objeto de atención preferente, en las políticas públicas, las cooperativas y demás entidades de economía social”

12.1. Beneficios fiscales de las Sociedades Laborales

La propia Ley 44/2015, de 14 de octubre, que las regulan establecen los siguientes **beneficios fiscales**:

Las sociedades que sean calificadas como laborales gozarán, en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, de una bonificación del 99 por 100 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.

Este beneficio fiscal es muy importante cuando lo que se transmite es “un conjunto de elementos corporales y, en su caso, incorporales que, formando parte del patrimonio empresarial o profesional del sujeto pasivo, constituyan una unidad económica autónoma capaz de desarrollar una actividad empresarial o profesional” en cuyo caso está sujeto a ITPAJD y no a IVA.

Por otro lado, la LIS en su art. 12.3. establece: “No obstante, podrán amortizarse libremente: a) Los elementos del inmovilizado material, intangible e inversiones inmobiliarias de las sociedades anónimas laborales y de las sociedades limitadas laborales afectos a la realización de sus actividades, adquiridos durante los cinco primeros años a partir de la fecha de su calificación como tales”.

12.2. Beneficios Fiscales de las Cooperativas.

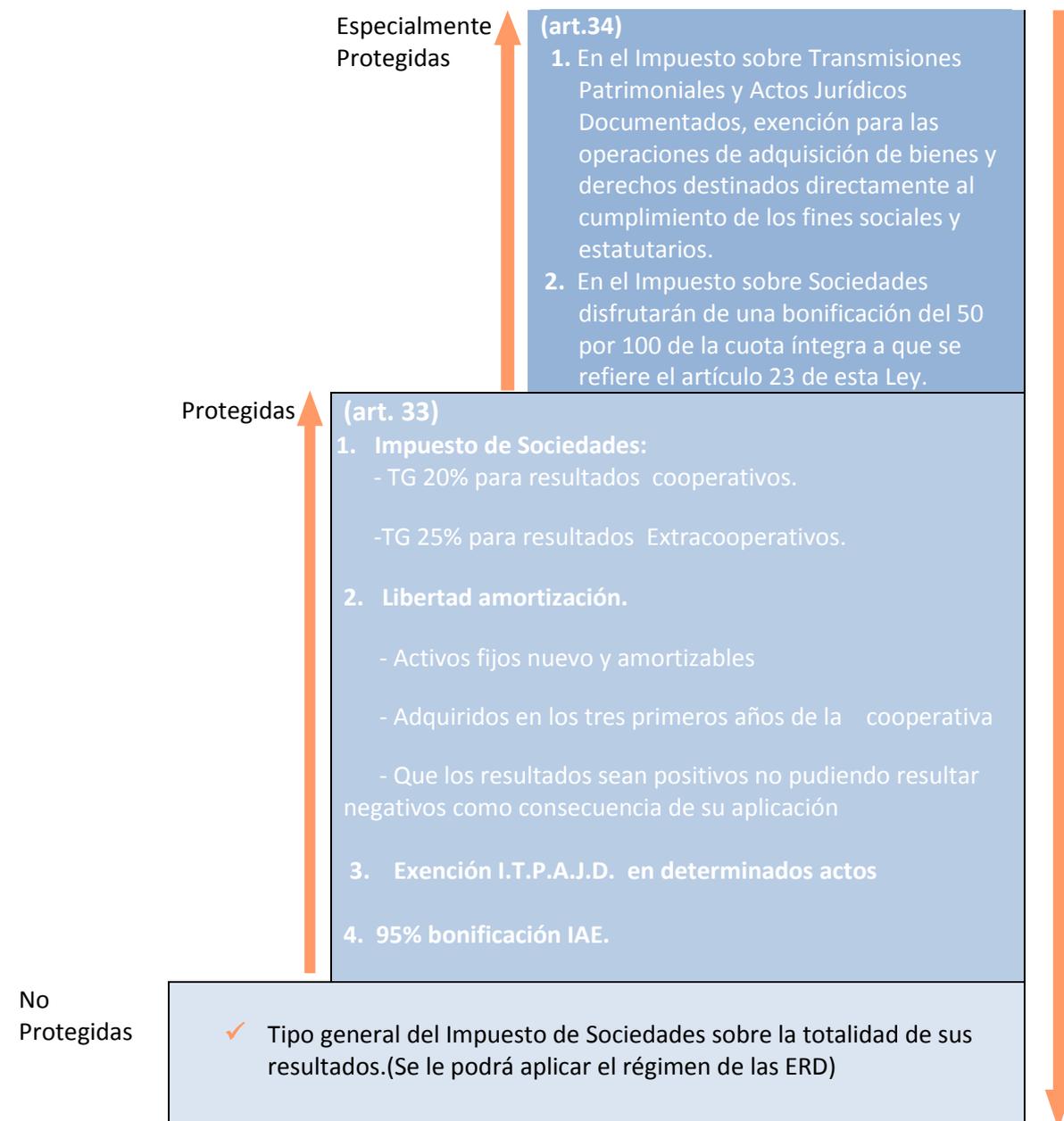
Las cooperativas tributarán de acuerdo con lo establecido en la **Ley 20/1990, de 19 de diciembre, sobre Régimen Fiscal de Cooperativas**. Por su parte el artículo 1.3 de la ley 20/1990 se establece que en lo no previsto expresamente en esta ley se aplicarán las normas tributarias generales.

Se trata de una ley compleja, difícil de aplicar, pero que otorga importantes beneficios fiscales a las cooperativas, especialmente en el Impuesto sobre Sociedades.

La ley de beneficios fiscales establece tres grados de protección, y le asigna a cada uno de ellos una serie de beneficios fiscales. En este caso, nos vamos a centrar en las cooperativas de trabajo asociado que son las más comunes en nuestro trabajo diario.

Grado de protección:

Beneficios Fiscales



En principio, todas las cooperativas de primer grado, que cumplan con la ley nacional y autonómica, son cooperativas fiscalmente protegidas y gozan de los beneficios fiscales que hemos indicado en la figura anterior.

Si, además, se trata de una cooperativa de trabajo asociado que cumple con una serie de requisitos adicionales, pasaría a ser una cooperativa especialmente protegida con los beneficios fiscales, también adicionales a los de las protegidas, del cuadro anterior.

Sin incurrir en alguna de las causas de pérdida de protección que veremos más adelante pasamos a ser cooperativas no protegidas.

¿Cuáles son los requisitos que debe cumplir una cooperativa de trabajo asociado para ser especialmente protegida?:

- ✓ 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 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. Un indicador para esto pueden ser los convenios colectivos.
- ✓ 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).

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.

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 por 100 del total de jornadas legales de trabajo realizadas por los socios.

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

- a) 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.
- b) Los socios en situación de suspensión o excedencia y los trabajadores que los sustituyan.
- c) 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, en los casos expresamente autorizados.
- d) Los socios en situación de prueba.

Se deduce de esto que una cooperativa de trabajo asociado que, cumpliendo con los límites establecidos en la ley de cooperativas andaluzas para la contratación por cuenta ajena, sin embargo no cumpla con los límites anteriores, perdería su condición de especialmente protegida.

¿Cuáles son las causas de **pérdida de protección fiscal**?

No efectuar las dotaciones a la Reserva Obligatoria y al Fondo de Educación y Promoción Cooperativa en los supuestos, condiciones y por la cuantía exigida en las disposiciones cooperativas.

Repartir entre los socios los Fondos de Reserva que tengan carácter irrepartible durante la vida de la sociedad y el activo sobrante en el momento de su liquidación.

Aplicar cantidades del Fondo de Educación y Promoción a finalidades distintas de las previstas por la ley.

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.

Retribuir las aportaciones de los socios o asociados al capital social con intereses superiores a los máximos autorizados en las normas legales o superar tales límites en el abono de intereses de demora en el supuesto de reembolso de dichas aportaciones o por los retornos cooperativos devengados y no repartidos por incorporarse a un fondo especial constituido por acuerdo de la Asamblea General.

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.

No imputar las pérdidas del ejercicio económico o imputarlas vulnerando las normas establecidas por la ley, los estatutos o los acuerdos de la Asamblea General.

Cuando las aportaciones al capital social de los socios o asociados excedan los límites legales autorizados.

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.

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.

ATENCIÓN: al contrario de lo que establece la Ley de Cooperativas Andaluzas la CV1184-00, en las cooperativas de trabajo asociado, son cooperativos los rendimientos procedentes del trabajo de los socios y, por lo tanto, son extra cooperativos los procedentes del trabajo de no socios, lo que alteraría también la dotación de los fondos sociales como vimos en el capítulo 10 de este manual.

Al empleo de trabajadores asalariados en número superior al autorizado en las normas legales por aquellas cooperativas respecto de las cuales exista tal limitación.

La existencia de un número de socios inferior al previsto en las normas legales, sin que se restablezca en un plazo de seis meses (la ley de cooperativas sin embargo permite un año).

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.

La paralización de la actividad cooperativizada o la inactividad de los órganos sociales durante dos años, sin causa justificada.

La conclusión de la empresa que constituye su objeto o la imposibilidad manifiesta de desarrollar la actividad cooperativizada.

La falta de auditoría externa en los casos señalados en las normas legales.

Reglas especiales del Impuesto sobre Sociedades en Cooperativas

Además de los beneficios fiscales y sus requisitos de aplicación descritos hasta aquí, la ley 20/1990 establece una serie de reglas especiales en el Impuesto sobre Sociedades, aplicables a todas las cooperativas, protegidas o no, que en la práctica suponen también unos incentivos fiscales adicionales.

Determinación de la Base Imponible:

1. Se contabilizará separadamente:
 - ✓ Resultados cooperativos: Los derivados de las operaciones realizadas por la cooperativa con sus socios en el desarrollo de sus fines sociales
 - ✓ Resultados extracooperativos :
 - Rendimientos extra cooperativos
 - Incrementos y disminuciones de patrimonio
 - Para la determinar ambos resultados se imputarán a los ingresos de una u otra clase, además de los gastos específicos necesarios para su obtención, la parte que según criterios fundados, corresponda de los gastos generales

- ✓ La base imponible se minorará en el 50% de la parte de los mismos que se destinen al FRO.

2. Resultados cooperativos

✓ INGRESOS:

- ✓ Actividad cooperativizada con los socios (Valor de mercado)
(En las cooperativas de trabajo asociado son cooperativos los rendimientos procedentes del trabajo de los socios. Son extra cooperativos los procedentes del trabajo de no socios (CV1184-00))
 - Cuotas periódicas satisfechas por los socios.
 - Subvenciones corrientes percibidas en relación con su objeto.
 - Imputaciones al ejercicio de las subvenciones de capital.
 - Intereses y retornos procedentes de la participación en otras cooperativas.
 - Ingresos financieros procedentes de la gestión ordinaria de la tesorería

✓ GASTOS:

- Específicos y **necesarios** para la obtención de los ingresos cooperativos
- La parte que corresponda de los **gastos generales** de acuerdo con criterio racional y fundado.
- Bienes, servicios y trabajo de **los socios** por valor de mercado, aunque figuren en contabilidad por un valor inferior.
- Dotación obligatoria al **Fondo de Educación y Promoción** (con la ley actual Fondo de Formación y Sostenibilidad), antes del Impuesto sobre Sociedades y una vez deducidas las pérdidas de ejercicios anteriores con los límites establecidos en el siguiente apartado de gastos no deducibles.
- **Intereses devengados** por los socios por sus aportaciones obligatorias o voluntarias al capital social y los retornos cooperativos integrados en un fondo especial siempre que el tipo de interés no exceda del básico del Banco de España más tres puntos para los socios y cinco para los asociados.

✓ GASTOS NO DEDUCIBLES:

- Cantidades distribuidas entre los socios a **cuenta de sus excedentes**.
- **Exceso de valor asignado** a las entregas de bienes, servicios, suministros, prestaciones de trabajo de los socios sobre su valor de mercado, se consideran rendimientos del **capital mobiliario**, esto es retribuciones al capital propio.
- **FONDO DE FORMACIÓN Y SOSTENIBILIDAD (art 19)** La cuantía deducible **no puede exceder en cada ejercicio del 30%** de los excedentes netos del mismo. El destino del fondo lo determina la Asamblea General con arreglo a un plan. La dotación al FFS y las aplicaciones que requiera el plan deberá reflejarse de forma separada en contabilidad. La aplicación indebida del FFS será causa de **pérdida de**

la **condición de fiscalmente** protegida, y tendrá la consideración como ingreso del ejercicio lo indebidamente aplicado.

3. Resultados extra cooperativos

- ✓ **Ingresos extra cooperativos:**
 - Actividad cooperativizada con terceros no socios.
 - Derivados de inversiones o participaciones financieras en sociedades no cooperativas.
 - Los obtenidos de actividades económicas o fuentes ajenas a los fines específicos de la cooperativa, Ejemplo ingresos procedentes de inversiones financieras.
- ✓ **Incrementos y disminuciones patrimoniales.**
- ✓ **Gastos**
 - Gastos específicos para su obtención
 - Gastos generales fundadamente imputables a estos

4. Liquidación del Impuesto

- ✓ **CUOTA INTEGRAL:**

Se calcula de **forma separada** por cada tipo de resultados, positivos o negativos, siendo la cuota integral a suma algebraica de aplicara los resultados cooperativos o extra cooperativos.
- ✓ **TIPO DE GRAVAMEN**

Resultados cooperativos: 20% Fiscalmente protegidas
Resultados extra cooperativos: el 25%
Cooperativas no protegidas: el 25% si cumplen los requisitos para ser considerada de reducida dimensión.
Entendemos que las cooperativas protegidas que se constituyan pueden aplicar el **tipo de gravamen reducido del 15%**, establecido para las entidades de nueva creación tanto sobre los resultados cooperativos como extracooperativos.

5. Compensación de Pérdidas

- ✓ Si la suma algebraica de las cantidades resultantes de aplicar los tipos de gravamen correspondientes a las bases imponibles derivadas de los resultados cooperativos y extra cooperativos, positivas o negativas, resultase negativa, su importe podrá compensarse por la cooperativa con las cuota íntegras positivas de los periodos impositivos que concluyan en los quince años inmediatos y sucesivos.
- ✓ Este procedimiento sustituye a la compensación de bases imponibles negativas prevista en el artículo 25 TRLIS y por tanto, no resultarán de aplicación a las

cooperativas las limitaciones establecidas a la compensación de bases imponibles negativas.

- ✓ Se suprime el **límite temporal** para la compensación de cuotas negativas.

ESQUEMA DE LIQUIDACION IS en Cooperativas	ESQUEMA DE LIQUIDACION IS Resto Sociedades
Resultado contable	Resultado contable
+/- Ajustes al resultado contable	+/- Ajustes al resultado contable
- Aplicación al FRO y el 50% FFS (es un gasto ya tenido en cuenta en PyG)	
	- Compensación de bases imponibles negativas de ejercicios anteriores
= BASE IMPONIBLE: Resultados cooperativos Resultados extra cooperativos	= BASE IMPONIBLE
*Para las fiscalmente protegidas: - (No se aplica la reducción por la reserva de capitalización) - (No se aplica la reducción de la reserva de nivelación)	
X Tipos de gravamen	X Tipos de gravamen
= Cuota íntegra previa	= Cuota íntegra previa
- Cuotas por pérdidas de ejercicios anteriores	
= Cuota íntegra	= Cuota íntegra
- Bonificación en cuota cooperativas especialmente protegidas 50%	
- Demás deducciones y bonificaciones	- Demás deducciones y bonificaciones
- Doble imposición	- Doble imposición
- Deducciones para incentivar la realización de determinadas actividades	- Deducciones para incentivar la realización de determinadas actividades
- Retenciones y pagos fraccionados	- Retenciones y pagos fraccionados
-/+ Ajustes para regularizar determinadas situaciones	-/+ Ajustes para regularizar determinadas situaciones
= CUOTA A INGRESAR O DEVOLVER	= CUOTA A INGRESAR O DEVOLVER

12. Trámites y costes de Constitución / Liquidación.

Tanto los trámites como los gastos de constitución y liquidación son otra de las cuestiones que presenta importantes diferencias entre las diferentes formas jurídicas, derivadas tanto de la personalidad jurídica, como de las diferentes entidades y registros implicados en el proceso.

12.1 Procedimiento de Constitución

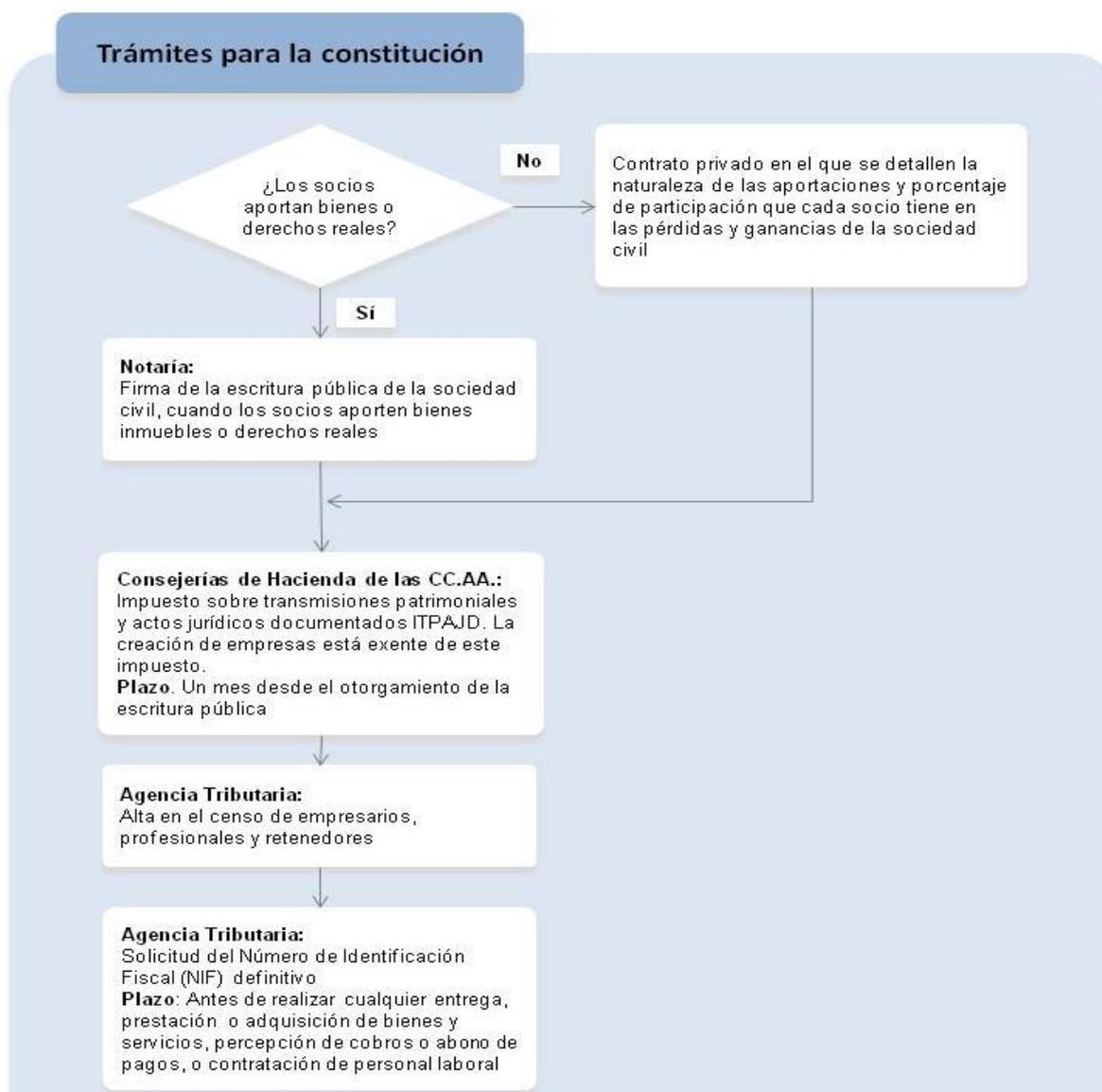
a. Sociedades Civiles

El **procedimiento de constitución** de una sociedad civil es el siguiente:

1. Firma por parte de todos los socios de un **contrato privado** en el que se detalle la naturaleza de las aportaciones y porcentaje de participación que cada socio tiene en las pérdidas y ganancias de la Sociedad Civil. (En el mismo aparecerá el nombre de la sociedad, de las partes, domicilio social, objeto social, etc.) Se trata de un contrato que tendréis que llevar a Hacienda para solicitar el NIF de la sociedad. **En el caso de que los socios contribuyan con bienes inmuebles o derechos reales** quedan obligados al crear una sociedad civil a llevar a cabo el proceso **con Escritura Pública ante notario**.
2. **Liquidación ITAJD (Modelo 600) ante Hacienda Autonómica**
3. **Solicitud del CIF**. Documentos a presentar (Impreso modelo 036, original y copia simple de la Escritura Pública o del Contrato de Constitución, fotocopia del NIF del solicitante que

ha de ser uno de los socios, liquidación del Impuesto de Transmisiones visto anteriormente)

4. **Alta en el Censo de empresarios** (Modelo 036) en Agencia Tributaria.
5. **Alta en la Seguridad Social de los socios en el Régimen Especial de Trabajadores autónomos**, así como solicitud del número de patronal si se



b. Sociedades Limitadas

Para la **constitución** de una Sociedad Limitada y Limitada Unipersonal existe la posibilidad de hacerlo de manera telemática simplificada a través de internet a través de un punto PAE (Punto de Atención al Emprendedor), unificando los pasos 3, 5, 6 y 7 en un Documento Único Electrónico (DUE) a través del cual además se iniciará la actividad y se dará de alta en la

seguridad social a los administradores en la sociedad. Tanto los trámites como el coste de los mismos se reducen considerablemente con este procedimiento, rebajándose el coste de constitución de una Sociedad Limitada con un capital social de 3.000 euros a 120 euros aproximadamente (coste de Notaría y de Registro Mercantil)

Por el procedimiento tradicional los pasos a seguir serían:

1. **Solicitud de Denominación No coincidente en el Registro Mercantil Central. Se puede hacer a través de la página web:**

<http://www.rmc.es/IntroDenominaciones.aspx>

El objetivo es comprobar que la denominación que se quiere para la sociedad no existe.

La reserva de denominación debe realizarla uno de los socios de la sociedad, y tiene una vigencia de 6 meses, disponiendo de tres meses renovables para otorgar la escritura pública.

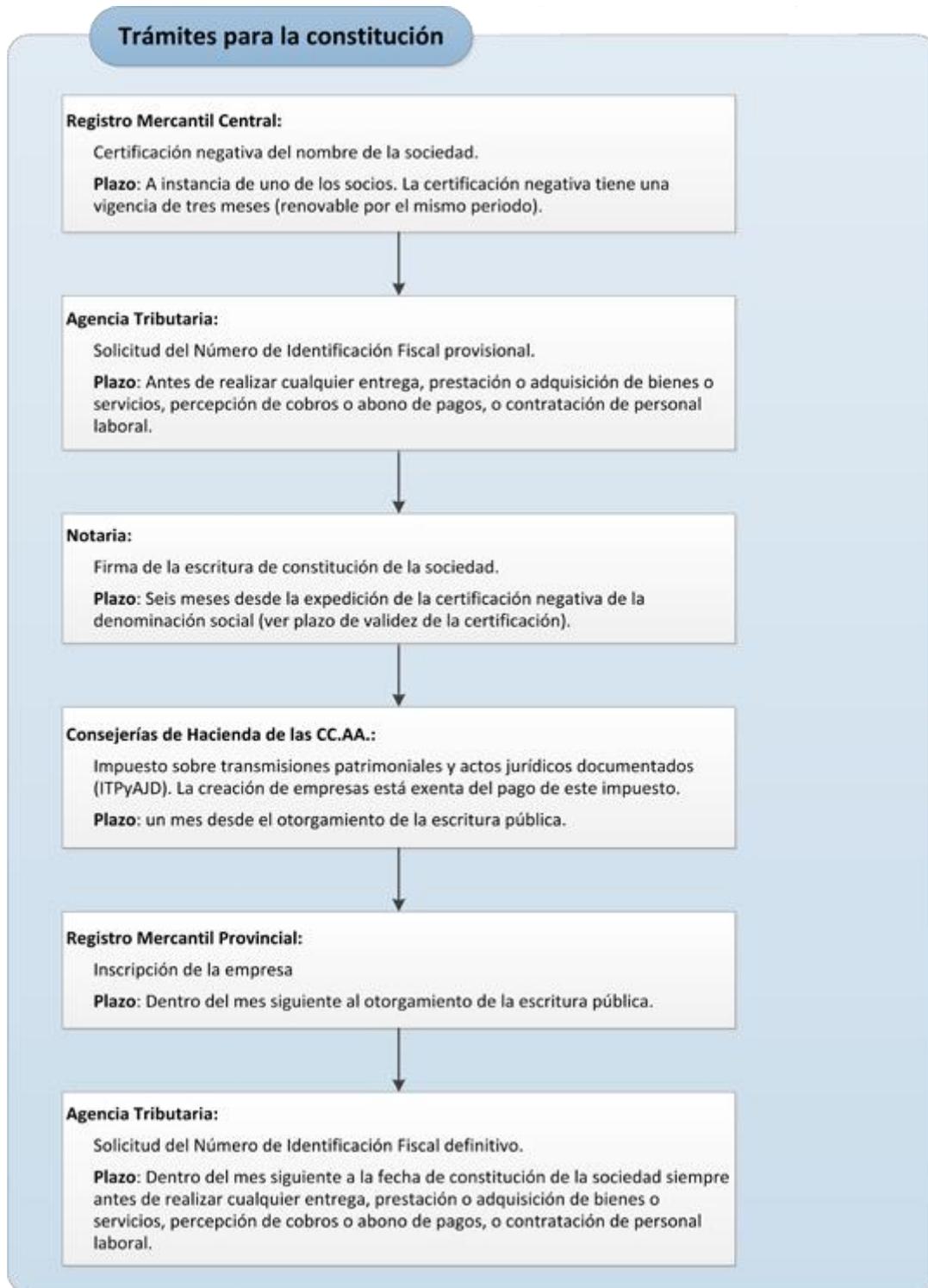
El coste de este certificado varía entre 18 y 25 euros aproximadamente, en función de que la modalidad de recepción seleccionada entrega telemática, correo certificado y mensajería ordinaria

2. **Apertura de Cuenta Corriente a nombre de la sociedad “en constitución” y Aportación por parte de cada uno de los socios del capital social para así obtener el **Certificado Bancario de desembolso de capital**.** Hay que tener en cuenta que, usualmente, hasta que la empresa esté inscrita en el registro Mercantil y por lo tanto los representantes legales tenga plenas facultades para operar en la cuenta, la entidad financiera no permitirá disponer de dicho capital.
3. **Elaboración de Estatutos.** Normalmente los hace la notaría, aunque es importante, leerse bien los estatutos ya que será la norma por la que se rija la sociedad
4. **Elevación a Público de escrituras Constitución ante Notario:** Para ello además del certificado de denominación no coincidente y del certificado de desembolso bancario, cada socio debe ir con su DNI, acompañado de su cónyuge en caso de estar en régimen de gananciales y firmar las escrituras ante notario.

El coste de elevar a público las escrituras dependerá del capital suscrito y del número de páginas de las escrituras. Para una SL constituida con el capital mínimo asciende a unos 300 euros aproximadamente.

5. **Solicitud del CIF Provisional** mediante modelo 036. En ocasiones, lo solicita directamente la Notaría, aunque hay que tener en cuenta que cobra por este servicio.
6. **Liquidación del Impuesto de Transmisiones y Actos Jurídicos Documentados** (modelo 600), por Operaciones Societarias. Hay un plazo de 30 días desde el otorgamiento de las escrituras para liquidarlo. Es necesario adjuntar una copia simple de las escrituras y fotocopia del CIF provisional.
7. **Inscripción en el Registro Mercantil** de la provincia a la que pertenezca el domicilio social de la empresa. El coste de la inscripción en Registro Mercantil, de media

asciende a 150 euros para una sociedad constituida con un capital social mínimo de 3000 euros.



c. Sociedades Laborales

El **proceso de constitución** de una sociedad laboral cuenta con unos pasos más que las sociedades limitadas o Anónimas ya que, debido a su carácter de laboral, debe inscribirse también en el Registro de Sociedades Laborales de Andalucía dependiente de la Dirección General de Economía Social. En el caso de una Sociedad Limitada Laboral, ya que los pasos a seguir coinciden con las SL, no los vamos a explicar de nuevo e incorporaremos solamente las particularidades de este tipo de sociedades.

Este tipo de sociedades no se pueden constituir por DUE

Los pasos a seguir serían: Por el procedimiento tradicional los pasos a seguir serían:

1. **Solicitud de Denominación No coincidente en el Registro Mercantil Central. Se puede hacer a través de la página web:**

<http://www.rmc.es/IntroDenominaciones.aspx>

La terminación de la denominación ha de ser Sociedad Limitada Laboral ó S.L.L.

2. Apertura de Cuenta Corriente a nombre de la sociedad “en constitución” y Aportación por parte de cada uno de los socios del capital social para así obtener el **Certificado Bancario de desembolso de capital**.
3. **Elaboración de Estatutos.**
4. **Elevación a Público de escrituras Constitución** ante Notario
5. **Solicitud del CIF Provisional** mediante modelo 036. En ocasiones, lo solicita directamente la Notaría, aunque hay que tener en cuenta que cobra por este servicio.
6. **Liquidación del Impuesto de Transmisiones y Actos Jurídicos Documentados** (modelo 600), por Operaciones Societarias. Hay un plazo de 30 días desde el otorgamiento de las escrituras para liquidarlo. Es necesario adjuntar una copia simple de las escrituras y fotocopia del CIF provisional.
7. **Solicitud de Calificación e inscripción en el Registro de Sociedades Laborales**, a través de la sede electrónica de la Junta de Andalucía

<https://www.juntadeandalucia.es/empleoempresaycomercio/oficinavirtual/inicioSesion.do;jsessionid=8BDEE29882057EB93606CA9D58F8F0E5>

Con dicha solicitud, hay que adjuntar la escritura Pública (copia simple o autorizada).

Para obtener la calificación de “Sociedad Laboral” aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada debe reunir los requisitos exigidos para este tipo de sociedades.

8. **Inscripción en el Registro Mercantil** de la provincia a la que pertenezca el domicilio social de la empresa, en la que además de adjuntar la escritura pública, hay que adjuntar la calificación en inscripción en registro de laborales.

d. Sociedades Cooperativas.

El proceso de constitución es el siguiente:

1. Solicitud de **certificación de denominación negativa** del nombre en la Dirección General de Economía Social.

(Oficina Virtual - Ventanilla Única de la Junta de Andalucía)

<https://www.juntadeandalucia.es/empleoempresaycomercio/oficinavirtual/inicioesion.do>

2. **Elaboración de Estatutos y Acta de la Asamblea Constituyente.**
3. **Solicitud de CIF provisional** en Agencia Tributaria. Llevar certificado denominación negativa del nombre, los Estatutos y Acta de la Asamblea y **DECLARACIÓN DE VOLUNTADES DE CONSTITUCIÓN**
4. **Certificación bancaria del desembolso del capital social** (No hay Capital Social Mínimo), en caso de aportaciones dinerarias.
En el caso de realizar aportaciones en especie será necesaria la relación de los bienes a aportar, la persona socia que los aporta y la valoración de las mismas.
5. **Liquidación Modelo 600 ITPAJD** (Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados) en Hacienda de la Junta de Andalucía. Llevar CIF provisional, copia de los Estatutos y Acta de la Asamblea General, certificado denominación negativa del nombre y certificado bancario.
6. Presentación de documentación, en el Registro de Cooperativas a través de la Oficina Virtual con firma digital de uno de los socios:
 - a. CIF Provisional
 - b. Certificado Denominación
 - c. Certificado Bancario
 - d. Acta y Estatutos
 - e. Copia del DNI de los socios.
 - f. Modelo 600



(*) Solo obligatoria en los supuestos en que se aporten bienes inmuebles al capital social o cuando se trate de bienes muebles gravados con cargas reales.

12.2 Trámites y costes de Disolución y Liquidación

La extinción de una sociedad con personalidad jurídica se realiza por lo general en tres pasos:

1. **Disolución:** Acto previo a la liquidación, por el cual se inicia el proceso liquidatorio, pero no paraliza la actividad.
2. **Liquidación:** la sociedad en liquidación tiene como efecto último la pérdida de forma jurídica, aunque mientras dure el proceso la mantenga, añadiendo a su denominación “en liquidación”. La administración pasa a ser responsabilidad de los liquidadores que se encargarán de realizar las operaciones necesarias para liquidar la sociedad.
3. **Extinción:** Cancelación de los asientos de la sociedad en el registro que correspondiente.

En aquellas empresas que carecen de personalidad jurídica, el proceso de extinción se simplifica considerablemente.

Pasamos a analizar en qué consiste el procedimiento para cada una de las formas de emprendimiento colectivo:

a. Sociedades Civiles

La **disolución de una sociedad civil** es un **procedimiento** más simple que el establecido para las entidades mercantiles. Del mismo modo que la constitución parte de un acuerdo privado entre las partes, la disolución también es más sencilla cuando todos los socios consienten y no existen deudas que haya que afrontar.

6. Deben atenderse **las deudas con terceros y con la administración pública**. Si la sociedad se disuelve sin atender los pagos pendientes, los socios responderán con su patrimonio personal frente a las reclamaciones y embargos que puedan practicarse, en función de su porcentaje de participación.
7. **Una vez liquidadas las deudas, hay que repartir los bienes**, si los hay. El reparto se recogerá en el acuerdo de disolución. En el acuerdo de disolución debe constar también los motivos que han conducido a los socios a tomar esa decisión.

Una vez disuelta la sociedad civil hay que realizar los siguientes pasos

1. **Baja en el Censo de empresarios, profesionales y retenedores** como comunero de la entidad; para ello también utilizarán el **modelo 036**. Para la baja censal, tanto de la sociedad como de los socios habrá de acompañarse la documentación solicitada por la Agencia Tributaria en cada momento, donde siempre habrá de acompañarse el acuerdo de disolución con liquidación de la sociedad.

2. En el caso de que la sociedad civil tuviera un código de cuenta de cotización asignado por la TGSS, al haber dispuesto de trabajadores contratados y una vez estos ya no lo estén, para la disolución liquidación, también procederá a solicitar la baja del Código de Cuenta de Cotización asignado. La solicitud de baja se formalizará en el **Modelo TA.7 de solicitud** de alta, baja y variación de datos de cuenta de cotización.
3. Los socios/comuneros que estén dados de alta en la TGSS para el desempeño de su actividad en la sociedad civil, a efectos del cumplimiento de cotización, en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, habrán de formalizar su baja si no van a continuar con otra actividad en este régimen especial.

b. Sociedades Limitadas

1. Disolución

Cuando se produzca alguna de las circunstancias que permitan legalmente **disolver** una sociedad (finalización del plazo por el que se constituyó, capital social por debajo del mínimo legal,...), la Junta General, mediante acuerdo que debe ser aprobado por la mayoría de los socios que conformen, mínimo, 1/3 del capital social.

Este acuerdo debe elevarse en escritura pública e inscribirse en el Registro Mercantil y a partir de este momento, incorporar a la razón social de la sociedad la coletilla “en liquidación”.

En este momento del proceso, todavía podría reactivarse la sociedad siempre que hubiera desaparecido la causa que motivó la disolución, si el patrimonio contable no es inferior al capital social y siempre que no haya comenzado el pago de cuota de liquidación a los socios.

2. Liquidación

La liquidación de la sociedad no implica el vencimiento de los compromisos adquiridos a lo largo del tiempo. Por tanto, se debe analizar los bienes activos que tiene la empresa con los que puede hacer frente al pago de las deudas que subsistan.

En esta nueva etapa los administradores pierden su cargo y se convierten en “liquidadores”, si no hay otros designados en los estatutos o elegidos por la Junta, o designados por un órgano judicial (en caso de estar en concurso de acreedores).

Los liquidadores son los encargados de velar por que este proceso se lleve a cabo con la mayor garantía y el patrimonio no se vea menguado en tanto no se pague a acreedores. Una vez que éstas sean abonadas, se procederá al reparto del sobrante a los socios, en proporción a lo invertido.

Se ha de elaborar Un Balance de Liquidación Final, que debe ser aprobado por la Junta General, y del cual surgirán las cuotas de liquidación a abonar a cada socio.

3. Extinción

Una vez liquidada la sociedad habrá que ir a Notaría para elevar a escritura pública:

- La constatación de que ha finalizado el plazo previsto para la impugnación del acuerdo que acepta el Balance de Liquidación Final sin que haya ninguna cuestión al respecto abierta o pendiente.
- La constatación de que se ha procedido al pago de las deudas con los acreedores o, en su defecto, a la consignación de los créditos pertinentes para hacerles frente.
- Del mismo modo, debe quedar constancia de la cuota de liquidación correspondiente a cada socio.

Esta escritura deberá ser inscrita en el Registro Mercantil Provincial correspondiente, procediendo al asiento de cancelación registral. Será el último acto que aparezca en la hoja registral de la sociedad, quedando por tanto cerrado el Registro.

Por la cuota de liquidación a repartir entre los socios, existirá también la obligación de abonar un 1% en concepto de operaciones tributarias ante el organismo correspondiente de la Hacienda autonómica. Asimismo, a efectos del IRPF, en función de si lo percibido como cuota de liquidación es superior o inferior a la inversión en el capital social de la sociedad, se pondrá de manifiesto una ganancia o una pérdida patrimonial declarable en Renta.

c. Cooperativas.

DISOLUCIÓN

La **disolución de una cooperativa** se iniciará cuando se produzca alguna de las **causas** determinadas en el artículo 79 de la LEY 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas:

- a) El cumplimiento del plazo fijado en los estatutos sociales.
- b) La conclusión de su objeto o la imposibilidad de realizar la actividad cooperativizada.
- c) La ausencia de actividad cooperativizada principal o su realización instrumental o accesoria, en ambos casos, durante dos años consecutivos.
- d) El acuerdo de la Asamblea General que se adoptará en primera convocatoria, con la emisión de votos favorables en número no inferior a los tres quintos de las personas asistentes, presentes o representadas, y, en segunda convocatoria, en número no inferior a los dos tercios.
- e) La reducción del número de socios o socias por debajo del mínimo legalmente necesario para constituir la sociedad cooperativa por un periodo superior a doce meses.

- f) La reducción del patrimonio contable hasta quedar por debajo del capital social estatutario, a no ser que, en el plazo de doce meses, se proceda a su reajuste, y siempre que no deba solicitarse la declaración de concurso.
- g) La fusión, y la escisión, en su caso.
- h) La apertura de la fase de liquidación en el concurso de la sociedad, conforme a lo dispuesto en la legislación concursal.
- i) La inactividad de alguno de los órganos sociales necesarios durante dos años consecutivos.
- j) Cualquier otra causa establecida en la ley o en los estatutos

El procedimiento de disolución de la sociedad cooperativa está regulado en el artículo 67 del Reglamento de la Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas.

1. Cuando concurra alguna de las causas de disolución que anteriormente hemos referido (salvo las indicadas en las letras d), g) y h),) el órgano de administración deberá, en el plazo de treinta días, convocar Asamblea General para que adopte el acuerdo de disolución.
2. El Acuerdo de la Asamblea deberá adoptarse por mayoría de 3/5 en 1ª convocatoria o de 2/3 en 2ª y que se publicará en la sede electrónica de la Consejería competente en el plazo de 30 días.
3. La disolución se inscribirá en el Registro en el plazo de un mes desde su publicación, en la que expresamente deberá constar el nombramiento y aceptación de las personas liquidadoras, así como las facultades que se les hayan conferido.

La sociedad cooperativa disuelta conservará su personalidad jurídica mientras se realiza la liquidación. Durante este período deberá añadirse a la denominación social la expresión «en liquidación»

LIQUIDACIÓN DE LA COOPERATIVA

1. La liquidación ha de efectuarse en el plazo máximo de dos años contados a partir del acuerdo de disolución, salvo que lo impida alguna causa de fuerza mayor justificada.
2. Operaciones necesarias: cobro de los créditos concedidos por la cooperativa, pago de sus deudores, reparto del haber social, elaboración del balance final y proyecto de distribución del activo.
3. Aprobación por la Asamblea del balance final y proyecto de distribución del activo. Su convocatoria deberá publicarse en la sede electrónica y en el BOJA, salvo notificación individual a los socios.

4. Reparto del haber social entre las personas socias, excepto el 30% del Fondo de Reserva Obligatorio y la totalidad del Fondo de Formación y Sostenibilidad que deberá ponerse a disposición de la Junta de Andalucía.

DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN EN UNA MISMA ASAMBLEA

El procedimiento de **Disolución y liquidación** de una Cooperativa, tal y como establece el artículo 67.6 del Reglamento de la Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas, podrá ser adoptados **en una misma Asamblea**, siempre que no existan personas acreedoras sociales o que el importe de su deuda haya sido debidamente garantizado.

Para realizar ambos actos en una misma Asamblea se deberá:

1. Presentación por parte del órgano de administración de la propuesta de disolución y liquidación, así como del proyecto de distribución del haber social y del balance final de liquidación.
2. Celebración de la Asamblea General en que acuerde la disolución-liquidación y, en consecuencia, el proyecto de distribución y el balance final de liquidación. La convocatoria de esta Asamblea será publicada en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y en la sede electrónica de la Consejería competente en materia de sociedades cooperativas. Estas publicaciones no serán necesarias cuando la convocatoria se notifique individualmente por escrito a todas las personas socias.
3. Publicación del acuerdo de disolución y liquidación, así como del proyecto de distribución y del balance de liquidación.
4. Reparto entre las personas socias del haber social, en su caso, debiendo poner a disposición de la Administración de la Junta de Andalucía la integridad del Fondo de Formación y Sostenibilidad y el treinta por ciento del Fondo de Reserva Obligatorio.
5. Cancelación de los asientos referentes a la sociedad liquidada en el Registro de Cooperativas Andaluzas en el plazo de 15 días, presentando al efecto certificación del acta de la Asamblea celebrada o escritura pública, en su caso, donde constarán el balance final de liquidación y las operaciones de ésta. Asimismo, se depositarán los libros y documentos relativos al tráfico de la cooperativa.



13. Gestión económica y societaria de las formas jurídicas de emprendimiento colectivo

Una de las cuestiones que se aducen para descartar la fórmula de cooperativa es su complejidad en la gestión formal de sus libros. En este apartado vamos a explicar en qué consisten exactamente las escasas particularidades de las cooperativas en esta materia.

Todas las sociedades mercantiles están obligadas a llevar una serie de libros oficiales. Hay varias legislaciones (mercantil, contable y fiscal) que regulan los distintos tipos de libros y sus requisitos formales.

Podemos distinguir, de manera genérica, entre tres tipos de libros obligatorios:

1. Libros sociales

- 1.1. Libros de registro de socios
- 1.2. Libros de Actas

2. Libros Contables

- 2.2. Libro Diario
- 2.3. Libro Inventario y Cuentas Anuales

3. Libros fiscales

3.1. Libro de IVA

Pero como en el resto de variables analizadas, cada forma jurídica tiene sus particularidades. Las Cooperativas es la que mayor diferencia presenta, con peso jurídico mayor, al no existir la obligatoriedad de elevar a escritura pública muchos de los actos.

13.1. Sociedades Civiles

En las sociedades civiles existe una controversia en cuanto a la obligatoriedad de llevanza y en el registro de la legalización de libros, depósito de cuentas.

Desde el 2016 este tipo de sociedades tienen obligación de presentar el impuesto de sociedades, pero surge la duda sobre si tienen la obligación de depositar las cuentas en Registro Mercantil y legalizar los libros contables.

13.2 Sociedades Limitadas, SLU, Sociedades Limitadas Laborales

Libros Sociales

Libro de actas: Todos los acuerdos que se registren en las Juntas Generales y Consejo de Administración de la sociedad deben estar recogidos en este libro, incluyendo el detalle de la convocatoria, votaciones, asistentes etc.

Libro de registro de socios: Para Sociedades Limitadas y Sociedades Limitadas Laborales. En este libro se debe incluir la identidad de los socios, así como el detalle de su participación en la misma y cualquier cambio o transferencia que se produzca. En el caso de Sociedades Limitadas Unipersonales, se denomina **Libro de registro de la sociedad**.

Libros Contables

Libro Diario: Este libro es uno de los más importantes puesto que aquí se va registrando todas las operaciones de tipo económico de la sociedad. Cada vez que comience un ejercicio económico nuevo (generalmente coincide con el año natural), se debe comenzar un nuevo libro, y las operaciones se deben introducir mediante asientos contables.

Libro de Inventario y Cuentas Anuales: Este libro recoge la situación inicial de la empresa y su evolución a través de balances de sumas y saldos, el inventario final de la empresa y una serie de informes contables que conforman las Cuentas Anuales.

Libros Fiscales obligatorios:

Las sociedades que estén sujetas al Impuesto del Valor Añadido (IVA) deben llevar también los siguientes libros:

- Libro de facturas emitidas.
- Libro de facturas recibidas.
- Libro de bienes de inversión.
- Libro de operaciones intracomunitarias (en caso de haberlas).

Registro Mercantil (Legalización de Libros)

Desde 2014 estos libros deben legalizarse de manera obligatoria en formato electrónico, y deben presentarse por vía telemática a través de la plataforma <https://www.registradores.org>

Para que esto sea posible, se utiliza el programa **Legalía 2**, que genera este formato digital de cada libro para que se puedan presentar correctamente. Este programa se puede descargar en la propia web de los Registradores de España.

¿Cuándo se deben elaborar, legalizar y depositar?

- **Elaboración:** Los libros contables se deben elaborar dentro de los tres meses siguientes al cierre del ejercicio. Si el ejercicio contable coincide con el año natural, este plazo sería por tanto el 30 de marzo
- **Legalización:** Los libros oficiales se deben legalizar dentro de los cuatro meses siguientes al cierre del ejercicio. Sin embargo, presentarlos con posterioridad no supone ninguna sanción.
- **Depósito:** Las Cuentas Anuales se deben depositar en el plazo de un mes desde que se hayan aprobado en la Junta General Ordinaria. Esta Junta se debe celebrar dentro de los seis meses siguientes al cierre del ejercicio.

13.3. Libros Económicos y Sociales de una Cooperativa

Los libros económicos y sociales de una cooperativa se hallan regulados en el art. 72 de la **LSCA** y en el art. 57 del **RLSCA**.

Con carácter general, dos son los tipos de documentos que deban llevar las cooperativas: los libros sociales (personas socias y sus aportaciones, libros de actas de los órganos) y los libros de contabilidad (libro de inventarios y cuentas anuales, libro diario).

El primer epígrafe del artículo 72 de la LSCA obliga a las cooperativas, sin perjuicio de lo que dispongan otras leyes o disposiciones, a llevar “en orden y al día” una serie de documentos o libros en los que se recoge la documentación social de la entidad, concebidos para registrar aspectos decisivos de la vida societaria.

Es importante señalar aquí que la ventaja que supone para las cooperativas no estar obligadas a elevar a público, ante notario, ninguno de los acontecimientos de la vida de la sociedad, hace que los libros sociales de la cooperativa tengan gran importancia frente a terceros. Por lo tanto, es la propia cooperativa la que se debe encargar de registrar las entradas y salidas de socios y los aumentos y disminuciones de capital y comunicarlo al Registro de Cooperativas para que de fe de la situación de una cooperativa en un momento dado.

Vemos analizar estos libros en tres grandes grupos:

1. El libro en el que se registra la titularidad de las aportaciones sociales, es decir, las personas que son socias de la cooperativa y sus respectivas aportaciones al capital social (art. 72.1.a) LSCA).
2. Los libros y documentos en los que se recogen los acuerdos más importantes de los órganos sociales, en donde se incluyen el Libro de Actas de la Asamblea General, el de Actas del órgano de administración y, en su caso, de otros órganos colegiados (art. 72.1.b) LSCA).
3. Los libros contables, en donde se recoge la vida económica y la contabilidad formal de la cooperativa; siendo de carácter obligatorio, como toda entidad mercantil, el Libro de Inventario y cuentas anuales, así como el Libro diario (art. 72.1.c) y d) LSCA).

El libro registro de personas socias y de aportaciones al capital social.

Se trata de un libro de obligatoria llevanza para la cooperativa, con la misma importancia que para el resto de las sociedades mercantiles. En él se recogerán los datos de las personas socias, así como sus respectivas aportaciones al capital social. Si bien es muy parecido a una combinación del libro registro de socios de las sociedades capitalistas, en las cooperativas la llevanza de este libro es la única manera de conocer quiénes son los socios de una cooperativa y cuál es el importe de su capital social en un momento determinado.

El art. 57.1 del RLSCA recoge los datos mínimos que debe contener este libro:

1º. Datos de carácter identificativo:

- ✓ Si son personas físicas: nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nacionalidad, número de identificación fiscal y domicilio.
- ✓ Si son personas jurídicas: nombre o razón social, nacionalidad, código de identificación fiscal y domicilio social.

Además, deberá especificarse la clase a la que pertenecen las personas socias, de conformidad con los tipos reconocidos en el Capítulo II del Título I LSCA: común, de trabajo, inactiva, colaboradora.

Igualmente debe recogerse la fecha de admisión y fecha de baja. Junto a estos contenidos mínimos, la cooperativa puede decidir incluir otros datos que considere relevantes, como por ejemplo el tipo de contrato de trabajo, etc.

Es necesario resaltar la importancia de mantener actualizados los datos esenciales.

Especial relevancia en este sentido ha cobrado en la ley actual el domicilio, en la medida en que la publicidad de los acuerdos sociales podrá realizarse mediante notificaciones individuales al domicilio señalado en los libros sociales.

2º. Datos de carácter socio-económico:

- ✓ Naturaleza de las aportaciones realizadas al capital social: obligatoria o voluntaria, de conformidad con la regulación establecida en art. 55 y sigs. de la LSCA.
- ✓ Su origen.
- ✓ Sucesivas transmisiones de las aportaciones al capital social, conforme a lo regulado en el art. 61 LSCA.
- ✓ Su actualización, conforme se regula en el art. 59 LSCA. Su reembolso, en las condiciones establecidas en el art. 60 LSCA.

Los libros de actas de los órganos sociales.

Al igual que toda sociedad mercantil sometida al Código de Comercio, las cooperativas deben llevar un libro en el que se recojan los acuerdos adoptados por los órganos colegiados de la entidad.

En concreto, se recoge la obligatoriedad de llevar los siguientes:

- ✓ Libro de actas de la Asamblea General.
- ✓ Libro de actas de su órgano de administración, sea cual sea la opción elegida por la cooperativa de las reguladas en el art. 36 LSCA (Consejo Rector, Administración Única o Administración Solidaria).
- ✓ Libro de actas de las juntas preparatorias a las que se refieren los artículos 34 LSCA y 33 RLSCA.

En los mencionados libros se incorporarán la transcripción de las actas relativas a estos órganos colegiados. En la transcripción del acta, habrá de expresarse los datos referentes a la convocatoria, la constitución del órgano colegiado, un resumen de cada uno de los puntos debatidos, las intervenciones de las que se haya solicitado expresamente se dejará constancia, los acuerdos adoptados y los resultados de las votaciones. Salvo en el supuesto en que la cooperativa hubiere optado por una Administración Única; en cuyo caso bastará con que el libro de actas de este órgano recoja: los acuerdos adoptados, la fecha y su motivación.

Si la cooperativa cuenta con los órganos potestativos a los que se refieren los artículos 43 y 44 LSCA, es obligatorio llevar en orden y al día los siguientes libros, en los que se transcribirán sus actas:

- ✓ Libro de actas del Comité Técnico

- ✓ Libro de actas del órgano de intervención. Ahora bien, si la Intervención estuviera integrada por una sola persona, este libro de actas se sustituye por lo que el reglamento ha denominado “libro de informes de la persona interventora”. En este supuesto, este libro deberá tener el mismo contenido que el regulado para el caso de Administración Única.

Los libros contables.

Los últimos libros sociales obligatorios que enumera el art. 72 LSCA se refieren al Libro de inventarios y cuentas anuales y al Libro diario, en los que se recoge la vida económica y la contabilidad formal de la entidad. En definitiva, lo que hace la ley no es sino recoger los instrumentos contables de toda entidad mercantil; y, consecuentemente, su regulación, contenido y criterios para su cumplimentación deberán ser conformes con el resto de la normativa fiscal y contable aplicable a la empresa, empezando por el Código de Comercio y el Plan General Contable, junto a toda la normativa fiscal (Leyes reguladoras del Impuesto de Sociedades, Impuesto del Valor añadido, etc).

Como señala el CCom (art. 25 y sgs.), todos los empresarios están legalmente obligados a llevar una contabilidad ordenada, adecuada a la actividad de sus empresas, que permita un seguimiento cronológico de todas sus operaciones, así como la elaboración periódica de balances e inventarios. Esta contabilidad puede ser realizada directamente por los empresarios o por las personas en las que deleguen. Ha de ser llevada con claridad, por orden de fecha, sin tachaduras ni interpolaciones ni espacios en blanco.

Los libros obligatorios, que deberán llevarse en soporte electrónico para su posterior legalización ante el Registro de Cooperativas, son:

1. Libro de Inventarios y cuentas anuales: el Reglamento reduce este libro a su apertura con el balance inicial detallado y la transcripción del inventario de cierre del ejercicio y las cuentas anuales (que incluye el Balance, Cuenta de Pérdidas y Ganancias y Memoria). Sin embargo, habrá que estar a los requisitos fiscales y contables en relación a los balances de comprobación de carácter mensual o trimestral en su caso; así como la elaboración de las cuentas anuales.

2. Libro Diario: en él se deben recoger cada día los movimientos u operaciones económicas de la cooperativa. Igual que en la ley anterior, y siguiendo al CCom, se permiten anotaciones conjuntas de totales de las operaciones en períodos superiores al día e inferiores al mes, con una condición: que su detalle aparezca en otros libros o registros concordantes, aunque no estén legalizados, de acuerdo con la naturaleza de la actividad de que se trate.

Señalar por último, que las cooperativas pueden formular su contabilidad en modelo abreviado y que las cooperativas de crédito y seguros deben aplicar su normativa específica contable.

El Código de Comercio permite la llevanza de los libros por cualquier procedimiento idóneo a sus fines. Por su parte, el art. 57.5 RLSCA establece que los asientos y anotaciones podrán realizarse a través de procedimientos informáticos u otros procedimientos idóneos que permitan su conservación. Sin embargo, la llevanza de los mismos de forma informatizada casi se impone, al exigir la ley para su posterior legalización ante el Registro que éstos se presenten

en soporte electrónico; lo que no excluye la llevanza manual y su posterior tratamiento informático.

La LSCA obliga a las cooperativas a la conservación de la documentación social en el plazo establecido reglamentariamente. Así, el art. 57.4 RLSCA exige que se conserven durante al menos cinco años desde el último realizado en los mencionados libros; salvo en el supuesto de que éstos recojan derechos u obligaciones de la sociedad cooperativa, de las personas socias o de terceros, en cuyo caso el plazo de cinco años se computa a partir de la fecha en que los derechos u obligaciones se extingan.

Por su parte, la ley estatal encomienda la custodia de los libros y demás documentos sociales a su Consejo Rector, que debe conservarlos como mínimo siete años desde el último asiento o a la extinción de los derechos y obligaciones que contienen.

En cuanto a la legalización de los libros sociales, el art. 72.2 obliga a la legalización de todos los libros sociales, en la forma en que reglamentariamente se regule. En este sentido, la legalización de los mismos deberá realizarse a través de medios electrónicos y con posterioridad a su cumplimentación (art. 57.3 RLSCA).



14. Organización interna y gestión de la convivencia en los proyectos de emprendimiento colectivo

Una de las grandes ventajas que tienen el emprendimiento colectivo es que los emprendedores reducen su angustia ante la incertidumbre apoyándose en el grupo. Los socios no solo suplen las carencias individuales, sino que, a través de objetivos y valores comunes, desarrollan un grupo de apoyo social. Sin embargo, para que todo funcione es importante tener una adecuada **organización interna**, ya que de ella dependerá en gran parte el éxito y crecimiento de la compañía. Crear una estructura adecuada permitirá tener más control sobre el negocio.

Por tanto, la organización interna tiene especial relevancia en los proyectos de emprendimiento colectivo, independientemente de la forma jurídica a la que se refiera, ya que de manera formal o informal hay que tener unas normas de convivencia internas que garanticen la “viabilidad social de los proyectos”, ya que la relación entre socios es motivo en muchas ocasiones de problemas agudos que pueden terminar incluso con el cierre de una sociedad.

Los socios trabajadores de una empresa tienen un doble perfil y por tanto una doble función que es importante diferenciar:

- FUNCIÓN SOCIO/A (MOMENTO SOCIO/A)
- FUNCIÓN OPERATIVA (ÁREA DE RESPONSABILIDAD ASIGNADA)

Para no mezclar estas funciones, aunque la persona como tal no se puede separar, sí que podemos separar LOS MOMENTOS en los que actuamos con uno u otro rol.

GRUPO	MOMENTO	ACTIVIDAD
Todos	2 veces al año	Plan Global: Definir y Revisar Proyecto
Todos	1 ve al mes	Control, análisis del funcionamiento, medidas correctoras, autocrítica
Todos	1 vez a la semana	Coordinar decisiones y trabajos, informar
Todos	Resto del tiempo	Propuestas: gran hermano, el partido de futbol, el ascenso del Real Jaen, las vacaciones en Los Escullos, Ikea, u otros temas trascendentes como la inmortalidad del cangrejo, etc.

Algunos consejos para que estas reuniones no sean fuentes de conflicto y sean eficaces y operativas, son:

- Respetar seriamente los momentos definidos anteriormente: autodisciplina.
- Definir claramente las funciones y responsabilidades de cada puesto en el organigrama y respetarlo.
- Separar la función socio/a (momento socio/a) de la función operativa (área de responsabilidad asignada).
- Evitar la crítica, no hablar de. Importancia de hablar con.
- Utilizar honestamente los momentos de revisión para hacer las críticas necesarias

Para que cada una de estas funciones no interfiera en la otra se hace imprescindible seguir una serie de principios:

- **PRINCIPIO DE ESTRUCTURA:** Es fundamental definir qué hace cada uno los socios, cuáles van a ser sus funciones y sus responsabilidades.
- **PRINCIPIO DE REGLAS JUEGO CLARAS:** Es importante tener un Reglamento de Régimen Interno bien definido, que establezca de manera clara estas reglas. Este RRI se desarrollará en profundidad más adelante
- **PRINCIPIO DE ORGANIZACIÓN:** Distribución del poder en la organización. La “famosa” regla de Un Socio=Un voto, en muchas ocasiones se traduce de manera errónea en que TODOS somos jefes, siendo esta deducción uno de los motivos fundamentales de problemas sociales.
- **PRINCIPIO DE EFICACIA Y PAUTAS DE FUNCIONAMIENTO EFICAZ:** Para ser eficaces se hace imprescindible tener un Plan estratégico en el que se definan OBJETIVOS, PLANES, VERIFICACIÓN DE RESULTADOS, ETC.
- **PRINCIPIO DE REMUNERACIÓN POR RESPONSABILIDAD Y RESULTADOS.** No todos los socios deben cobrar lo mismo, por la misma razón que no todos los socios tienen la misma función, ni responsabilidad.

14.1. El Reglamento de Régimen Interno

a. ¿Qué es un Reglamento de Régimen Interno y para qué sirve?

Es un método o sistema de organización creado de una forma consensuada en el que se recoge todos los aspectos de la sociedad, que en un principio no fueron establecidos en los estatutos de la misma, como pueden ser los honorarios, las horas extras o recompensas al buen trabajo dentro de la empresa, comisiones, reglas de juego, etc.

Por todo ello, podemos definir el R.R.I. como el instrumento que define y establece cuáles van a ser las relaciones de los socios con la empresa en el ámbito social, laboral, empresarial, comercial y organizacional de la empresa.

El R.R.I. consigue establecer en un documento único aquellos aspectos que quedan vacíos de contenido en la ley aplicable a las sociedades y que los estatutos sociales tampoco han cubierto,

El R.R.I. servirá por tanto para regular determinadas situaciones configurándose este como un instrumento de fijación de políticas, prevención de conflictos y desarrollo de la organización

b. Relación entre los Estatutos de una sociedad, la Ley que regula cada sociedad y el RRI. En el caso de Sociedades Cooperativas, será la Ley de Sociedades de Cooperativas Andaluzas.

Entre estas tres figuras, existe una relación de subordinación ya que los estatutos de la sociedad deben acatar lo que dicta la Ley y el Reglamento de Régimen Interno no hace otra cosa que cumplimentar los citados Estatutos Sociales de la sociedad.

En el caso de cooperativas El R.R.I. se convierte en obligatorio una vez aprobado en Asamblea General.

d. Descripción de los Contenidos de un R.R.I.

Aunque la estructura del R.R.I. variará según la empresa los puntos más comunes a tratar son los siguientes:

✓ ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- **Principios generales.** Bases de nuestra sociedad, lo que nos diferencia de otras sociedades.
- **Organigrama.** Recoge la jerarquía dentro de la empresa.
- **Descripción de las áreas de la empresa y funciones.** Se divide en dos grupos

✓ ESTRUCTURA POLÍTICA

- **Tareas de la Asamblea General.** Recoge la función de la Asamblea General.
- **Tareas realizadas por el Consejo Rector.** Recoge la función del Consejo Rector.
- **Tareas realizadas por el Presidente.** Recoge la labor del Presidente.
- **Tareas realizadas por el comité técnico.** Recoge la función del comité Técnico.

✓ ESTRUCTURA OPERATIVA

- **Tareas del Responsable de Administración.** Recoge la tarea del Responsable de Administración.
- **Tareas realizadas por el Responsable Comercial.** Recoge la tarea del Responsable Comercial.
- **Tareas realizadas por el Responsable de Producción.** Recoge la tarea del Responsable de Producción.
- **Tareas del Responsable de Mantenimiento.** Recoge la tarea del Responsable de mantenimiento.

- ✓ **CRITERIOS DE INGRESO:** Define las condiciones que debería cumplir un nuevo socio.

- ✓ **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:** Definición de las distintas categorías y de los distintos puestos de trabajo.
- ✓ **RESPONSABLES DE ÁREA.** Definir que características deben tener los responsables de área, o mandos. Cómo se elegirán. Cuáles son sus parcelas de responsabilidad, y funciones. De quién depende y con quién se coordinan.
- ✓ **TIEMPO DE TRABAJO.** Se definirán los horarios de cada puesto de trabajo, y los criterios a seguir cuando éste se deba cambiar. Si se reconocen horas extraordinarias y su remuneración o posible compensación. El tiempo de vacaciones, general y de cada puesto de trabajo. Aquí se pueden desarrollar bien los posibles casos de excedencia, o posibles casos de trabajo a tiempo parcial así como los días de asuntos propios.
- ✓ **PLANES DE FORMACIÓN.** Debe definirse la formación que se ha de recibir en cada puesto y cómo se realizará ésta. Origen y destino de los recursos destinados a formación.
- ✓ **SEGURIDAD E HIGIENE.** Como su propio nombre indica establece la norma de seguridad e higiene dentro de la empresa, así como los recursos que proporcionamos para que este punto se cumpla.
- ✓ **RÉGIMEN ECONÓMICO.**
 1. **TIPOS Y CONDICIONES DE LA APORTACIÓN.** Además de definir que cantidades y tipos de capital se pueden aportar en la sociedad, es importante definir las condiciones de desembolso. Se pueden definir otras formas de financiación de la sociedad como por ejemplo préstamos.
 2. **INTERESES A LA FINANCIACIÓN.** Definir los tipos de interés que se abonarán y las condiciones en que éstos se darán, en caso de realizar préstamo a la sociedad o de saldos a favor de los socios.
 3. **REPARTO DE BENEFICIOS.** Definir si habitualmente habrá reparto de beneficios, en que condiciones, y si se liquidan anualmente o se han de incrementar las reservas.
- ✓ **POLÍTICA DE REMUNERACION**
 1. **IMPUTACIÓN DE COSTES DE LA SOCIEDAD:** Definir cómo, quien va a pagar los costes de funcionamiento, en qué proporción.
 2. **REPARTO DE COMISIONES O DESCUENTOS:** Desarrollar bien los distintos criterios tanto para descuentos como comisiones.
- ✓ **DESARROLLO DE LA FUNCION SOCIETARIA.**
 1. **CANALES DE INFORMACIÓN.** Definir los verdaderos canales de información que se utilizarán para informar de la gestión a los socios, y de recogida de opinión.
 2. **TOMA DE DECISIONES:** Concretar aquellos aspectos que en los estatutos figuren de modo ambiguo y que determinan el funcionamiento social: Asamblea General,

Consejo Rector, la dirección, posibles comités, etc.. Esto es más importante en las pequeñas empresas, donde a menudo se solapan los órganos, y que suelen tener un modo de funcionamiento más sencillo y operativo. Establecer los mecanismos de evaluación y control de las decisiones tomadas.

3. **CUALIDADES DEL SOCIO.** Al igual que en los apartados anteriores, definir aquellos matices de las obligaciones y derechos del socio que no están completamente desarrollados en los estatutos, o que son muy peculiares de nuestra organización.

✓ **RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

Horas de asuntos propios, vehículos, votaciones, gastos que no cubre la empresa. Normas de seguridad. Sanciones.

d. Participación de los socios en la elaboración del R.R.I.

Para su elaboración la participación de todos los socios es esencial, ya que recoge cuestiones que afectan a la relación de los socios con otros socios y con la sociedad. En el caso de que el número de socios sea muy elevado la elaboración se debe organizar a través de comisiones de estudios por áreas. Cada comisión de estudio debe estar liderada por un miembro del Consejo Rector y cuando finalice la fase de trabajo se debe elaborar un borrador para su valoración en el Consejo Rector.

Un Reglamento de Régimen Interno debe ser estructurado de forma que defina todos los aspectos que quedan de modo ambiguo en los estatutos, evitando las confrontaciones entre socios y plasmando las bases a seguir dentro de la empresa, de esta forma tanto los socios actuales como futuros tendrán clara la línea a seguir en la empresa.

El Consejo Rector presentará el proyecto de RRI en Asamblea General de Socios para su aprobación.

e. Aspectos fundamentales que originan la elaboración de RRI Y cambios que debe producir su aplicación.

Los aspectos fundamentales que originan la elaboración de RRI son definir y establecer cuáles van a ser las relaciones de los socios con la empresa en el ámbito social, laboral, empresarial, comercial y organizacional de la empresa.

Marca un régimen de conducta dentro de la empresa, recompensando o penalizando las acciones de los socios



15. Incentivos y Ayudas y adjudicación de contratos públicos.

Pago Único de la prestación de desempleo

Tendrían derecho al **Pago Único** de la prestación de desempleo tanto las sociedades limitadas como las cooperativas y laborales, pero con diferencias importantes:

Sociedades Cooperativas y Laborales

Lo pueden solicitar aquellas personas que se incorporen de forma estable como socios/as trabajadores/as o de trabajo en cooperativas o en sociedades laborales ya constituidas, o de nueva creación, aunque se haya mantenido un contrato previo con las mismas.

Si la cooperativa prevé en sus estatutos la posibilidad de que los socios o socias tengan que superar un periodo de prueba, haber superado dicho periodo. Aunque el derecho al pago único de la prestación se podrá aprobar, la persona solicitante únicamente lo percibirá cuando presente ante el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) el acuerdo del consejo rector de haber superado dicho periodo de prueba.

Sociedades Limitadas

Los socios deberán realizar una aportación al capital social de una entidad mercantil de nueva creación o ya creada en un plazo máximo de 12 meses anteriores a la aportación, siempre y cuando se vaya a poseer el control efectivo de la sociedad, se vaya a ejercer en la misma una actividad profesional y se produzca un alta en la Seguridad Social en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar.

Tarifa Plana

Sociedades Cooperativas y Laborales

Los socios de sociedades laborales y los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que queden encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, dentro del grupo primero de cotización tendrán derecho a la **Tarifa plana para autónomos**, consistente en una reducción en la cotización por contingencias comunes durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, que consistirá en una cuota única mensual de 60 euros, que comprenderá tanto las contingencias comunes como las contingencias profesionales, quedando estos trabajadores excepcionados de cotizar por cese de actividad y por formación profesional.

Sociedades Limitadas

Desde que la tarifa plana entró en vigor en 2013, la TGSS nunca ha aplicado esta bonificación a los autónomos societarios. Si estos lo han conseguido, ha sido porque han acudido a los tribunales. Sin embargo, recientemente la Sala de lo Contencioso del TS declara el derecho de una trabajadora por cuenta propia, que era dueña de una sociedad de responsabilidad limitada unipersonal a la aplicación de los beneficios del art. 31.1 LETA (la denominada Tarifa Plana de 60 euros para alta de autónomos), con la consiguiente obligación de la Tesorería General de la Seguridad Social a reintegrar a la recurrente las diferencias de cotizaciones realizadas. Esto es importante porque crea jurisprudencia.

Recientemente se ha reconocido el derecho a beneficiarse de la tarifa plana también a los autónomos societarios.

Ampliación Tarifa Plana

Cualquier persona física o cualquier persona socia de cualquier fórmula de emprendimiento colectivo que sea beneficiaria de la Tarifa Plana de Autónomos podrá beneficiarse del [Programa de Estímulo a la Creación y Consolidación del Trabajo Autónomo en Andalucía](#).

Otras Ayudas Específicas

La Junta de Andalucía, tiene un [Programa de Apoyo a la Promoción y el Desarrollo de la Economía Social para el Empleo](#), dirigido a fomentar el empleo estable, cualificado y de calidad en cooperativas y sociedades laborales, así como a apoyar la realización de actividades de promoción de la economía social, y el desarrollo de proyectos que contribuyan a lograr una economía social innovadora, competitiva, emprendedora y mejor dimensionada en el marco del tejido productivo andaluz y en el de sus propios valores y principios económicos y sociales.

De este modo, de forma periódica convoca ayudas orientadas generalmente a

- Apoyar la incorporación de personas socias trabajadoras o de trabajo en Cooperativas y Sociedades Laborales.
- Contratación de gerentes y personal técnico especializado.

Adjudicación de contratos públicos.

La Ley 14/2011 de Cooperativas Andaluzas de trabajo asociado establece medidas especiales de promoción de las cooperativas de trabajo entre ellas las siguientes:

- Gozar de preferencia, en caso de empate, en la [adjudicación de contratos](#) con la Administración Pública Andaluza.
- Cuando participen en las contrataciones y licitaciones con la Administración Pública Andaluza, solo aportarán el 25% de las garantías que se exijan.

Contratos reservados a Cooperativas y resto de entidades de Economía Social.

Gozarán de prioridad en aquellas licitaciones que incorporen las cláusulas sociales de acuerdo con la nueva ley de contratación, así como puntuación adicional en los pliegos de condiciones.

Otra de las grandes novedades de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público son los contratos reservados para empresas y entidades de Economía Social, que aparecen regulados en la disposición adicional cuadragésima octava:

1. Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición adicional cuarta, los órganos de contratación de los poderes adjudicadores podrán reservar a determinadas

organizaciones el derecho a participar en los procedimientos de licitación de los contratos de servicios de carácter social, cultural y de salud que enumera el Anexo IV.

2. Las organizaciones a que se refiere el apartado 1 deberán cumplir todas y cada una de las condiciones siguientes:
 - b) Que su objetivo sea la realización de una misión de servicio público vinculada a la prestación de los servicios contemplados en el apartado primero.
 - c) Que los beneficios se reinviertan con el fin de alcanzar el objetivo de la organización; o en caso de que se distribuyan o redistribuyan beneficios, la distribución o redistribución deberá realizarse con arreglo a criterios de participación.
 - d) Que las estructuras de dirección o propiedad de la organización que ejecute el contrato se basen en la propiedad de los empleados, o en principios de participación, o exijan la participación de los empleados, los usuarios o las partes interesadas.
 - e) Que el poder adjudicador de que se trate no haya adjudicado a la organización un contrato para los servicios en cuestión con arreglo al presente artículo en los tres años precedentes.
3. La duración máxima del contrato que se adjudique de acuerdo con lo dispuesto en esta disposición adicional no excederá de tres años.
4. En el anuncio que sirva de medio de convocatoria de la licitación se hará referencia a la presente Disposición adicional.



16. El impacto socio-económico de las empresas de Economía Social.

Independientemente de las opciones personales a la hora de elegir la forma jurídica de un proyecto colectivo, también es importante conocer la realidad del contexto en el que se mueven las diferentes modalidades de emprendimiento en nuestro panorama económico.

El peso de la economía social en Andalucía es muy relevante, tanto en términos absolutos como en comparación con otras comunidades autónomas. Podría pensarse que por la importancia de la agricultura y las cooperativas agrarias en nuestra comunidad. Sin embargo, atendiendo al predominante peso relativo del sector servicios dentro de la economía social, la causa habría que buscarla en otro lugar. Probablemente en las políticas de promoción pública y en el funcionamiento de su tejido asociativo durante décadas.

A modo orientativo, algunas cifras que pueden respaldar esta afirmación aparecieron publicadas en el artículo [Economía Social: radiografía de un eje del desarrollo en Andalucía de Juan Miguel Vaquero, publicado el 30/07/2015 en eldiario.es.](#)

Según este artículo, la región andaluza acoge una de cada cuatro empresas españolas del mundo cooperativo. Roza 7.000 proyectos que emplean a unos 70.000 trabajadores. La mitad son

mujeres. Casi medio millón de personas han optado por el autoempleo. El sector representa en la actualidad un 13% del Producto Interior Bruto de la comunidad.

El esfuerzo emprendedor y el trabajo colectivo sitúan la economía social andaluza, por volumen, en posición de líder sectorial en el ranking nacional con 6.980 empresas. Un 24,4% del total, seguido de Cataluña (10,92%) y Comunidad Valenciana (9,4%). Entre las tres concentran el 44,35% de España.

Cifras que tienen especial incidencia en el mundo rural, que concentra ejemplos de economía social. Y en la empleabilidad en femenino, que aglutina la mitad de puestos de trabajo. **Andalucía** registra el 20,49% del total nacional con 72.857 empleos directos. Siguen el **País Vasco** (17,3%) y **Comunidad Valenciana** (13,18%). Entre las tres regiones concentran el 50,97% de España.

Por sectores, Servicios aglutina el 56% de trabajadores de la economía social andaluza, lo que supone 40.906 empleados. Agricultura queda con una cuarta parte (18.519), Industria el 14% (10.080) y Construcción el 5% (3.352).

En cuanto a número de empresas, Servicios es de nuevo el más representativo en Andalucía (61% del total) seguido de Industria (19%), Agricultura (12%) y Construcción (8%).

Pero, ¿qué influencia cualitativa tienen las empresas de economía social en nuestro entorno?

De acuerdo con el estudio **“EL IMPACTO SOCIOECONÓMICO DE LAS ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL”** realizado por CEPES en 2011, del que hemos extraído algunos extractos, en el **ámbito de la cohesión social**, el comportamiento propio de las empresas de economía social se refleja en aspectos relacionados con la composición de sus plantillas, la calidad del empleo, la igualdad de oportunidades y su especialización productiva:

1.- Una de las principales contribuciones de estas empresas a la cohesión social se centra en la **ocupación de colectivos** de trabajadores que habitualmente muestran **dificultades específicas de acceso al empleo**. Estas empresas emplean en mayor medida a mujeres mayores de 45 años, personas mayores de 55 años, personas con discapacidad, personas en situación o riesgo de exclusión social y personas con baja cualificación.

2.- La **calidad del empleo**, aproximada por las trayectorias laborales de los trabajadores y algunas condiciones de trabajo, muestra también un balance positivo para las empresas de economía social. El análisis comparado de las trayectorias laborales indica claramente que la estabilidad en el empleo es muy superior. Asimismo, el peso de los trabajadores con jornada parcial (en un alto porcentaje no deseada) es claramente menor; y los niveles salariales son similares o mayores a los de la empresa ordinaria, y mucho más igualitarios. La menor dispersión salarial se concreta sobre todo en los grupos de mayor retribución (los puestos de alta dirección y alta cualificación tienen un salario medio superior al salario medio global en un 62,1% mientras que en el grupo de control, esta diferencia es del 136,3%).

3.- **La igualdad de oportunidades** está **más presente** que en las empresas ordinarias. Así lo muestran los mejores resultados obtenidos en distintas dimensiones de la misma como la diversidad en la dirección, las diferencias de género en las trayectorias laborales o las posibilidades de conciliar mejor vida familiar y profesional. Los datos ponen de manifiesto que estas empresas son mucho más diversas en la dirección y en la alta cualificación y que esta diversidad no sólo es de género sino también de edad y de discapacidad. Además, en las posiciones de alta dirección y alta cualificación, estos colectivos tienen mejor retribución salarial y mayor flexibilidad en la jornada que en la empresa ordinaria.

4.- Estas empresas tienen una **mayor presencia relativa** en determinadas **actividades de servicios** que socialmente se consideran necesarias, y que están estrechamente ligados al concepto de **desarrollo sostenible**

En el **ámbito de la cohesión territorial**, se confirma la mayor presencia relativa de la economía social en las zonas rurales y su significativa contribución a la creación de actividad y empleo, a la competitividad de las economías locales y a la fijación de población en este ámbito:

1.- La economía social **se ubica mayoritariamente en municipios menores de 40.000 habitantes** (el 54,9% de las empresas y el 57,3% de sus trabajadores). En las empresas ordinarias estos porcentajes se invierten y tanto ellas como sus trabajadores se localizan con mayor frecuencia en el ámbito urbano.

2.- Esta distribución de la economía social por ámbito geográfico tiene importantes **efectos sobre la economía rural** ya que una parte significativa de la misma está vinculada a ella.

a.- El efecto más inmediato es la creación de actividad y empleo: el 4,9% de las empresas rurales son de economía social y su empleo representa el 5,7% del total del empleo rural.

b.- La distribución sectorial de las empresas de economía social muestra una mayor dispersión por sectores lo que determina su contribución a una mayor diversificación de la economía rural, aspecto de gran importancia en la competitividad de las economías locales.

c.- Otra importante aportación a la competitividad de las economías rurales es el desarrollo de determinadas actividades económicas que permiten un **mejor aprovechamiento de sus potencialidades o una oferta de servicios sociales y educativos que es vital para evitar la pérdida de población**. Una muestra del protagonismo de la economía social en el desarrollo de tejido productivo y en la generación de valor añadido en estas zonas es su peso en las ramas agroalimentarias de la economía rural (en los municipios de menos de 40.000 habitantes, el 51,5% de las empresas dedicadas a la *fabricación de aceites* son de economía social; este porcentaje alcanza el 20,7% en la *fabricación de bebidas* y el 15,6% en el *procesado y conservación de frutas y hortalizas*) y en las ramas de distribución de productos del sector primario (19,9% de las empresas de *comercio al por mayor de materias primas agrarias y ganaderas* son de economía social).

Asimismo, su presencia es muy significativa en la *educación infantil* (17,5%) y *primaria* (16,7%) y en los *servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad* (16,8%).

d.- La creación de empleo en las zonas rurales se ve apoyada por otros aspectos que inciden de forma positiva en la decisión de mantener la residencia en estas zonas: **la estabilidad y la calidad del empleo**, que también en el ámbito rural es mayor en las empresas de economía social.

La Economía Social se centra en las personas. Esa es la esencia de la economía social, lo que mejor la define: el capital humano (Primacía de las personas y del fin social sobre el capital). Dar prioridad a las personas es lo que explica que, durante los años de recesión, la economía social haya sabido mantener mejor su empleo. También ha favorecido que lo haya recuperado antes. Su resiliencia ha hecho posible que las cooperativas hayan recuperado todo el empleo perdido y que tengan hoy más trabajadores que antes de la crisis.

La economía social ha contribuido a subrayar su **carácter social**, capaz de llegar a todos los colectivos, a todos los sectores y a todos los rincones de España. En primer lugar, creando empleo. Porque no hay mejor política social que el empleo y la economía social ha sabido llevar oportunidades especialmente a los lugares a los que las estructuras públicas no alcanzaban, siendo motor de inclusión y de prosperidad. En segundo término, apostando por el empleo de calidad. Poner por delante a las personas también explica esta apuesta, y el 80% de los contratos en cooperativas y sociedades laborales son ya de carácter indefinido. Y, finalmente, siendo más economía social que nunca y subrayando los aspectos que muestran su compromiso: solidaridad, cohesión social, desarrollo local, gestión democrática e igualdad de oportunidades.

Las entidades de la economía social cuentan con una **mayor flexibilidad** para adaptarse a las condiciones recesivas (tienen una mayor capacidad para ajustar horarios y retribuciones de sus trabajadores, en lugar de recurrir al despido), y pueden llegar a ejercer un efecto refugio en tiempos de crisis, tanto por la decisión de desempleados de crear cooperativas como por la transformación de empresas ordinarias en modelos cooperativistas laborales.

Las entidades de la economía social se caracterizan por la **promoción de la solidaridad interna y con la sociedad**, lo que favorece el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

La Economía Social es, por tanto, un **yacimiento de oportunidades y motor de empleo** que va a jugar papel importante en el futuro. Porque, además, suma como valor añadido el hecho de que sirve de plataforma de lanzamiento para muchas personas con discapacidad o en riesgo de exclusión que tienen más dificultades de acceso al mercado laboral.

La economía social ha demostrado ser un **valor seguro en tiempos de dificultades**. Lo demuestra así el hecho de que, durante la crisis, la destrucción de empleo en algunas de las entidades que la integran ha sido hasta siete puntos y medio inferior al del resto de las empresas. Esto ha sido posible gracias a las medidas de flexibilidad que se encuentran en el propio ADN de la economía

social que hacen posible que el mantenimiento de la actividad y, con ella, del empleo, se sitúe por encima de cualquier otra circunstancia. La economía social se ha convertido también durante la crisis en la tabla de salvación para muchas empresas que han visto en algunas de sus fórmulas la forma de evitar su desaparición.

La Economía social se ha convertido en agente principal de la **recuperación de zonas rurales (combate la despoblación)**, permitiendo el desarrollo y crecimiento de poblaciones que permanecían al borde de un abismo despoblacional por escasez de recursos y oportunidades. Al existir un tejido empresarial con perspectivas de futuro y generador de empleo, la población se asienta en el territorio evitando el envejecimiento y los movimientos migratorios negativos

La Economía Social contribuye a **un crecimiento inclusivo y la reducción de las desigualdades** a través de:

- 1. Creación de empleo inclusivo.** La Economía Social incorpora, en mucha mayor medida que la economía mercantil, colectivos de trabajadores con dificultades específicas de acceso al empleo como mujeres mayores de 45 años, personas mayores de 55 años, personas con discapacidad, personas en situación o riesgo de exclusión social y personas de baja cualificación.
- 2. Mayores niveles de estabilidad en el empleo.**
- 3. Menor brecha salarial.** Los niveles salariales son mucho más igualitarios. La menor dispersión salarial se debe sobre todo a una mayor contención en los salarios de la alta dirección y alta cualificación (salario superior al salario medio global en un 65%, mientras que en la economía mercantil esta diferencia es del 102,0%).
- 4. Mayores niveles de igualdad.** Así lo muestran los mejores resultados obtenidos en distintas dimensiones de la misma como las brechas salariales de género, que son claramente menores; la diversidad en la dirección, con una mayor incorporación de mujeres y personas con discapacidad; o las posibilidades de conciliar mejor vida familiar y profesional.
- 5. Ampliación de la oferta privada de servicios sociales y de educación.** La especialización productiva de la Economía Social en servicios ligados a la dependencia y a la atención de personas mayores y con discapacidad es significativa. La Economía Social representa el 43,5% del total de la oferta de estos servicios y aumenta hasta el 59,3% en servicios sociales sin alojamiento. En los servicios educativos tiene también una presencia relativamente alta (20,5% de la oferta de estos servicios).



17. Ventajas de la Economía Social

Como conclusión a todo lo desarrollado en este manual, podemos decir que las fórmulas de Economía Social cuentan con una serie de ventajas que se resumen en:

Máxima flexibilidad y autonomía

Especialmente la fórmula de cooperativa permite la incorporación y salida de socios con total agilidad, sin necesidad de elevación a escritura pública, ni de inscripción registral y sin ningún coste.

Además, con la misma agilidad y autonomía permite regular las condiciones de prestación del trabajo de los socios en cuanto a la jornada laboral, estacionalidad y salario. Adicionalmente, permite el cese temporal de los socios por causas técnicas, económicas y organizativas (teniendo derecho a la prestación por desempleo y al cese de actividad) y la incorporación progresiva de los mismos a sus puestos de trabajo.

Reducción de costes laborales

Derivado de lo anterior, las cooperativas permiten el ajuste total de su plantilla a la coyuntura económica de la empresa lo que, unido a la posibilidad de elegir el régimen de Seguridad Social y el no estar obligadas a acogerse a la base mínima de cotización de autónomos societarios en caso de optar por RETA, hace que las cooperativas puedan reducir sensiblemente sus costes laborales derivados del trabajo de sus socios, tan importante al inicio de la actividad.

Organización en torno al trabajo

Las cooperativas permiten la toma de decisiones en función de lo que realmente mueve a la inmensa mayoría de nuestros promotores, que es la creación y el mantenimiento de su puesto de trabajo, con la máxima calidad y dignificación profesional. En este sentido, cada persona tiene un voto, en tanto que persona socia de la cooperativa, pero el reparto de resultados se hace en función de lo que cada persona ha trabajado y aportado realmente a la sociedad.

No obstante, como hemos visto en capítulos anteriores, también existen mecanismos de retribución preferente a las aportaciones al capital y al esfuerzo económico que hacen los socios.

Beneficios fiscales

Las cooperativas que cumplan con los requisitos establecidos en la norma que los regulan pueden disfrutar de importantes beneficios fiscales en el Impuesto sobre Sociedades y en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. Asimismo, las sociedades laborales también tienen libertad de amortización de inmovilizado lo que les permite ajustarlo a sus necesidades contables.

Reducción de costes de constitución

Las cooperativas no están obligadas a constituirse ante notario, no tienen un capital social mínimo y se inscriben en el Registro de Sociedades Cooperativas Andaluzas que es gratuito, con lo que sus gastos de constitución son mínimos.

Ayudas específicas

Los socios de las empresas de economía social, tanto cooperativas, como sociedades laborales, son beneficiarios del pago único de la prestación por desempleo con unos requisitos menos restrictivos que el resto de sociedades capitalistas, así como de la tarifa plana de autónomos en la seguridad social, se pueden beneficiar de ciertas prioridades en la adjudicación de contratos

públicos y poseen ayudas específicas a la incorporación de socios de las que no gozan otras formas jurídicas.

Principios Cooperativos

Las cooperativas se deben regir por una serie de principios de responsabilidad social, igualdad y sostenibilidad a los que les obliga la ley de cooperativas y deben destinar una parte de sus beneficios, después del salario de los socios y de la retribución de las aportaciones al capital social, al cumplimiento de esos principios.



18. Preguntas Frecuentes (FAQs)

1. Somos varias personas emprendedoras, ¿qué forma jurídica es la más recomendable?

No hay formas jurídicas buenas o malas per se. Lo primero que habría que conocer es qué clase de relación vais a tener entre vosotros. Si todos vais a trabajar y queréis cooperar para crear vuestro puesto de trabajo, aportando un capital para ello, o si, por el contrario, unos vais a trabajar en la empresa y otros aportarán dinero con la condición de recibir una remuneración por esa inversión.

En el primer caso podéis optar por cualquier forma jurídica. En el segundo caso, las cooperativas reparten resultados en proporción al trabajo y no al capital aportados. No obstante, sí se puede acordar retribuir el capital social con un tipo de interés anual, independientemente de los resultados obtenidos.

También es importante saber si queréis mantener un equilibrio en la toma de decisiones dentro de la empresa o si alguien va a asumir el control de la misma. En el segundo caso no se puede optar por la fórmula de cooperativa porque en esta forma jurídica cada persona socia posee un voto.

2. ¿Cuál es la responsabilidad que asumen los socios con cada forma jurídica?

Salvo en las Entidades en Atribución de Rentas y en las Sociedades Civiles, donde la responsabilidad de las personas socias es ilimitada y solidaria (cualquier socio o socia responde por la totalidad de la deuda), en el resto de formas jurídicas la responsabilidad de las personas socias está limitada a su aportación al capital social.

No obstante, los representantes legales de estas entidades con personalidad jurídica sí podrían llegar a responder con su patrimonio personal, de manera no automática, si actuaran de manera negligente o culpable en el desarrollo de sus funciones.

3. ¿Qué sociedades son más costosas de constituir?

Las EAR, las Sociedades Civiles y la Cooperativas no están obligadas a constituirse mediante escritura notarial de constitución. Además, el Registro de Cooperativas es totalmente gratuito. Por lo tanto, los gastos de constitución de estas tres formas jurídicas es cero.

En el caso de las Sociedades Limitadas y las Sociedades Limitadas Unipersonales existe la posibilidad de constituirse a través de CIRCE con un coste mucho más bajo. En el caso de las Sociedades Laborales no existe esta posibilidad, con lo que habría que abonar las tarifas habituales de notaría y Registro Mercantil.

4. ¿Qué forma jurídica genera menos gastos corrientes de funcionamiento?

El problema principal de las empresas, cuando nacen, es alcanzar lo antes posible su umbral de rentabilidad. Es decir, el punto que el que los márgenes se equilibran con los gastos fijos y la empresa deja de tener pérdidas para pasar a tener beneficios.

Minimizar los gastos fijos al principio es muy importante para reducir las necesidades de financiación de la empresa.

En este sentido las formas jurídicas pueden condicionar bastante los costes fijos y la disponibilidad de tesorería:

- Las Entidades en Atribución de Rentas tienen la ventaja de que sus socios pueden beneficiarse de la tarifa plana de autónomos y de que los gastos de gestión suelen ser más bajos, al tributar por IRPF. Por el contrario, el modelo 130 de pagos a cuenta de IRPF, mediante el cual tienen que ir anticipando desde el primer trimestre, el 20% de la diferencia entre ingresos y gastos (sin incluir los salarios de los socios) puede suponer restricciones de tesorería.

- En las Sociedades Civiles los socios tienen derecho a la tarifa plana de autónomos pero están sujetos a Impuesto sobre Sociedades, con lo que los gastos de gestoría son algo más caros, si bien no tienen el inconveniente de las liquidaciones del modelo 130 de IRPF.
- En las Sociedades Limitadas, Limitadas Unipersonales y Laborales ocurre lo mismo respecto a la tributación y los gastos de gestoría. Sin embargo, los gastos de Seguridad Social son más elevados. Por un lado, aquellos socios a los que les corresponda cotizar en el Régimen de Autónomos no se pueden beneficiar de la tarifa plana y además están sujetos a unas bases de cotización más altas de autónomos societarios. Por otro lado, los socios a los que corresponda cotizar en el Régimen General lo harán por las bases de cotización aplicables a su actividad y categoría profesional.
- En cambio, las Cooperativas tributan por Impuesto sobre Sociedades, beneficiándose de no tener que presentar los modelos 130, pueden elegir el régimen de Seguridad Social y acogerse a la tarifa plana de autónomos en el caso de optar por el Régimen de Autónomos y, además, permiten adaptar la situación de alta en la Seguridad Social de los socios a las circunstancias económicas, técnicas u organizativas de la empresa sin necesidad de modificar la condición de socio, ni contratos laborales, escrituras, etc.

5. ¿Es mejor cotizar en el Régimen de Autónomos o en el Régimen General de la Seguridad Social?

Además de las contraprestaciones, que en el Régimen de Autónomos son bastante menores en la práctica, sobre todo en el caso de cese de actividad, y del porcentaje sobre la base de cotización que suponen cada uno de los sistemas, que con los últimos cambios legislativos se han igualado bastante, la principal diferencia radica en la base de cotización sobre la que estamos obligados a cotizar.

Mientras que en el Régimen de Autónomos estamos obligados a cotizar por una base de cotización mínima (944,40 € para autónomos y 1.214,10 € autónomos societarios) aunque los salarios percibidos sean mayores, en el Régimen General de la Seguridad Social estamos obligados a cotizar por las bases de cotización reguladas por los convenios colectivos de cada actividad, generalmente bastante superiores, aunque los salarios percibidos por los socios sean menores.

6. Si elijo una forma jurídica, ¿puedo cambiar luego?

Sí, de hecho, es algo habitual en la vida de una empresa ir adaptando su forma jurídica a la evolución del negocio. No obstante, en el caso de las sociedades de responsabilidad limitada y de las cooperativas, las propias normativas que las regulan contemplan procedimientos para su

transformación, no así las EAR y las Sociedades Civiles que tendrían que disolverse y volver a constituirse con otra forma jurídica.

7. ¿Cuál es en número mínimos socios para constituir cada forma jurídica?

Salvo en las sociedades unipersonales que, como su propio nombre indica, se constituyen con una única persona emprendedora, todas las demás fórmulas se pueden constituir con dos socios o más. No obstante, las laborales tienen un plazo de tres años para incorporar al menos un tercer socio.

8. ¿Qué capital social mínimo es necesario desembolsar para constituir cada forma jurídica?

Salvo para las Sociedades Limitas (incluidas las Laborales y las Unipersonales) donde el capital social mínimo son 3.000 € que tienen que estar totalmente suscritos y desembolsados en el momento de la constitución, en el resto de fórmulas jurídicas, incluidas las cooperativas, no existe un capital mínimo obligatorio.

Esto no significa que no haya que hacer un desembolso por parte de los socios para garantizar la viabilidad económica de los proyectos.

9. ¿Qué tipos de negocios son los que mejor se adaptan a la fórmula de cooperativa?

No existen negocios más o menos adecuados para la fórmula de cooperativa. De hecho, la fórmula cooperativa está presente en todo tipo de negocios en los que sus socios, como su propio nombre indica, cooperan y se agrupan para:

- **Consumir**, como Som Energía que opera en el mercado eléctrico suministrando energía eléctrica a sus socios consumidores en condiciones más beneficiosas.
- Proveerse **de servicios**, como las cooperativas farmacéuticas Bidafarma o Covirán, que asocian farmacias y detallistas respectivamente para suministrarse conjuntamente o,
- **De trabajo**, como Fagor, por ejemplo, constituida por trabajadores que se asocian para crear su propio puesto de trabajo.

Además, y esto sí que es exclusivo de las cooperativas, la ley de cooperativas andaluzas permite la creación de cooperativas mixtas en las que se integran, cada uno con sus intereses y cada uno remunerado en proporción a su participación en el objeto social, los clientes, los proveedores y los trabajadores de una misma empresa. Así, es posible crear empresas como por ejemplo la librería Caótica, en Sevilla, donde los trabajadores y los clientes son los propietarios de la empresa y participan en su gestión.

Esto abre un abanico inmenso de posibilidades de innovación social y la capacidad de dar respuestas mercantiles a realidades sociales, que ya se están dando, basadas en la cooperación empresarial estable, en la economía colaborativa real, en el aprovechamiento y la puesta en funcionamiento de espacios públicos, en la creación de nuevas comunidades con una dimensión económica en el mundo rural, en definitiva, para dar solución a muchos de los retos que se plantean con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

10. ¿Qué son los principios cooperativos?

Son una serie de principios, relacionados con la responsabilidad social corporativa y la cooperación, que son de obligado cumplimiento para las cooperativas y que deben materializarse mediante la aplicación del 5% de sus resultados a acciones relacionadas con estos fines.

Esto no impide que otras formas jurídicas, de forma voluntaria, estén cada vez más concienciadas con su contribución al desarrollo de una sociedad más sostenible.

11. Dudas frecuentes del Registro de Cooperativas

Para cualquier duda o consulta, puedes contactar con nosotros a través del correo:

economiasocial@andaluciaemprende.es



Junta de Andalucía