

ECONOMIA SOCIAL Y COOPERATIVAS.

CREACION DE EMPLEO.

UNA RESPUESTA CONTRA LA CRISIS

DATOS PERSONALES DEL ESTUDIANTE

Apellidos y nombre: CASES GARCIA JOSE LUIS

NIP: 586848

DNI: 17868951K

Introducción

La pretensión de este trabajo es el ofrecer una visión más clarificadora de uno de los modelos de empresa, y de emprendedores que, durante otros tiempos de situación de crisis, se ha postulado como uno de los mejores medios para intentar ofrecer soluciones al grave problema que atraviesa nuestro país, la crisis y el desempleo.

"Las Cooperativas son sociedades constituidas por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, con estructura y funcionamiento democrático". Así define la ley de cooperativas de 1999 este tipo de asociación laboral que, a pesar de ser grandes desconocidas, en España genera un volumen de negocio cercano a los 30.000 millones de €uros anuales y dan trabajo a mas de 210.000 personas, pero a pesar de ello queda mucho por hacer, ya que con las actuales tasas de desempleo, por encima del 25% y subiendo, esta obra pretende poner en valor y demostrar que es este modelo societario uno de los medios vehiculares más capaces de luchar y dinamizar el empleo.

En nuestro país, en la actualidad hay unas 22.000 cooperativas, 4.000 de ellas agrarias, pero con solo un ejemplo observamos lo que todavía queda por hacer, tan solo 2 de las cooperativas más grandes que hay en Holanda, facturan más que entre las 4.000 cooperativas agrarias que hay aproximadamente en España, y es por esto que debe ser este modelo el elemento dinamizador y corrector de una de las peores crisis vividas en el último siglo en nuestro país.

Sin embargo, el número de cooperativas se mantiene constante en la última década en España, el número de cooperativas agrarias en 2008 fue de 3.989, mientras que diez años antes, la cifra era bastante similar, 3.968. Lo que si ha variado durante esta década ha sido la cifra de negocios, que se ha duplicado, pasando de 8.750 millones de euros en 1998 a 18.889 millones de euros en 2008. El número de socios de cooperativas ha descendido en un 7% en estos 10 años, pasando de 1.072.000 en 1998 a 972.380 en 2008. Ni hace 10 años ni en la actualidad, ninguna cooperativa española cotiza en Bolsa.

Dentro de la lista de las 25 mayores cooperativas de la UE, no hay ninguna española. Encabeza la lista, la láctea holandesa Friesland Campina, seguida de la alemana de suministros Bay Wa, la cárnea holandesa Vion, la finesa forestal Metsaliitto y la láctea sueco-danesa Arla

En las Cooperativas, la calidad del empleo y de los puestos de trabajo es mucho mayor que en cualquier otra empresa, por eso resisten tan bien a la crisis, el hecho de tener una estructura de participación democrática, donde cada persona tiene un voto, permite que las decisiones se tomen con un grado de compromiso mucho mayor que en el resto de las empresas.

Este modelo, además, se beneficia de importantes bonificaciones fiscales y permiten una mayor flexibilización de las relaciones laborales de sus socios, con un mayor compromiso y dedicación, la cooperativa puede contar, además, con personal asalariado, no asociado, respetando unos mínimos de horas trabajadas por los socios.

Pero, como hemos mencionado anteriormente, queda mucho por hacer, el principal problema que cuenta este modelo en nuestro país, es la dimensión, el tamaño de la cooperativa, lo que le impide estar, a menudo, en situación de desventaja frente a otros modelos societarios, y les impide, en otros casos, poder hacer frente a la modernización necesaria para ser competitivos, poder Innovar, promocionar y exportar a otros mercados.

El modelo cooperativo es el elemento más apropiado para los emprendedores y la generación del autoempleo, y más aun ante la falta de apoyo de la administración en otros ámbitos o modelos societarios.

La intención de esta obra es poner de manifiesto la estructura, regulación y funcionamiento de las cooperativas, como una de las mejores armas de superación de la crisis. Esta obra además, tiene el objetivo de ofrecer una luz o una esperanza para la superación de un problema tan difícil y problemático, la crisis y el fuerte desempleo.

Indice Sistemático

1. EL COOPERATIVISMO COMO INSTRUMENTO DINAMICO Y CORRECTOR DE LA CRISIS SOCIAL Y ECONOMICA EN ESPAÑA:

INTRODUCCION HISTÓRICA AL COOPERATIVISMO
LAS COOPERATIVAS COMO FUENTE GENERADORA DE EMPLEO
EL MODELO COOPERATIVO DE TRABAJO: RESPUESTA ÚTIL
COOPERATIVISMO Y LA CREACIÓN DE EMPLEO: SOLUCION A LA CRISIS

2. ASOCIACIONISMO Y COOPERACIÓN

EL SISTEMA DE COOPERACIÓN
COOPERACION: TECNICAS EMPRESARIALES
COOPERACION FINANCIERA
EMPRESA CONJUNTA.JOINT-VENTURE
LEVERAGED BUY-OUT Y MANAGEMENT BUY-OUT
SOCIEDADES DE INTERMEDIACION FINANCIERA
COOPERACION COMERCIAL
FRANQUICIA
CONSORCIOS DE EMPRESAS
CLUB DE EMPRESAS
COOPERACION TECNOLOGICA
LICENCIA DE PATENTES Y MARCAS
CONTRATOS DE ASISTENCIA TÉCNICA
COOPERACIÓN PRODUCTIVA
LA SUBCONTRATACIÓN
LA CALIDAD CONCERTADA
EL SPIN-OFF
SOLIDARIIDAD COOPERATIVA. CONCEPTO
CONSORCIO. CONCEPTO
CONCEPTO DE COOPERATIVA .- CLASES
UNIÓN TEMPORAL DE EMPRESAS
AGRUPACIÓN DE INTERÉS ECONÓMICO
ORGANIZACIONES COOPERATIVAS

3. ESTRUCTURA SOCIETARIA

CONCEPTO
CARACTERÍSTICAS
CLASIFICACIÓN Y TIPOLOGÍA
COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO
COOPERATIVAS DE INICIATIVA SOCIAL.
TRAMITES DE CONSTITUCIÓN DE UNA COOPERATIVA
LA COOPERATIVA EN CONSTITUCIÓN
LA RESPONSABILIDAD DE LOS SOCIOS
CONTENIDO MÍNIMO DE LOS ESTATUTOS SOCIALES
LEGALIZACIÓN DE LOS ESTATUTOS SOCIALES
MODIFICACIÓN DE ESTATUTOS
REQUISITOS INCORPORACIÓN SOCIO TRABAJADOR

DERECHOS DEL SOCIO TRABAJADOR
OBLIGACIONES DE LOS SOCIOS
PROCEDIMIENTO DE INCORPORACIÓN COMO SOCIO TRABAJADOR DE UNA COOPERATIVA
BAJA DE LA COOPERATIVA
RÉGIMEN DE RESPONSABILIDAD EN UNA COOPERATIVA DE LOS SOCIOS DE BAJA
RESPONSABILIDAD DEL CONSEJO RECTOR
SOCIO EXCEDENTE.REQUISITOS.DERECHOS Y OBLIGACIONES
DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL SOCIO EXCEDENTE
NUMERO MÍNIMO SOCIOS EN UNA COOPERATIVA
TRABAJADORES POR CUENTA AJENA EN LAS COOPERATIVAS
REQUISITOS PARA INCORPORACIÓN COMO SOCIOS TRABAJADORES
PERIODO DE PRUEBA
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO: FALTAS Y SANCIONES
SOCIO COLABORADOR
ÓRGANOS DE GOBIERNO: ASAMBLEA GENERAL
VOTO REPRESENTADO
ADOPCIÓN DE ACUERDOS EN LAS ASAMBLEAS
IMPUGNACIÓN DE ACUERDOS
ACTA DE LA ASAMBLEA GENERAL
EL CONSEJO RECTOR
EL DIRECTOR O GERENTE
COMITÉ DE RECURSOS
EL CONSEJO SOCIAL
LA DIRECCIÓN Y PARTICIPACIÓN COOPERATIVA
ORGANIZACIÓN DE COOPERATIVAS POR SECCIONES
LA AUDITORÍA Y CONTROL SOCIAL
LIBROS SOCIALES Y LIBROS CONTABLES
DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE LA COOPERATIVA
TRANSFORMACIÓN DE SOCIEDADES MERCANTILES EN COOPERATIVAS

4. RÉGIMEN ECONÓMICO FINANCIERO

LAS APORTACIONES OBLIGATORIAS AL CAPITAL
APORTACIONES VOLUNTARIAS
CAPITAL SOCIAL MÍNIMO Y SOCIAL MÍNIMO LEGAL
REMUNERACION DE LAS DISTINTAS CLASES DE APORTACIONES AL CAPITAL
CUOTAS DE INGRESO
ACTUALIZACION DE APORTACIONES
LAS RESERVAS OBLIGATORIAS IRREPARTIBLES
AUTOFINANCIACIÓN A TRAVÉS DE LA DISTRIBUCIÓN DE EXCEDENTES
TIPOS DE INTERÉS AL CAPITAL

5. ESTRUCTURA LABORAL. PRESTACIÓN DEL TRABAJO. RECURSOS HUMANOS

LIMITACIONES LEGALES A LA CONTRATACIÓN LABORAL POR CUENTA AJENA.
DERECHOS ECONÓMICO DEL SOCIO POR LA PRESTACIÓN LABORAL
SISTEMAS RETRIBUTIVOS BASADO EN LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
REGÍMENES DE LA SEGURIDAD SOCIAL APLICABLE A LOS SOCIOS TRABAJADORES

DESEMPLÉO Y SOCIOS TRABAJADORES DE CTA.
MODALIDAD DE PAGO ÚNICO DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLÉO
FOGASA Y LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO
LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
LA INFORMACIÓN EN LAS COOPERATIVAS
LOS SOCIOS TRABAJADORES DE LAS COOPERATIVAS TIENEN UN DOBLE NIVEL DE PARTICIPACIÓN:
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL SEÑO DE LA COOPERATIVA
CONFLICTOS COLECTIVOS EN LAS COOPERATIVAS
REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO

6.-CONTABILIDAD Y CONTROL

CUENTAS ANUALES. FORMULACIÓN
LA MEMORIA DE GESTIÓN
RESULTADO ECONÓMICO CONTABLE. DISTRIBUCIÓN
IMPUTACIÓN DE LOS RESULTADOS NEGATIVOS:PERDIDAS

7.-RÉGIMEN FISCAL

COOPERATIVAS FISCALMENTE PROTEGIDAS
COOPERATIVAS ESPECIALMENTE PROTEGIDAS
BENEFICIOS FISCALES PARA LAS COOPERATIVAS
TRATAMIENTO DE LOS FONDOS DE RESERVA EN EL IMPUESTO
AMORTIZACIONES EN LAS COOPERATIVAS
TRATAMIENTO FISCAL DE LOS RETORNOS COOPERATIVOS DISTRIBUIDOS.
TRATAMIENTO FISCAL DE LOS INTERESES DE LAS APORTACIONES AL CAPITAL
RÉGIMEN FISCAL DE LOS FONDOS DE RESERVAS

8.-IMAGEN COOPERATIVA

SOPORTES DE COMUNICACIÓN Y PROYECCIÓN DE LA IMAGEN DE LA COOPERATIVA
COMUNICACIÓN OPERATIVA
EL ARGUMENTARIO
CONTACTO CON LA PRENSA
LA ENTREVISTA.
EJERCICIO DE OPINIÓN
CREACIÓN DE IMAGEN DE LA COOPERATIVA Y DEL PRODUCTO
CONCEPTO DE CALIDAD
LOS COSTES DE LA CALIDAD Y LA NO-CALIDAD
PROGRAMA DE CERO DEFECTOS
CONTROL DE CALIDAD

9.- CONCLUSION FINAL

10.- LEGISLACION Y BIBLIOGRAFIA

1.-EL COOPERATIVISMO COMO INSTRUMENTO DINAMICO Y CORRECTOR DE LA CRISIS SOCIAL Y ECONOMICA EN ESPAÑA:

INTRODUCCION HISTÓRICA AL COOPERATIVISMO

Las primeras cooperativas en España datan de mediados del siglo XIX, asociadas a las primeras mutualidades obreras. La creación de estas entidades económicas de producción o de comercialización originó toda una red de solidaridad e intercambio de experiencias que enriquecería notablemente al movimiento obrero español. De hecho, la libre asociación de trabajadores prosiguió con las ideas comunales en la agricultura, los gremios medievales de trabajadores urbanos, o la asociación de colonizadores o emigrantes a finales del siglo XVIII. Estas voces míticas dentro del imaginario colectivo europeo, que se irán descomponiendo ante el avance brutal del maquinismo ligado a la implantación del sistema capitalista, serían reforzadas con las propuestas del injustamente llamado "socialismo utópico". Ligadas a estas propuestas equitativas de base teórica aparecen las primeras prácticas anticapitalistas.

No sólo la asociación de trabajadores, la manifestación, la huelga y los medios de propaganda propios se revelan como las herramientas más idóneas, sino también el sabotaje y la competencia por parte de los mismos explotados que se constituyen como 'empresa' propia, comprando a bajo precio y distribuyendo las mercancías entre sus asociados. Nace la cooperación obrera, en Inglaterra, cuna de la Revolución Industrial y donde los abusos contra los obreros alcanzan su grado máximo.

En 1844, veintiocho tejedores de Rochdale reúnen sus ahorros y alquilan un local que les sirve de almacén y de centro de reuniones. En este almacén establecen la primera cooperativa de la historia que vende a precio de mercado, pero que reparte los beneficios entre los cooperadores. En 1900 era uno de los negocios más importantes, y sus socios eran 90.000 trabajadores. Su ejemplo se multiplicaría, y pronto llega a España. No solamente por lo que hacía referencia a la compra y distribución de productos, sino también en lo que se refiere a la producción.

Nacen cooperativas textiles en Mataró en 1864, o La Proletaria, de los sederos de Valencia, en 1856. Pero como no todos los trabajadores disponen de ahorros suficientes para adquirir la costosa maquinaria que requería la instalación de una fábrica, pronto se opta por soluciones más ingeniosas. Un ejemplo de lo que decimos es el alquiler de terrenos arcillosos para la

explotación de ladrilleras cooperativas, como es el caso de La Redentora, en Terrassa, y una veintena más que se realizaba por varias familias obreras, ya que los niños también intervenían en el proceso productivo.

También en el campo nacen las cooperativas de agricultores, o las vitivinícolas, mientras en otras zonas nacen las de pescadores. Los principales difusores en España son Jose Maria Arizmendiarrieta, fundador del Grupo Mondragon, Fernando Garrido, Antonio Vicent, Roca i Galés, o el internacionalista Domènec Perramon, presidente de los tejedores manuales en el barrio barcelones de Gràcia.

Lógicamente, a nivel internacional las cooperativas fueron tachadas de reformistas por los sectores obreros anarquistas y socialistas revolucionarios, ya que desde sus primeros congresos en Europa alertaron del peligro del "aburguesamiento" obrero, o de la imposibilidad de la acción huelguística de los obreros contra sus iguales.

Pero en España fue diferente. La represión contra los movimientos sociales era más intensa que en Francia o Inglaterra, y como la acción obrera debía desarrollarse en clandestinidad, se recurrió a los locales y asociaciones cooperativistas para difundir la propaganda y realizar reuniones y prácticas. Incluso se organizaron escuelas nocturnas y asociaciones en pro de una medicina y previsión obrera en caso de enfermedad o de jubilación, ya que el Estado ignoraba sistemáticamente las prestaciones sociales de los trabajadores.

La historia del esfuerzo cooperativo es pues abundante y apasionante porque está íntimamente ligada al deseo emancipatorio de hombres y mujeres que lucharon por subvertir el orden al que estaban condenados desde su nacimiento..

Aragón es cuna de muchas fórmulas comunitarias y autogestionarias en su pasado histórico. Fundamentalmente es en la obra de Joaquín Costa

En Aragón apenas hay ensayos a fines del siglo XIX. Fernando Garrido Tortosa, en su obra *Introducción a la Historia de las Clases Trabajadoras*, señala que con el nombre de «La Igualdad Zaragozana» empieza a funcionar en Zaragoza en 1871 una Cooperativa de consumo cuyo «capital al comenzar sus operaciones era de 3.842 reales, y en cincuenta días compró con ellos género por valor de 14.226 y vendió por 16.549, quedándole un beneficio líquido de 1.323 reales. Suma que excede del 34 por 100 de beneficio». Cuando se asientan con mayor fuerza es a principios del siglo XX.

Los sindicatos católicos agrarios y las cajas rurales empiezan a difundir por la acción de la propaganda católica desde 1902 en adelante,

interviniendo destacadas figuras del catolicismo local, creando cerca de un centenar de sindicatos y cajas rurales.

Paralizado el desarrollo de las Sociedades Cooperativas en la época de 1936-19399, hay que citar como figuras para cooperativas las empresas comunitarias y autogestionarias que se organizan con inspiración en el Bajo Aragón. Perduraron poco, pero puede decirse que su influencia en el estudio de los procesos autogestionarios ha sido muy importante.

Ante las duras condiciones de la vida rural en las décadas 40 y 50, se incrementa la importancia del cooperativismo agrario y sobre los antiguos sindicatos se organizan principalmente bodegas y almazaras cooperativas y secaderos de maíz, llegando incluso en el fin de la década 60 a la organización de centrales hortofrutícolas, con variada fortuna.

Las Cooperativas de consumo apenas progresan en este tiempo, y hay incluso algún retroceso, con desaparición de veteranas cooperativas, como la «Militar y Civil» de Zaragoza, fundada a principios de siglo y con domicilio social en la actual sede del Centro Social “Joaquín Roncal” de la Caja de la Inmaculada de Zaragoza.

Surgen hacia 1965 las de vivienda, siendo la primera la de Tarazona. En Zaragoza se construyen dos polígonos cooperativos, «La Romareda» y «Balsas de Ebro Viejo», pero encuentran mucha dificultad por la especulación del suelo.

En el movimiento de crédito destaca el espectacular desarrollo de la Caja Rural Provincial de Huesca, que consigue situarse entre las cinco primeras de España.

Dentro del incipiente movimiento cooperativo aragonés, un momento histórico se da en 1963, cuando la Diputación Provincial de Zaragoza crea la Escuela de Gerentes de Cooperativas, ya desaparecida y que durante casi 30 años, fomentó y divulgó entre la Sociedad Aragonesa, las ideas del Cooperativismo.

La Escuela, mediante acciones formativas y divulgativas, entre las que cabe destacar el desarrollo de las distintas promociones de “Gerentes de Cooperativas”, que sirvieron para profesionalizar la dirección y gestión de este tipo de Empresas. Cabe indicar, el hecho de que dicha Titulación profesional, con gran proyección tanto a nivel nacional como a nivel internacional, llegó a dar el hecho de que muchos dirigentes sindicales de los distintos países del Centro y Latinoamérica, venían hasta Zaragoza, para obtener la formación necesaria que poner en práctica en sus distintos países de origen.

Ante la crisis económica de finales de los 70, empezaron a destacarse algunas nuevas formulaciones cooperativas, como la COPYME, impulsada por un grupo de empresarios, y las cooperativas de trabajo asociado que cuentan con el apoyo de los créditos del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, perteneciente al Ministerio de Trabajo.

En el sector agrario se inicio con la transformación de la Utecos de Zaragoza, Huesca y Teruel, un movimiento de integración en entidades de segundo y ulterior grado que habrá de beneficiar sobre todo a la comercialización y exportación de nuestros productos.

LAS COOPERATIVAS COMO FUENTE GENERADORA DE EMPLEO

Una vez analizada la primera visión histórica del Movimiento cooperativo, abordaremos el desarrollo de las Cooperativas como fuente generadora de empleo, son, instrumentalmente muy importantes y necesarias en la solución de la crisis de empleo, o deberíamos llamarlo "del desempleo", por su constante aumento desmedido. El cómo se ha llegado a esta situación, el porqué los diferentes gobiernos nos han engañado negando la "crisis" e insistiendo en la aparición de los famosos "brotes verdes", y que nos ha llevado a un deterioro de la economía, a la destrucción de un gran número de empresas y por consiguiente de un fuerte aumento del paro.

Evidentemente, la crisis que está viviendo la economía española es fruto directo de la crisis financiera internacional. Si ésta no se hubiera producido, nuestra economía no habría llegado a estar en la situación tan delicada en la que se encuentra.

Pero, aunque es verdad que nuestra crisis viene de la mano de la internacional, también es cierto que en España había unas condiciones económicas previas muy singulares que han hecho que su efecto haya sido especialmente grave y dañino.

Las que afectan en estos momentos al que pretendemos explorar, la crisis de la economía española, y el fuerte desempleo existente son fáciles de detectar y en realidad comunes a los que han sufrido o sufren otros muchos países como consecuencia de la crisis: un incremento extraordinario del número de personas en paro, el hundimiento de sectores enteros de la economía, la quiebra de miles de empresas o gobiernos que se han tenido que endeudar hasta niveles muy preocupantes para tratar de aliviar todo eso, entre otros.

Éstos son los problemas que tenemos que resolver pero para conseguirlo lo más importante es conocer bien sus causas.

Para tratar de resolver cualquier tipo de problema hay que empezar por conocer las causas que lo han provocado. Hacer un buen diagnóstico de los males que aquejan a un paciente es el primer paso para sanarlo, e igualmente ocurre en el campo económico y laboral.

En un momento como el que vivimos, esta en peligro y se cuestiona la desaparición de lo que vino a denominarse Estado de Bienestar, no puede olvidarse que los logros sociales alcanzados se encuentran precisamente relacionados con el nivel de empleo existente.

El nivel de empleo se convierte así en elemento crucial del bienestar social, y debería, en consonancia con su trascendencia, ser objeto de un debate permanente, despojado de posiciones previas, para intentar descubrir primero, y corregir después, las causas de la evolución negativa del mismo que se viene produciendo desde hace ya demasiados años.

Cuando el nivel de empleo es bajo y su aumento es progresivo y alarmante, se tambalea la construcción social existente y la tentación más inmediata es aceptar resignadamente que no queda más remedio que proceder a su desmantelamiento.

Los gobiernos quieren crear empleo, pero todo lo que pueden hacer al respecto es crear los instrumentos favorecedores, porque los gobiernos no crean empresas, y menos en el estadio de pensamiento actual en el que en casi todos los países hay un proceso vertiginoso de privatización de todas aquellas empresas en que los Estados tenían participaciones de cierto relieve.

Los empresarios quieren crear empleo, y acaban creándolo si las condiciones son favorables, en su afán de satisfacer las necesidades del mercado.

Los sindicatos quieren que se cree empleo, pero no creo que puedan hacer otra cosa que facilitar con sus posiciones el que los empresarios se sientan estimulados a desarrollar sus empresas o a crear otras nuevas.

No veo otras instituciones en la sociedad que pudieran asumir como objetivo la generación de opciones de trabajo.

El nuevo tipo de sociedad que aparece en el horizonte y que en muchos casos se halla ya instalada en la realidad, es de una gran dureza e incorpora evidentes ribetes de injusticia. Grupos cada vez más numerosos se hallan expulsados del mundo del trabajo o de empleo de baja calidad, durante

demasiado tiempo, y en esas circunstancias su capacidad de acceso a la cultura, a la vivienda y a la simple construcción de una familia, les resultan sencillamente imposibles.

"La pequeña y mediana empresa y las empresas de carácter social, cooperativas y sociedades laborales, creando las condiciones para que entender así la actividad empresarial no sea un escollo sino una ventaja en el mundo de los negocios.

En realidad algunas de las empresas más eficientes y las que han respondido a la crisis con menor destrucción de empleo han sido cooperativas de trabajadores y empleados de reducido abanico salarial, con diferencias entre los mejores y peores pagados de 3 a 1, que contrastan con las grandes empresas del Ibex-35 que destruyen más empleo y en donde esas diferencias llegan a ser 20 a 1. Mondragón es un ejemplo de ello y se puede afirmar que si la mayoría de empresas en España hubiera actuado como las de Mondragón, nuestro nivel de desempleo sería mucho más bajo que el actual". (*Vicenc Navarro, Juan Torres y Alberto Garzón. 2011. Hay alternativas, Propuestas para crear empleo en España. Madrid. Sequitur*)

Pero en este caso el empleo sería una resultante y no un objetivo, lo que considero rotundamente insuficiente, porque seguramente no tendremos dificultades en aceptar que para alcanzar algo lo primero que hay que hacer es proponérselo, después plantearlo como objetivo, es decir, cuantificarlo y fecharlo, y finalmente poner los medios necesarios para conseguirlo.

Si este pensamiento fuera correcto resultaría que una de las preocupaciones más importantes de la sociedad, ampliamente manifestada en todas las encuestas sociológicas, la falta de empleo, no encontraría agente alguno responsable de su gestión.

Cuando se asuma el compromiso de la generación de empleo como la única vía válida para afrontar el problema del desempleo, estaremos avanzando en la dirección adecuada. Yo creo que las Cooperativas se han movido y están moviéndose claramente en esa dirección.

La sociedad mundial en general y la occidental, en particular, se encuentran insertas en un proceso de transformación de importantes consecuencias para la evolución del cooperativismo en general y del Trabajo Asociado en particular.

Las fuerzas y tendencias que definen el citado proceso de transformación de la sociedad afectan al Cooperativismo a dos niveles fundamentales. Por un lado, el nuevo escenario económico obliga a

replantear la estructura, relaciones y funcionamiento de las empresas cooperativas si se pretende que en el futuro tengan una presencia económicamente significativa. Por otro lado, un conjunto de problemas y necesidades de creciente significación social no parece que puedan encontrar una solución eficaz y socialmente satisfactoria por los cauces tradicionales del mercado y del Estado.

En contraposición, dados sus objetivos sociales y su principio de organización (sustentado en la participación y la reciprocidad), el Cooperativismo parece particularmente bien dotado para llenar satisfactoriamente tal vacío, siempre y cuando se den las condiciones de entorno y el aprendizaje que permitan su desarrollo.

La globalización económica constituye un factor fundamental en la definición del nuevo escenario económico, social y territorial. Esta junto a la crisis y transformación industrial y la actual revolución tecnológica, están agudizando la competencia y afectando significativamente la división internacional del trabajo, con un considerable impacto económico, social y político sobre las sociedades occidentales. El paro, especialmente el de larga duración, la temporalidad y precariedad del empleo, la descualificación de colectivos significativos de la población laboral, el declive de áreas de antigua industrialización -con efectos sobre la degradación económica y social de los espacios afectados-, la desregulación del mercado de trabajo, son algunas de sus principales consecuencias, que afectan tanto al bienestar social y a la seguridad como a las perspectivas de futuro de amplios colectivos.

Es en este contexto, en el que el Cooperativismo puede cumplir funciones compensadoras y al mismo tiempo, como alternativa productiva y social de gran trascendencia en un momento en el que las viejas formas organizativas resultan poco adaptadas a un nuevo tipo de demanda de bienes y servicios y a un cambio en el estilo de gestión de los recursos, tanto humanos como naturales.

En la actualidad y ya desde hace algunos años se le está atribuyendo una relevante rol como estabilizador de las deficiencias del sistema capitalista. La estructura de sus relaciones internas consigue que, los socios-trabajadores, asuman como categoría normal el hecho de que pueden gestionar empresas y responsabilizarse de su funcionamiento. Así, la base maestra que sostiene la actuación de las Cooperativas de Trabajo Asociado, tiene como cualidad básica la de impulsar el espíritu emprendedor, el cual se encuentra en amplio retroceso y sin aparente capacidad de respuesta. Por lo tanto, ante una situación generalizada de desajuste, de imposibilidad práctica de generación de todos los puestos de trabajo que se han destruido, al sistema le conviene implicar a las personas en la gestión económica,

animándolos a que se constituyan en su propia fuente de empleo y asuman los riesgos que ello lleva consigo.

Unido a lo anterior, se tiene en cuenta su participación en la generación de renta y riqueza. Las empresas del sector cooperativo aportan un volumen importante de bienes y servicios en la formación del PIB. No solamente cumplen estas tareas productivas, sino que además permiten mejoras sociales. Por una parte, introduce una forma de distribución de excedentes más equitativa, al modificar la estructura habitual de las relaciones sociales de producción capitalista; y por otro lado, realiza tareas redistributivas.

Aún reconociendo que las Cooperativas de Trabajo necesitan mejorar su actuación práctica, se están considerando como instrumentos útiles, muy específicos, para acometer políticas de desarrollo económico y bienestar social. Esto se debe a varios factores:

- ✓ Son empresas muy flexibles en cuanto al tamaño y a la movilidad de sus socios.
- ✓ Por propia exigencia de los principios cooperativos deben invertir en capital humano y además toman las decisiones de forma participativa.
- ✓ Contribuyen a la formación de un espíritu empresarial.
- ✓ Permiten –en el caso de las cooperativas de trabajo asociado o de producción- ajustes bastante rápidos del salario real, tanto a la baja como al alza, según la coyuntura económica y, por tanto, producen efectos favorables en el sostenimiento del empleo.

EL MODELO COOPERATIVO DE TRABAJO: RESPUESTA ÚTIL

La nueva realidad del Cooperativismo y sus posibilidades presentes y futuras de desarrollo, vienen definidas por los cambios actuales en el paradigma tecno-económico y en los mecanismos de regulación del sistema capitalista. Aspectos ya señalados anteriormente, como la crisis industrial, la revolución informática, la tercerización del sistema productivo, la flexibilización productiva, y del mercado de trabajo, la mundialización del sistema económico y la reorientación de la intervención pública, conforman un nuevo entramado de relaciones y mecanismos reproductivos de la sociedad susceptibles de generar nuevos espacios y exigencias del desarrollo del Cooperativismo.

Como ya se ha indicado la realidad socioeconómica se ha caracterizado en estos últimos años por un profundo deterioro, en materia de empleo, cuyos signos más alarmantes corresponden al número creciente de personas desplazadas del mercado de trabajo, especialmente a sectores con serias

dificultades para su retorno, tal es el caso de las mujeres y los mayores de 45 años y a la disminución de la calidad de vida de colectivos cada vez más numerosos. Se insiste en que la puerta de salida sólo se encontrará mejorando los niveles de productividad y dando pruebas de competitividad. No obstante, las políticas macroeconómicas todavía no han demostrado una suficiente capacidad para impulsar los ajustes requeridos y la situación aconseja intentar también otros procedimientos alternativos.

Una de las posibilidades que hoy día se vislumbran para llevar a cabo cambios estructurales del sistema productivo, consisten en fomentar la capacidad emprendedora, aumentar la calidad del capital humano, obtener una adecuada combinación de tecnología y factor trabajo e ir impulsando iniciativas que, a nivel local, vayan flexibilizando el proceso productivo y aportando soluciones. No se trata de realizar grandes proyectos industriales, sino de poner en marcha los de dimensión adecuada y establecer redes que conecten entre sí a distintas empresas.

En este sentido, el cooperativismo tiene una respuesta clara y contundente basada en su peculiar personalidad, configurándose en una fórmula empresarial de vanguardia.

Los valores que se afirmaban en el origen del cooperativismo, tales como voluntad de transformación social y apuesta por una sociedad más equitativa y solidaria (primacía del trabajo sobre el capital, participación del trabajador en la gestión, formación y ética profesional,...) si han podido aparecer como utópicos en un siglo caracterizado por el protagonismo exclusivo del gran capital y la supeditación del hombre a la máquina; hoy cuando el hombre vuelve a ser el centro de atención, no sólo se consideran posibles, sino incluso necesarios.

En la sociedad de la información, del cambio constante, del desarrollo tecnológico vertiginoso, de los nuevos retos morales y éticos, del conocimiento en suma; por encima de lo material, se cuestiona el modelo de empresa tradicional, la jerarquización autoritaria y poco flexible, abogando por un trabajador implicado, creativo, autónomo, polivalente, automotivado, partícipe en un proceso continuo de aprendizaje y altamente comprometido con los objetivos de la empresa. En este sentido, el cooperativismo desde siempre tiene implícitos estos valores y además, desde su horizonte teórico y ético, tienen mayor consistencia y profundidad.

Por ello, resulta importante que ante la generalización de los cambios comentados, las cooperativas retomen con mayor vigor esa peculiar identidad que las convierte en modelos de vanguardia.

La capacidad mostrada por el cooperativismo en los últimos veinte años para crear empleo nuevo; mantener puestos de trabajo y actividades abandonadas por el empresariado tradicional; revitalizar y hacer competitivas empresas desahuciadas por el capital; responder a las nuevas necesidades sociales (integración por el trabajo, servicios de proximidad, demanda cultural y gestión ecológicamente sensible, etc.); así como gestionar eficazmente servicios colectivos a raíz de la externalización de funciones por el sector público, prueban fehacientemente tales virtudes.

COOPERATIVISMO Y LA CREACIÓN DE EMPLEO: SOLUCIÓN A LA CRISIS

El desempleo se ha situado en Europa, y especialmente en España en los últimos años, en los niveles más elevados de su historia. Por ello, en el viejo continente, especialmente en el sur, la generación de empleo sigue siendo un objetivo fundamental para los próximos años, por lo que persiste hoy la inquietud ante los problemas de empleo y el pesimismo a propósito de la posibilidad de resolverlos y sobre la capacidad de nuestro sistema productivo para reducir el alto nivel de desempleo existente hoy. La tarea de crear un número suficiente de puestos de trabajo para acabar con el desempleo, con el subempleo y con las remuneraciones bajas es el reto fundamental de la política social de cualquier Gobierno.

Los niveles altos de desempleo engendran muy diversos problemas: una desigualdad y exclusión social crecientes, una producción y unos recursos humanos desaprovechados y una mayor inseguridad económica.

El paro se constituye así como uno de los principales problemas de índole social para el que no existen panaceas ni recetas milagrosas en su solución, y debería estar claro que en una situación como la actual, las acciones de los gobiernos deben ir dirigidas no solo a establecer las condiciones más favorables para que las empresas generen empleo, sino también a propiciar la expansión de servicios altamente sensibles a la generación de empleo. El problema es de difícil solución, por un lado están las teorías neoclásicas, de reducción de los costes salariales para poder crear empleo, y la eliminación de la alta protección y ayuda social, pero esto conlleva una reducción del consumo, por lo que la economía se reduce y por tanto el empleo no crece.

Es necesario aplicar todas las soluciones posibles para reducir el problema del paro, que sigue dañando especialmente a capas sociales concretas, como son los jóvenes y las mujeres, y especialmente a los

mayores de 45 años. Aprovechar la potencialidad del Cooperativismo en la creación de empleo estable, puede contribuir eficazmente a ello.

Como ya se ha señalado, diferentes transformaciones acaecidas en el medio económico, social e institucional o, de otro modo, en la economía de mercado, la economía pública y la propia sociedad civil, han favorecido la eclosión de este tipo de empresas: Cooperativas de Trabajo Asociado.

El Cooperativismo, como fórmula para satisfacer necesidades socio-económicas comunes, ha experimentado en los últimos años en España y Europa un crecimiento progresivo, que nos permite presentar una valoración global positiva tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo. La solución cooperativa, se ha mostrado eficaz, en primer lugar como modelo empresarial y en segundo término, como vía adecuada de creación y/o conservación de empleo.

Pero no sólo en situaciones de crisis, también en períodos de crecimiento y reactivación económica, su aportación ha sido significativa. Siempre se ha afirmado, que las empresas Cooperativas eran hijas de las crisis y por lo tanto no deseadas, y ciertamente, la hipótesis más convincente, explicativa del crecimiento de estas fórmulas empresariales, especialmente las de trabajo asociado, a principios de la década de los ochenta, sería precisamente la de la necesidad de dar respuesta a las dificultades que atravesaba el sector industrial y la consiguiente pérdida de empleo.

No obstante lo apuntado, el crecimiento de las Cooperativas ha sido también importante en estos últimos años. Podemos decir, que la extensión de las Cooperativas de Trabajo Asociado es debida, a que en esta forma empresarial, entidad en general de reducida dimensión controlada por sus propios trabajadores, coexisten dos dimensiones, una contracíclica, ligada al factor trabajo y a la defensa del empleo, y otra proactiva, ligada al potencial germen de cambio social, en los modos de organización y de sensibilidad hacia la detección y satisfacción de necesidades de la sociedad.

De entre las Cooperativas, la relación de las de Trabajo Asociado, se ha ido incrementado progresivamente, respecto a la de otras formulaciones de tipo cooperativo, confirmando así que la tradición de cooperativismo empresarial no sólo no se interrumpió en las épocas de crisis económica, ni en los momentos de crecimiento, sino que se amplió.

La creación de los empleos en las empresas cooperativas -pequeñas y medianas empresas- se ha debido y debe, a varios factores:

- ✓ Estadísticamente se observa como la formación de un gran número de nuevas cooperativas, lleva aparejada una creación significativa de empleos.
- ✓ La evolución de la estructura del empleo que se caracteriza por un descenso del mismo en el sector industrial, relativamente concentrado, y por una expansión del empleo en el sector de los servicios, relativamente más disperso, contribuye a explicar esta tendencia.

Sin embargo, incluso en las zonas afectadas por la desindustrialización se ha registrado un aumento del número de pequeñas y medianas empresas cooperativas industriales, así como una reactivación del sector artesanal. Puede encontrarse una explicación posible en la modificación de las estructuras de producción. Hemos asistido, en efecto, a la aparición de estructuras más flexibles y menos concentradas que permiten a las unidades cooperativas participar activamente en estos procesos de descentralización productiva. Es razonable pensar que estas empresas cooperativas, disponen internamente de mejores condiciones de hacer frente a los períodos económicos difíciles, en la medida en que sus estructuras son menos rígidas y en que tienen menor temor a asumir riesgos. Por eso pueden responder con mayor rapidez a las nuevas ideas, y lanzarse sobre mercados nuevos, relativamente aleatorios.

Esta circunstancia también puede explicarse por la intervención de variables adicionales entre las que sin duda destacarían la diversidad legislativa y la modernización del marco legal sustantivo, así como, la intervención pública en esta materia, aun cuando, todavía existen distorsiones jurídicas y dificultades derivadas de su inserción en un entorno no del todo favorable que limitan la competitividad de este tipo de empresas e incluso un mayor desarrollo.

En períodos de crisis, como el actual, el cooperativismo de Trabajo Asociado se ha desarrollado creando empleo, al mismo tiempo que se destruía en la empresa tradicional.

Asimismo en épocas de reactivación económica, el Cooperativismo, ha generado empleo con mayor rapidez que otros sectores.

Junto a cambios cuantitativos se registran también otros cualitativos importantes con respecto a la pasada evolución del Cooperativismo de Trabajo.

En lo que respecta a las actividades que marcan el desarrollo más reciente de empresas Cooperativas, es de destacar como ésta se ha alejado del modelo característico de la reconversión de la vieja empresa industrial en crisis. En estos últimos años, el peso de estas empresas reflotadas, ha decrecido por diversos motivos. El sector está formado hoy,

mayoritariamente, por empresas ex-novo, de pequeña dimensión y en muchos casos con una alta proporción de empleo cualificado.

Estas cooperativas, acogen nuevas formas de empresa vinculadas a cambios significativos en algunas actividades agrarias, industriales y de servicios, resultado de la reestructuración de los procesos productivos, la incorporación de las nuevas tecnologías y la reactivación hacia actividades del terciario avanzado, y la aparición de nuevas demandas sociales y asistenciales. Es decir actividades con gran potencial de crecimiento, intensivas de mano de obra, pero también a empresas con personas de niveles formativos altos, con una visión alternativa de gestión que buscan un nuevo estilo de vida en el trabajo, y autonomía laboral.

La significación del Cooperativismo para el empleo y, por tanto para el desarrollo no es sólo cuantitativa adquiriendo especial alcance cualitativo, y ello por diversas razones:

- ✓ En primer lugar porque el Cooperativismo abarca prácticamente a todos los sectores productivos. Desde la agricultura, pasando por la industria y la construcción, hasta llegar a los servicios, sector éste, en el que el cooperativismo manifiesta un especial dinamismo.
- ✓ En segundo lugar, al margen de los datos comentados, esta economía se caracteriza por ser habitualmente intensiva en factor de trabajo, mostrando unos coeficientes empleo-producción, ciertamente satisfactorios.
- ✓ Además, absorbe con frecuencia colectivos que presentan menores probabilidades de colocación: jóvenes, mujeres y desempleados de larga duración.
- ✓ El Cooperativismo, manifiesta una especial idoneidad para aprovecharse de las múltiples posibilidades que presentan los llamados "nuevos yacimientos de empleo".

La promoción de las mismas a través de las formas cooperativas de trabajo, constituye, pues, un potencial de primer orden de cara al futuro.

En las Cooperativas, la precariedad en el empleo es menor, ya que sólo entre un 10 y un 15% de sus trabajadores son eventuales, frente a la media que alcanzan en el resto de las empresas.

En otro orden de cosas, señalar que la tasa de reinversión de beneficios es notablemente más alta en el ámbito de cooperativismo que en el resto de sectores. Y otro tanto cabe decir de la productividad, sin que pueda desconocerse el alcance que a este efecto, posee la mayor participación de los que prestan su trabajo, en buena parte de las decisiones del proceso productivo.

Por otra parte, es preciso reconocer que el Cooperativismo de Trabajo constituye un sector notablemente menos inflacionista que el resto. Ello es así porque sus remuneraciones se establecen en función de resultados obtenidos, a diferencia de lo que suele ser habitual en la economía ordinaria donde los salarios se establecen a priori.

Además, la distribución de la renta resulta más homogénea, debido a que el establecimiento de rentas y salarios siguen unos patrones distintos que aplican modelos de remuneración menos abiertos.

Es evidente por tanto, que las Cooperativas participan efectivamente en los procesos de generación de empleo; por su mayor resistencia ante las crisis, su capacidad para movilizar el potencial de desarrollo de espacios atrasados o en procesos de desindustrialización, su mayor propensión a asumir eficazmente el reto de la distribución del trabajo, dada su doble finalidad económica y social, su mejor disposición a la innovación en el ámbito social y su aptitud para servir de medio al alcance de la comunidad en orden a gestionar recursos y ámbitos estratégicos de la vida colectiva - entorno social, ambiental y cultural-, así como sus cualidades para apoyar el desarrollo local -dados sus objetivos sociales y su integración al territorio- que hacen de él un instrumento particularmente bien dispuesto para asumir nuevos y fundamentales retos a los que de forma cada vez más imperiosa se enfrenta la sociedad actual.

2.- ASOCIACIONISMO Y COOPERACIÓN

EL SISTEMA DE COOPERACIÓN

Los principales motivos o razones para establecer una cooperación, son los siguientes:

- Mejora de la posición competitiva en presencia de una "lógica del volumen".
- Incremento del poder de la empresa en un entorno competitivo.
- Acceso a un mercado.
- Acceso a algún recurso y/o habilidad complementarios y necesarios.
- Desarrollo tecnológico.
- Transferencia de tecnología.
- Altos costes y riesgo de la I+D.
- Desarrollo de una innovación.
- Realización de un proyecto demasiado costoso y arriesgado.

- Racionalización de la industria y/o salida para actividades no básicas.
- Aprendizaje de una habilidad o del proceso de cooperación.

Ampliando el conjunto de razones para cooperar, podemos clasificar en tres grupos este tipo de motivos:

Internas:

Pretenden reducir la incertidumbre y las debilidades y conjuntando capacidades específicas. Entre ellas destacamos:

1. Compartir riesgos de costes.
2. Conseguir economías de escala, compartiendo recursos físicos y tecnológicos.
3. Compartir líneas de producto.
4. Compartir canales de distribución.
5. Compartir personal directivo y expertos especializados.
6. Compartir medios y servicios de abastecimiento.
7. Compartir liquidez y mejor uso del potencial financiero de la empresa.

Competitivas:

Con objeto de mejorar o reforzar las capacidades competitivas:

1. Expansión de negocios ya iniciados.
2. Racionalizar y dimensionar industrias maduras.
3. Adelantarse a cubrir una demanda.
4. Integración de procesos con sinergia.
5. Ganar una posición de mercado.
6. Evitar guerra de precios: repartirse el mercado.
7. Evitar duplicidad de proyectos I+D.
8. Salvar empresas en crisis.

Estratégicas:

Este tipo de razones intentan aportar a la empresa nuevas posiciones estratégicas:

1. Creación y explotación de nuevos negocios.
2. Transferencia de tecnología.
3. Diversificación de productos (cooperación horizontal).
4. Integración vertical y horizontal de procesos.
5. Penetración en nuevos mercados.
6. Aprendizaje e incremento de experiencias.

7. Innovación e I+D.
8. Racionalización por desinversión y fraccionamiento de unidades operativas.

COOPERACION: TECNICAS EMPRESARIALES

Las experiencias prácticas de cooperación empresarial han adoptado en los últimos años distintas formas. La cooperación puede clasificarse según las características de los socios, sus objetivos y las relaciones que entre ellos se establecen. Así, tenemos:

- **Cooperación competitiva** (basada en relaciones horizontales), que es aquella que se desarrolla entre empresas que realizan la misma actividad y/o fabrican productos similares o sustitutivos entre sí.
- **Cooperación complementaria** (basada en relaciones verticales), donde la colaboración se establece entre empresas que pueden complementar y equilibrar sus actividades y/o productos.

Otra clasificación más común es la que agrupa a las diferentes figuras o modalidades de cooperación en función de la forma que adopten y del ámbito al que se refieran. Desde esta perspectiva podemos encontrar:

- **Cooperación financiera:** compartir una serie de recursos financieros, con el fin de que una determinada operación pueda llevarse a cabo, así como, repartir el riesgo en operaciones que implican cierta incertidumbre:
 - Empresa conjunta
 - Leveraged buy-out
 - Sociedad de intermediación financiera
- **Cooperación comercial:** penetrar en nuevos mercados, controlar mercados existentes, reducir costes y riesgos, mejorar gama de productos, ampliar red de distribución:
 - Franquicia.
 - Consorcio de empresas para la comercialización.
 - Club de empresas.
- **Cooperación tecnológica:** predomina entre las PYME con déficits de proceso productivo o de producto, que intentan solucionar mediante la colaboración con otras empresas mejor dotadas tecnológicamente:
 - Licencia de patentes y marcas
 - Contratos de asistencia técnica

- **Cooperación productiva:** es de carácter eminentemente industrial y cada vez tiene una mayor importancia a causa de los nuevos planteamientos de las empresas (desintegración vertical, flexibilización ...)

- Subcontratación.
- Calidad concertada.
- Spin-off.

Estas formas de cooperación pueden darse entre las empresas de forma aislada o bien de manera combinada.

Por otra parte, estos dos esquemas de cooperación tienen lugar siempre de manera conjunta. Por ejemplo, dos empresas pueden colaborar en actividades complementarias (relaciones verticales), en el ámbito tecnológico.

COOPERACION FINANCIERA

EMPRESA CONJUNTA.JOINT-VENTURE O FILIAL COMUN.

Esta es una de las formas de cooperación mas utilizadas. Se produce cuando dos o más empresas deciden crear una sociedad independiente con aportaciones de capital por parte de ellas y con el ánimo de obtener beneficios, conquistar un mercado, investigar, fabricar o desarrollar un producto o servicio nuevo o complementario, adquirir determinada habilidad empresarial, o cualquier otro objetivo que interese a las empresas participantes.

LEVERAGED BUY-OUT Y MANAGEMENT BUY-OUT

También se le llama a esta forma de cooperación empresarial, adquisición financiera de una empresa apalancada o financiación apalancada. Se produce cuando dos o más socios deciden la compra de una empresa mediante una pequeña aportación al capital y con el apoyo financiero externo, y con la capacidad de endeudamiento de la sociedad adquirida. Estas operaciones se realizan generalmente para empresas en crisis, con la intención de reflotarlas con pocas aportaciones de capital y con una expectativa de resultados importantes.

Cuando son los propios directivos de la compañía los que adquieren la propiedad de la sociedad es conocida la fórmula como *Management buy-out* (MBO), y cuando son la mayor parte de los empleados los que adquieren la mayoría o el total del capital de la sociedad en crisis, caso muy habitual en el nacimiento de muchas cooperativas de trabajo asociado o sociedades anónimas laborales, en la literatura empresarial se conoce este fenómeno como *Employée buy-out*.

SOCIEDADES DE INTERMEDIACION FINANCIERA

Existen diversas formas de cooperación que provienen de las llamadas sociedades de intermediación financiera. Desde la misma creación de una sociedad financiera por parte de dos o más empresas para intervenir en el capital de sociedades existentes o nuevas empresas a crear brindando apoyo financiero en sectores o grupos de interés, que ya sería una forma de cooperación, a la creación de Sociedades de Garantía Recíproca o Sociedades de Capital riesgo, dedicadas a la concesión de avales o bien a la participación en el capital de nuevas empresas con proyectos innovadores o mas o menos arriesgados, pero con la intención de salir de ella como socios en un futuro.

COOPERACION COMERCIAL

Franquicia

Por la popularidad y desarrollo producido en los últimos años, es la forma de cooperación más importante dentro del terreno comercial.

De una forma resumida, la franquicia, es una forma de cooperación empresarial en la que el franquiciador, cede al franquiciado, el derecho al uso de la marca y el sistema de producción y/o comercialización de un producto o servicio conocido en el mercado, en un territorio concreto. En el contrato de franquicia, la empresa franquiciada se compromete a cumplir determinados requisitos y a remunerar económicamente a la empresa franquiciadora.

La franquicia combina las ventajas que suponen las corporaciones integradas en cuanto a notoriedad y marca, con las ventajas de los pequeños negocios, más flexibles. Permite competir con rapidez y eficacia en mercados difíciles, como el de la Distribución Comercial, al tiempo que puede desarrollar una gran expansión con pocos recursos.

La franquicia como forma de cooperación empresarial, se ha desarrollado más en la actividad comercial o de distribución, pero también existen y se están desarrollando con rapidez franquicias en el ámbito industrial, en el ámbito de producción y sobre todo en el ámbito de los servicios, tales como el hotelero, la restauración o la comida rápida.

Consorcios de Empresas

Son una forma de cooperación empresarial cuyo objetivo es la realización de un proyecto, trabajo o servicio conjunto. En función de sus motivaciones y el plazo de duración del consorcio pueden adoptar la fórmula de agrupación temporal de empresas, agrupación de interés económico,

cooperativa de segundo grado, sociedad civil particular, o sociedad anónima o limitada.

Club de Empresas

Los Club de Empresas son un tipo de cooperación empresarial que permite a un grupo de empresas fabricantes de productos complementarios establecer acuerdos con el objeto de llevar a cabo acciones de comercialización y distribución de productos bajo una misma marca.

Las acciones que pueden desarrollarse abarcan, desde la realización de estudios de mercado, participación en stand común en una feria o salón especializado, llevar a cabo misiones comerciales en países extranjeros, catálogo de producto, imagen y comunicación comunes y otras actividades complementarias.

La participación en un club de empresas también puede comportar la apertura de una delegación u oficina comercial en el extranjero, para desarrollar desde allí una actividad comercializadora del Club, con la ventaja de proximidad al mercado y de un coste compartido de la oficina.

COOPERACION TECNOLOGICA

Licencia de Patentes y Marcas

Consiste en la adquisición de los derechos de explotación de un producto, servicio o proceso por parte de una empresa -denominada licenciataria- a otra empresa licenciadora o cedente a cambio de un canon o royalty.

La adquisición de los derechos de una patente tiene como objetivo suplir las insuficiencias en la capacidad de la empresa para desarrollar un producto, servicio o proceso propio.

La cesión de los derechos de una patente suele ir acompañada de una limitación, en cuanto al mercado sobre el que, efectivamente, esa patente puede ser explotada.

En algunos casos, la adquisición de los derechos de patente va acompañada de la cesión de la marca por parte de la firma licenciadora: no tan sólo se cede la tecnología sino también la imagen asociada a aquel producto, servicio o proceso.

Contratos de Asistencia Técnica

Consisten en acuerdos establecidos entre dos o más empresas con el objetivo de cubrir determinadas lagunas existentes en el desarrollo tecnológico de las empresas que deben ser asistidas.

Este tipo de cooperación puede referirse, tanto al producto, como al proceso productivo. En el primer caso -referido al producto-, la asistencia técnica suele estar precedida de la cesión de una licencia por parte de la empresa asistente. Cuando la asistencia técnica se refiere al proceso productivo, la empresa asistente es el propio fabricante de bienes de equipo.

En la relación entre la empresa asistente y la empresa asistida intervienen, cada vez más, pequeñas empresas altamente especializadas, sobre todo en el ámbito de las tecnologías avanzadas.

COOPERACIÓN PRODUCTIVA.

La subcontratación

Es una fórmula de cooperación empresarial muy extendida, mediante la cual una empresa, que llamaremos contratista, encarga a la empresa subcontratada una parte o la totalidad de la producción de sus productos, componentes o servicios, según las condiciones y especificaciones que la empresa contratista demanda y corriendo ésta con la responsabilidad final frente al cliente.

Las ventajas para la empresa contratista son claras, reduce costes e inversiones en el proceso productivo, mejora en su gestión de stocks, en calidad y flexibilidad y le permite dedicarse más intensamente a su actividad estratégica básica, siendo muy a menudo ésta la actividad comercial. Para la empresa subcontratada le permite una especialización productiva, la posibilidad de reducir costes y la seguridad de unos pedidos que le permite planificar y controlar mejor.

La calidad concertada

Se trata de una forma de cooperación vinculada a la subcontratación, donde la empresa contratista, exige un nivel de especificaciones a la empresa subcontratada respecto a la calidad del producto, componente o servicio solicitado, expresando en el contrato la cuantificación numérica de la calidad esperada, en términos cuantitativos y cualitativos y comprometiéndose la empresa cliente a colaborar con la empresa suministradora en la aplicación de las técnicas de gestión de la calidad, prestando la asistencia técnica pertinente.

Esta forma de cooperación favorece la mejora de métodos, procesos y sistemas de producción, integrando a la empresa concertada en los sistemas de calidad de las grandes empresas, posibilita una mejora de la planificación

de la producción, estimula la innovación tecnológica y la creatividad y eleva de nivel el saber hacer de la empresa cliente.

El Spin-Off

Se produce esta forma de cooperación empresarial cuando una empresa fomenta la externalización de una de sus divisiones o departamentos, creando una nueva empresa con los propios empleados componentes del departamento o división. La nueva empresa continuará realizando sus actividades mediante un acuerdo de cooperación, convirtiéndose en partenaire de la primera.

El Spin off permite trasladar a la nueva empresa parte de los costes, rigideces, recursos y estructura que tenían en la empresa principal y dar oportunidad de competitividad un departamento, que dentro de una mediana o gran empresa podía no serlo. La empresa que externaliza deberá apoyar financiera y técnicamente a la nueva empresa para asegurar el éxito de su gestión. Normalmente se procura que además busque nuevos clientes a parte del cliente principal que es la empresa que ha dado lugar al pin~off.

Las actividades en que se desarrolla el spin off son muy variadas, destacando las propias de departamentos de producción, pero también se da en servicios de transporte, asistencia técnica, diseño, informática e incluso en departamentos de comercialización.

Solidaridad Cooperativa. Concepto

Las cooperativas están basadas en los valores de la autoayuda, la autorresponsabilidad, la democracia, la igualdad, la equidad y la solidaridad.

Este último valor asegura en las cooperativas que la acción cooperativa no es simplemente una forma disfrazada de interés personal limitado. Una cooperativa es más que una asociación de socios; es también una colectividad. Los socios tienen la responsabilidad de asegurar que todos ellos son tratados de la forma más justa posible; que el interés general siempre se tiene en cuenta; que hay un esfuerzo constante para tratar a los empleados de forma justa (sean socios o no), así como a los no socios vinculados con la cooperativa.

La solidaridad también significa que la cooperativa tiene una responsabilidad con el interés colectivo de sus socios. En particular, en cierta forma, representa el activo financiero y social que pertenece al grupo; un activo que es el resultado de energías y participación conjuntas. En ese sentido, el valor de la solidaridad quiere decir que las cooperativas son más

que simples asociaciones de individuos; son afirmaciones de la fuerza colectiva y la responsabilidad mutua.

Además, la solidaridad también significa que los cooperativistas y las cooperativas se mantienen unidos. Aspiran a la creación de un movimiento cooperativo unido a nivel local, nacional, regional e internacional. Cooperan en todas las formas prácticas para proporcionar a sus socios bienes y servicios de la mejor calidad al menor coste. Trabajan juntos para presentar un mismo aspecto al público y a los gobiernos. Aceptan que hay un punto común entre todas las cooperativas sin importar sus diferentes fines y sus diferentes contextos.

La solidaridad es la misma causa y consecuencia de la autoayuda y la ayuda mutua, dos de los conceptos fundamentales en el centro de la filosofía cooperativa. Es esta filosofía la que diferencia las cooperativas de otras formas de organización económica. Es esencial que la solidaridad de los cooperativistas y las cooperativas, basada en la autoayuda y la responsabilidad mutua, se entienda y se respete, especialmente en los países en vías de desarrollo, pero también en los países industrialmente desarrollados.

Consorcio. Concepto

Es una forma de cooperación empresarial cuyo objetivo es la realización de un proyecto, trabajo o servicio conjunto. En función de sus motivaciones y el plazo de duración del consorcio pueden adoptar la fórmula de agrupación temporal de empresas, agrupación de interés económico, cooperativa de segundo grado, sociedad civil particular, o Sociedad anónima o limitada.

Normalmente se trata de proyectos de cierta envergadura, para los que una sola empresa no dispondría de la capacidad técnica, humana, productiva, financiera o comercial para llevarlos hacia adelante. Normalmente los consorcios se suelen crear por empresas que son competidoras entre sí. Existen consorcios de diversas modalidades, entre los que destacamos:

Los **consorcios horizontales**: cada empresa partenaire suscribirá un contrato individual con la empresa cliente o nueva entidad, encargada de llevar adelante el proyecto y deberá existir además un acuerdo de coordinación entre todos los partenaires. En estos casos deberá existir un modelo común de contrato para cada partenaire donde se especifique la contribución y aportación de cada uno de ellos, las reglas de funcionamiento y el reparto del poder el órgano o mecanismo de coordinación.

Los consorcios verticales: el acuerdo con la empresa o institución cliente lo realiza una de las empresas, que realiza la función de cabecera frente a las demás, suscribiendo con ellas acuerdos de cooperación o de subcontratación y erigiéndose esta misma empresa como órgano coordinador frente a las demás.

Los consorcios de comercialización y/o exportación: un grupo de empresas se asocia, creando una entidad jurídica distinta, denominada consorcio, con el objeto de comercializar conjuntamente un producto o familia de productos de este grupo de empresas, en mercados interiores de exportación, previo estudio de mercado.

Normalmente las empresas que participan en un consorcio son del mismo sector con productos homogéneos o complementarios y que se dirigen a segmentos de mercado o mercados geográficos afines.

Las ventajas de los consorcios para las empresas participantes, son notorias:

1. Los gastos asociados a la iniciativa comercial se distribuyen.
2. Disminución del riesgo de la acción comercial o proyecto emprendido.
3. Posibilidad de ampliar la gama de productos o servicios complementarios.
4. Mayor, poder negociador frente a posibles clientes.
5. Posibilidad de acceder a nuevos mercados geográficos o de exportación.
6. Poder acceder a subvenciones, que individualmente no sería posible.
7. Economías de alcance y sinergias personales o profesionales, por la vía del intercambio de experiencias.

Los consorcios, como cualquier otra forma de cooperación, permiten mantener la independencia de cada una de las empresas, pero, en la medida que se crea una nueva entidad y se le suele dotar de poder de representación o gestión o poder estratégico en un mercado concreto significan un claro avance en los procesos de profesionalización y gestión de las empresas.

CONCEPTO DE COOPERATIVA .- CLASES

La cooperativa es una sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático. Es la formada por 2 o más cooperativas de la misma o distinta clase, u otras personas jurídicas, para desarrollar una actividad económica de modo cooperativizado en favor de todos los integrantes.

Si clasificamos las cooperativas según el grado de integración entre ellas encontramos las siguientes clases:

1. **De Primer Grado:** Integradas al menos por tres socios, la cooperativa constituida es independiente jurídicamente.
2. **De Segundo Grado:** Un grupo de cooperativas de primer grado constituyen una cooperativa resultado de la cooperación de todas ellas.
3. **De Tercer Grado:** distintas cooperativas de segundo grado se unen en una nueva cooperativa.

Redes cooperativas: acuerdos de cooperación explícitos entre distintas clases de cooperativas.

UNIÓN TEMPORAL DE EMPRESAS

Se definen las Uniones Temporales de Empresas como el sistema de colaboración entre empresarios por tiempo cierto, determinado o indeterminado, para el desarrollo o ejecución de una obra, servicio o suministro.

Desde el punto de vista subjetivo: podrán formar parte, tanto personas físicas, como jurídicas, pudiendo estas últimas ser tanto residentes en España, como en el extranjero, con o sin establecimiento permanente en territorio nacional.

Desde el punto de vista objetivo: tiene que tratarse de la ejecución de una obra, servicio o suministro, y al mismo tiempo tiene que estar determinado y especificado, pudiendo realizarse éste dentro o fuera de España. No cabe, pues, constituir una Unión Temporal para ejecutar simultáneamente varias obras que sean todas ellas independientes.

Desde el punto de vista temporal: la Ley exige que el sistema de colaboración se establezca por tiempo cierto, determinado o indeterminado.

AGRUPACIÓN DE INTERÉS ECONÓMICO

Su finalidad es perseguir el desarrollo o mejorar los resultados de la actividad económica de sus miembros.

Se trata de un instrumento de los socios agrupados, con toda la amplitud que sea necesaria para sus fines, pero que nunca podrá alcanzar las facultades o actividades de uno de sus miembros.

La Agrupación de interés económico (AIE) viene a sustituir a la vieja figura de las Agrupaciones de Empresas, cuyo régimen sustantivo, parco y estrecho, no estaba ya en condiciones de encauzar la creciente necesidad de cooperación interempresarial que imponen las nuevas circunstancias del mercado, especialmente ante la perspectiva de la integración europea.

Sólo podrán ser socios de una AIE, las personas físicas o jurídicas que desarrollem actividades empresariales, agrícolas o artesanales. También podrán formar parte quienes ejerzan profesiones liberales y aquellas entidades no lucrativas dedicadas a la investigación.

La responsabilidad de los socios es subsidiaria de la de la AIE, y caso de que opere la responsabilidad de los socios, todos ellos responden personal y solidariamente entre sí de las deudas de la AIE.

ORGANIZACIONES COOPERATIVAS

Las organizaciones de empresas cooperativas surgen a partir de la asociación de cooperativas para la defensa y promoción de sus intereses, concretándose en fórmulas asociativas tales como Uniones, Federaciones y Confederaciones, en función del nivel de asociación que representen.

Las organizaciones cooperativas tienen un importante cometido representativo de los intereses de las cooperativas y sus socios ante Administraciones Públicas y otras entidades, desempeñando funciones que exceden del mero círculo de los afiliados. Tales funciones van desde la misma defensa de los intereses generales, organización de servicios de asesoramiento, formación, así como, la promoción del desarrollo socio económico.

Los principales criterios de asociación responden a la actividad a la clase de cooperativa (trabajo asociado, agrarias, vivienda o crédito, consumidores y usuarios...) a la actividad a la que se dedican todos los asociados, el sector al que pertenecen.

Las diferentes Leyes identifican y reconocen de las más representativas de entre ellas, contribuyendo de esta forma a la mejor defensa de estos intereses. Se entiende que gozan de esta capacidad representativa las asociaciones empresariales que cuenten con el 40% o más de las cooperativas o del total de socios existentes en la misma.

En Aragón, las organizaciones más representativas del cooperativismo son:

- Federación Aragonesa de Cooperativas Agrarias
- Unión de Cooperativas de viviendas.

Estas organizaciones se integran en el ámbito estatal en Confederaciones de Cooperativas. Las más representativas actualmente son:

- La Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado COCETA
- La Confederación de Cooperativas Agrarias de España CCAE
- La Confederación de Cooperativas de viviendas CONCOVI
- La Confederación de Cooperativas de Consumidores y Usuarios HISPAACOOP
- La Unión Nacional de Cooperativas de Crédito. UNC

Estas a su vez se integran en Organizaciones Europeas como:

- La Confederación Europea de Cooperativas de Producción y Trabajo Asociado. CECOP.
- El Comité de Coordinación de Cooperativas Agrarias. COGECA.
- El Comité de Cooperativas de Viviendas. CECODHA.
- El Comité de Cooperativas de Consumidores y Usuarios. EUROCOOP.
- El Grupo de Bancos Cooperativos de la UE.

De esta forma se configura un modelo organizativo que sobre la base de las diferentes estructuras y organizaciones de la práctica totalidad de países del Mundo y su integración da lugar a la Organización mundial europea del Cooperativismo.

- La Alianza Cooperativa Internacional ACI

3.-ESTRUCTURA SOCIETARIA

Concepto

Existen muchas definiciones de cooperativa contenidas no solo en los textos legales estatales y autonómicos sino también en las declaraciones de diferentes instituciones, que nos ofrecen una imagen bastante exacta de la especialidad de esta sociedad respecto, p.e., de las sociedades típicamente mercantiles; dicha definición no es exactamente coincidentes en las diversas leyes –ni tampoco con la que formula la Alianza Cooperativa Internacional– dado que éstas ponen el acento en aspectos diferentes que más tarde veremos; de todas formas, en una abstracción del conjunto de los textos podemos apreciar que todos coinciden en entender a la sociedad cooperativa como aquella que agrupa a personas (físicas y/o jurídicas) y que tiene como

objetivo desarrollar cualquier tipo de actividad al servicio de los propios socios y de la comunidad.

Naturalmente, la breve definición contenida en el párrafo anterior se enriquece en los diversos textos con matizaciones más o menos importantes; en una rápida visión global, podemos destacar la de aquellos que configuran un concepto más "economicista" al establecer que las personas que forman la cooperativa "...desarrollan actividades empresariales imputándose los resultados económicos a los socios, una vez atendidos los fondos comunitarios, en función de la actividad cooperativizada que realicen"; la contraposición, si es que podemos llamarla así, a estos textos, la encontramos en otros quizás más repletos de "filosofía" cooperativa que declaran que la cooperativa es "La asociación autónoma de personas...que se unen para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática".

El elemento personal es reconocido como primordial en esta clase de sociedad y en este sentido prácticamente todas las definiciones afirman que la actividad realizada lo es al servicio de "los socios y de la comunidad"; así pues, será la idoneidad de los socios para realizar la actividad lo que permitirá crear la cooperativa y en ningún caso la aportación de capital que éstos realicen (sin que con ello queramos restar importancia a la, normalmente, vital necesidad de fondos propios para el correcto desarrollo empresarial).

Características

A pesar de la diversidad de realidades que forman parte del Cooperativismo según las singularidades de cada país, existen sin embargo unos rasgos comunes a todas ellas que nos permiten integrarlas en esta esfera del cooperativismo y distinguirlas del resto.

- Las cooperativas realizan una actividad económica y utilizan, para ello, fórmulas empresariales.
- Son organizaciones formales, porque están legalmente constituidas y reguladas tanto por leyes específicas dirigidas a recoger sus peculiaridades como por leyes generales.
- Son organizaciones autónomas, que obedecen a iniciativas privadas y tienen capacidad plena para tomar decisiones.
- Surgen como una asociación de personas y mantienen en lugar prioritario los derechos de la persona frente a los derechos de la propiedad.
- Tienen como uno de sus pilares básicos el ejercicio de la democracia económica, de modo que su gestión interna es participativa.

- Incorporan a sus objetivos una orientación social.

Estas organizaciones se formulan atendiendo a los principios cooperativos que todas las leyes respetan según lo establecido al respecto por la Alianza Cooperativa Internacional, que podríamos sintetizar de la siguiente forma: (**M.Gutierrez. Ciss**)

- 1) Adhesión voluntaria y abierta;
- 2) Gestión democrática por parte de los socios;
- 3) Participación económica de los socios;
- 4) Autonomía e independencia;
- 5) Educación , Formación; e Información;
- 6) Cooperación entre cooperativas;
- 7) Interés por la Comunidad.

Las personas que se asocian lo hacen por distintos motivos, siendo los más relevantes: responder a sus propias necesidades y a las de su entorno, crear riqueza, distribuirla solidariamente, y poner en marcha nuevos proyectos económicos y/o sociales. Los instrumentos que utilizan son, la constitución de cooperativas flexibles, en las que sus miembros asumen un compromiso colectivo y llevan a cabo una participación responsable en la gestión. En el ejercicio de su actividad les conviene alcanzar niveles aceptables de rentabilidad y eficiencia empresarial, pero al mismo tiempo se vinculan estrechamente a la sociedad y al territorio en el que están inmersos. La clave de su éxito consistirá en hacer compatible el eje formado por el desarrollo de la participación la responsabilidad, la eficiencia y la viabilidad.

Así podríamos concluir que una cooperativa es una empresa que realiza una actividad económica de obtención de bienes y/o servicios. Sus propietarios ejercen, además, alguna otra función tradicional en la propia empresa como por ejemplo: la de ser los proveedores (cooperativas agrarias); o la de ser los clientes (cooperativas de crédito, consumo , viviendas...) o la de ser los trabajadores (cooperativas de trabajo asociado ó de producción, según las diferentes denominaciones). Finalmente, el funcionamiento de su estructura organizativa está determinado por el cumplimiento de los principios cooperativos.

Clasificación y tipología

La clasificación de las cooperativas dependerá de los criterios que utilicemos para ello; naturalmente, estas sociedades podrán desempeñar cualquier actividad económica, pero no es ésta la única pauta que existe para realizar la clasificación.

Así podemos establecer cuatro criterios:

- a) Por la base social (primer o segundo grado)
- b) Por su estructura socio-económica (Cooperativas de Trabajo Asociado ó de Producción y Cooperativas de Consumidores y Usuarios)
- c) Por la clase de actividad que constituye el objeto social (Trabajo Asociado o Producción, Consumo, Viviendas; Agrarias; Explotación comunitaria de la Tierra; Servicios, Seguros, Enseñanza; Crédito)
- d) por la relación jurídica existente entre el socio y las cooperativas; (Cooperativas de Trabajo Asociado o de Producción y el resto de Cooperativas).

Como puede observarse, los criterios clasificatorios genéricos no tienen que coincidir, aunque, en definitiva, cuando enumeramos cada clase de cooperativa, normalmente se asemejaran, bastante en la denominación dada la importancia que el objeto social tiene en todos los casos.

Si se toma la última clasificación vemos que dentro de los diversos tipos que pueden adoptar las empresas cooperativas cabe distinguir dos grupos, porque sus atribuciones y utilidades ofrecen criterios válidos de diferenciación: uno de ellos está formado por las cooperativas de trabajo asociado o de producción y el otro por el resto de experiencias que actúan en campos variados de la realidad económica.

Efectivamente, en éstas últimas los socios participan en el objeto social en función de la satisfacción de una serie de necesidades por medio de la utilización de los servicios que le ofrece la sociedad; en cambio, en las cooperativas de trabajo, la implicación del socio desciende a aspectos personales que requieren una interrelación con la estructura de la empresa mucho más intensa y por todo ello la actividad encaminada a la consecución del objeto social habrá de ser prestada ineludiblemente por el propio socio.

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO

Una Cooperativa de Trabajo Asociado es aquélla en la que principalmente los socios son los trabajadores.

Las Cooperativas de Trabajo Asociado, son las empresas auto gestionadas del Cooperativismo y están presentes, fundamentalmente, en el sector industrial y en el sector servicios, y dentro de éste con una caracterización especial en los servicios a las personas.

Su dimensión empresarial se corresponde, en su mayoría, con la habitual de las Pymes e igualmente sus ventajas y desventajas son similares a las que soportan las pequeñas y medianas empresas. Sus procesos

productivos son intensivos en factor trabajo, con lo cual tienden a favorecer la creación de empleo. Su configuración estructural les permite una amplia capacidad de adaptación. Su dinámica de funcionamiento interno está concebida para fomentar la motivación de sus miembros y para implicarlos estrechamente en la obtención de un interés común.

Las cooperativas, de Trabajo Asociado, son una forma jurídica de empresa con una serie de características que podríamos resumir así:

- Es una sociedad de capital variable que agrupa a un número mínimo de personas (al menos 3) que deberán aportar además de su trabajo, un capital.
- La responsabilidad puede ser limitada o ilimitada: si es limitada, sus componentes no responden por las deudas de la empresa con su propio patrimonio. En el caso de ser ilimitada, sí.
- Su régimen es democrático: significa que todas las decisiones se toman según la voluntad de la mayoría de sus miembros.
- Se rigen por una serie de Principios que las distinguen de todas las demás formas empresariales, cuya finalidad última es reforzar el factor humano y no el factor capital. (Ej. libertad de entrada y salida, interés del capital limitado, etc.,).
- Existen unos fondos comunitarios irrepartibles que refuerzan el valor patrimonial de la empresa.
- La imputación de resultados no sigue los criterios de las Sociedades de capital sino que se hace en función de la actividad cooperativizada, en nuestro caso, en función del trabajo.
- En cuanto a su funcionamiento empresarial siguen un modelo basado en las personas, con un trabajo auto gestionado en el que la participación activa de todos, es el elemento clave.

El siguiente cuadro comparativo, nos puede ayudar a entender algunas características de las cooperativas.

	SOCIEDADES MERCANTILES (S.A., S.L.)	SOCIEDADES DE TRABAJO (C.T.A.)
PODER, PARTICIPACION	En función del capital aportado	Un hombre un voto.
DISTRIBUCION DE RESULTADOS	En función del capital aportado	En función del trabajo
FIN DE LA ACTIVIDAD ECONOMICA	Máximo beneficio o lucro	Bienestar social (sin perder de vista el resultado, pero subordinándose a lo social)

TRAMITES DE CONSTITUCIÓN DE UNA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO

Los trámites que debe realizarse para constituir una cooperativa son los siguientes:

1. Solicitar la Certificación de Denominación Negativa Coincidente ante el REGISTRO CENTRAL DE COOPERATIVAS DE MADRID en la Dirección General de Fomento de la Economía Social y del Fondo Social Europeo del Ministerio de Trabajo.
2. Presentación del PROYECTO DE ESTATUTOS SOCIALES a la Consejería competente en materia de Cooperativas para obtener la Calificación Favorable de los mismos. Esto es facultativo, aunque conveniente para que los Estatutos no sean rechazados.
3. Solicitud del N.I.F. previo al inicio de actividad. Modelo 036 o 037 (simplificado). Se presentará la Certificación de nombre, D.N.I. del solicitante.
4. Escritura Pública de Constitución y Protocolización de los Estatutos Sociales ante el Notario.
5. Autoliquidación del impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, Modelo 600, en Dirección General de Tributos de la DGA. LAS COOPERATIVAS ESTÁN EXENTAS, pero sí deben presentar la correspondiente autoliquidación. Plazo de un mes desde la fecha de otorgamiento de la escritura.
6. Inscripción en el Registro de Cooperativas de Aragón. En el Central si el ámbito de actuación es el de Comunidad Aragonesa, y en los Servicios Territoriales si el ámbito es provincial. (Ambos de la Consejería competente en materia de Cooperativas).
7. Alta en el I.A.E., en la AEAT Modelo 036. Este trámite se realizará diez días antes del inicio de la actividad. LAS COOPERATIVAS TIENEN UNA BONIFICACIÓN DEL 95% EN EL IMPUESTO DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS.
8. Solicitud del N.I.F definitivo. Plazo de un mes desde que la escritura se registró. Se presentará fotocopia de la escritura ya inscrita en el Registro de Cooperativas y la tarjeta original del CIF provisional.
9. Adquisición y legalización de los libros sociales en el Registro de Cooperativas de Aragón, y son los siguientes:
 - Libros de Inventario y Balances
 - Libro de Diario
 - Libro de Actas de la Asamblea General, del Consejo Rector, y en su caso de las Asambleas preparatorias
 - Libro de Registro de Socios

- Libro de Aportaciones al Capital Social
- Libro de informes de la Intervención de Cuentas

10. Inscripción de la Empresa en la Seguridad Social y obtención del número patronal. Los socios de las cooperativas pueden decidir si se incorporan al Régimen General o al Especial de Autónomos. Esto se hace en las Tesorerías Territoriales de la Seguridad Social que corresponda. Allí se dará el alta de Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales o se indicará la Mutua y se afiliará a los trabajadores.

11. Adquisición y diligenciarán de los libros de Visita y Matrícula de trabajadores. En la dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

12. Inscripción en la Oficina Española de Patentes y Marcas del nombre y el anagrama comercial.

COOPERATIVAS DE INICIATIVA SOCIAL.

Son aquellas Cooperativas de Trabajo Asociado que tienen por finalidad principal el apoyo, la promoción y el desarrollo de colectivos que, por sus peculiares características, precisen de una especial atención en orden a conseguir su bienestar y su plena integración social y laboral, a través de la prestación de servicios y el desarrollo de actividades empresariales de carácter asistencial, educativo, de prevención, integración e inserción.

Para que una Cooperativa sea considerada como de Iniciativa Social, deberá constar en sus Estatutos la ausencia de ánimo de lucro y, en caso de producirse resultados positivos, éstos no podrán ser repartidos entre los socios, dedicándose a la consolidación y mejora de la finalidad prevista; asimismo, las aportaciones obligatorias de los socios al capital social no podrán devengar interés alguno, sin perjuicio de su posible actualización. Las aportaciones voluntarias devengarán, como máximo, el interés básico del Banco de España.

"Podemos decir que las cooperativas de iniciativa social procuran el bienestar de los ciudadanos que sufren algún tipo de exclusión social o laboral mediante su inserción laboral -reincorporando a esos individuos a la sociedad a través del trabajo, o garantizando la igualdad de todos los individuos cubriendo sus necesidades básicas sin que se produzca ningún tipo de marginación. Se trata, pues, de satisfacer necesidades sociales."

(Coceta. Las Cooperativas de Trabajo de iniciativa social en España. Pg 16)

LA COOPERATIVA EN CONSTITUCIÓN.

Constituir una empresa, del tipo que sea, implica muchos trámites que conllevan un tiempo.

Las normas legales sobre constitución de sociedades son conscientes de esto y por ello se establecen mecanismos para que mientras duren estas gestiones, la empresa pueda ir actuando en el mercado.

En el caso de las Cooperativas, también en la Ley de Cooperativas se prevé esta situación.

La cooperativa adquiere personalidad jurídica, es decir, puede ser titular de derechos y de obligaciones como tal, (contratar, vender, comprar ...) desde el momento de su inscripción en el Registro de Cooperativas.

Si antes de estar inscrita en el Registro inicia la actividad social, es cuando obligatoriamente deberá añadir a su denominación la expresión ... **En Constitución.**

Para poder desarrollar en ese periodo su actividad se deberán realizar al menos algunas gestiones. Será necesario tener ya el nombre de la Cooperativa (es decir, las certificaciones de denominación negativa del Registro Central de Cooperativas), y la Escritura de Constitución (ante notario). En ella, se deberá designar con claridad quienes van a ser el/los gestor/es, en tanto duren los trámites), con el fin de determinar las responsabilidades que puedan aparecer.

Esto es muy importante, pues al ser una situación algo atípica es necesario proteger los intereses tanto de los terceros con los que se establezca alguna relación, como de los futuros socios y de la cooperativa.

El tiempo que se puede permanecer en constitución es de un año, a contar desde la fecha en que se otorgó la escritura, transcurrido el cual, nos encontraríamos ante una sociedad irregular, es decir, una sociedad que no ha finalizado todos sus trámites de constitución en el debido tiempo, por lo que se considera a partir de ese momento que su actuación es inadecuada. Esta situación debe evitarse, ya que implica responsabilidades, tanto para los administradores que como tales aparezcan en la escritura notarial, como para el resto de socios.

Por tanto, si transcurrido un año desde que se otorgó la escritura de constitución ante notario, no se ha procedido a la inscripción es recomendable disolver el contrato societario con el fin de evitar complicaciones.

LA RESPONSABILIDAD DE LOS SOCIOS

Una cooperativa adquiere personalidad jurídica, es decir, puede contraer obligaciones y ser titular de derechos por sí misma, desde el momento en que se inscribe en el Registro de Cooperativas correspondiente.

Sin embargo, existe la posibilidad de que la cooperativa inicie la actividad antes de haberse inscrito.

En la escritura de constitución se debe hacer constar quienes van a ser los promotores (gestores con perfil de mandatario o apoderado especial) durante el periodo de constitución, con el fin de identificar a aquéllas personas que van a asumir la gestión y la responsabilidad durante este tiempo.

Respecto de los sujetos responsables tenemos que distinguir dos casos:

1. Los socios dan su consentimiento para que la cooperativa empiece a actuar antes de estar inscrita: responsables: LOS SOCIOS. Tipo de Responsabilidad: personal, solidaria e ilimitada.

2. Los socios no han dado su consentimiento para actuar como empresa en el mercado antes de la inscripción: Responsables: LOS PROMOTORES. Tipo de Responsabilidad: personal, solidaria e ilimitada.

La Ley sólo permite estar en esta situación durante un año, transcurrido el mismo, los socios serán responsables personal, solidaria e ilimitadamente si no resuelven el contrato societario, (ir al notario para disolver la sociedad) aunque podrán reclamar contra los promotores que no cumplieron con el deber de inscripción.

Los contratos celebrados por los promotores en este periodo deberán hacerse obligatoriamente con la indicación de « ... en constitución». Las obligaciones estipuladas en dichos contratos sólo se le podrán exigir a la Cooperativa si ésta los acepta en el plazo de tres meses, siguientes a la inscripción.

Los promotores serán responsables:

- Si la cooperativa no los acepta en los tres meses siguientes a la constitución.
- Si se cumplen parcialmente.
- Si la cooperativa no se constituye.

- (La prevista anteriormente en caso de que los socios no consientan en iniciar la actividad sin la inscripción en el registro).

CONTENIDO MÍNIMO DE LOS ESTATUTOS SOCIALES

Los Estatutos son unas normas elaboradas por los socios que sirven para personalizar la ley y adecuarla a las necesidades y particularidades de la propia cooperativa. Es decir, la ley regula unos mínimos necesarios y permite que mediante los Estatutos sean los socios los que decidan lo más conveniente, para sus propias características socio empresariales.

Por ejemplo: La distribución de cargos de los miembros del Consejo Rector. Según la ley se puede hacer por la Asamblea General o por el Consejo Rector dejando que en los Estatutos se explique el órgano competente. El régimen de mayorías para determinadas materias también puede sufrir modificaciones aunque suele existir un tope legal: dos tercios.

Para que los Estatutos sean válidos deben expresar como mínimo:

1. La denominación, el domicilio, la duración y el ámbito territorial de la actividad cooperativizada.
2. El objeto social o actividades socioeconómicas para las que se crea la cooperativa.
3. El capital social mínimo, y
4. La aportación obligatoria mínima de los socios al capital social, así como la parte que ha de ser desembolsada para adquirir la condición de socio.
5. Los requisitos objetivos para la admisión y baja de los socios y forma de transmisión de sus aportaciones.
6. Los derechos y deberes de los socios en relación con su participación en las actividades de la cooperativa.
7. El régimen de responsabilidad de los socios por las deudas sociales (limitada o ilimitada).
8. Régimen disciplinario
9. Las normas sobre convocatoria, funcionamiento y sistemas de elección y remoción de los órganos sociales.

10. Existencia o no de interés sobre las aportaciones y límites del mismo.
11. Régimen de reembolso de las aportaciones
12. Criterios para la distribución de excedentes neto y porcentajes mínimos destinados al Fondo de Reserva Obligatorio y al de Educación y Promoción.
13. El régimen de las secciones que se creen en una cooperativa.
14. Las causas de disolución de la cooperativa y las normas de liquidación.
15. Las demás materias que según la ley deben regular los estatutos.

Los estatutos se pueden desarrollar mediante un Reglamento de Régimen Interno en el que se regulen asuntos de organización interna de la empresa, política salarial, organización del trabajo, y todo aquello que se considere deba de ser regulado extra estatutariamente dentro de los límites y previsiones establecidos en la Ley quiera tener por escrito. El Reglamento de Régimen Interno tienen la ventaja de ser un documento interno de la cooperativa que únicamente requiere el acuerdo de los socios sin que se necesaria su inscripción en el registro.

LEGALIZACIÓN DE LOS ESTATUTOS SOCIALES

La legalización de los Estatutos se ha de hacer mediante Escritura Pública ante Notario.

Los Estatutos se presentarán a la notaría, antes de la firma de la escritura, junto con una serie de datos, tanto de los socios constituyentes como de la Cooperativa, con el fin de agilizar los trámites que implican su preparación.

Básicamente son los siguientes:

a) Respecto de los futuros socios: nombre, apellidos, número de D.N.I/N.I.F., domicilio, y estado civil.

- Manifestación expresa de la voluntad de constituir la Cooperativa.

- La cantidad de dinero que cada socio va a aportar al capital (ya que puede ser superior a la aportación mínima obligatoria) manifestando que el importe total de las aportaciones realizadas no es inferior al Capital Social mínimo.

- Si se van a hacer aportaciones en especie, se deberán detallar y desglosar por partidas. (Ej. ordenador 100.000: pesetas, impresora: 30.000 pesetas ...) y poner el total, por socio, y total definitivo. De este modo, se comprueba más fácilmente que se respetan los límites legales.

- La composición del Consejo Rector, indicando quienes van a desempeñar los cargos.

b) En cuanto a los datos de la cooperativa: nombre de la Cooperativa, domicilio social, capital social mínimo y la aportación mínima obligatoria para ser socio.

c) Los Estatutos debidamente cumplimentados.

d) La Certificación de Denominación Negativa, expedida por la Sección Central del Registro Central del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

e) Acta de la Asamblea Constituyente, en caso de haberse celebrado esta.

f) Los apoderamientos que se consideren oportunos.

Una vez revisados los documentos anteriores y comprobado que se respeta la ley, el notario citará a los socios constituyentes, y se **realizará el acto de constitución**. En este acto, confirmará la identidad de los asistentes, (se debe ir provisto de D.N.I.), y se procederá a la lectura del documento, en el cual los asistentes manifiestan su voluntad de constituir una cooperativa, según los datos ya proporcionados. Les pedirá que confirmen lo leído y firmarán todos, socios fundadores y Notario.

Los datos anteriores, los Estatutos y la Certificación de Denominación Negativa, en papel timbrado, forman la **Escritura Pública de Constitución**.

A partir de este momento, los socios tienen el plazo de un mes para proceder a la inscripción de la Cooperativa en el Registro. Será necesario para ello, la copia autorizada, (que es el documento que se queda la cooperativa como escritura de constitución) y dos copias simples.

Cabe la posibilidad (no es obligatorio) de presentar un proyecto de Estatutos ante el Registro de Cooperativas, con el fin de obtener la Calificación Favorable Previa. Esto sirve para saber antes de otorgar la escritura pública ante Notario, que nuestros estatutos no tendrán problemas para registrarse.

MODIFICACIÓN DE ESTATUTOS

Para proceder a la modificación de los Estatutos Sociales se han de observar una serie de requisitos:

- En primer lugar el órgano competente para decidir sobre la modificación es la Asamblea General.
- El acuerdo de modificación se tomará en reunión que reúna los requisitos legales (tanto en cuanto a convocatoria como en cuanto a quórum legal).
- El acuerdo se deberá tomar por mayoría de dos tercios. (Mayoría de tipo reforzado).
- El socio tiene derecho a recibir copia de los Estatutos Sociales y de sus modificaciones con mención expresa del momento de entrada en vigor de las mismas.
- Frente a determinadas modificaciones el socio que no esté de acuerdo tiene derecho a causar baja justificada. (Ver baja justificada).
- La modificación se hará mediante escritura pública.
- Se inscribirá en el registro.

Si bien hemos dicho que las modificaciones se toman por acuerdo de la Asamblea General, existe una excepción: en el caso de **cambio de domicilio**, siempre y cuando continúe **dentro del mismo término municipal**, la competencia es del Consejo Rector.

Como regla general, siempre que se modifique el contenido de alguna de los artículos de los Estatutos, se deberá hacer mediante Escritura Pública.

El notario exigirá certificado del acuerdo de la Asamblea General por el que se procede a la modificación, en el que deberá constar expresamente:

- La mayoría por la cual se ha procedido a la modificación.
- El artículo que se sustituye y la nueva redacción del mismo.

REQUISITOS PARA INCORPORACIÓN COMO SOCIO TRABAJADOR

Uno de los principios cooperativos formulado por la Alianza Cooperativa Internacional, ACI, es el de Libertad de Entrada y Salida, conocido también como el principio de Puerta Abierta.

En el caso de las Cooperativas de Trabajo Asociado, la admisión de un nuevo socio, evidentemente estará **condicionada a la existencia previa de un puesto de trabajo.**

Son dos los tipos de aspirantes que pueden presentarse en una cooperativa:

- 1 . Persona ajena a la cooperativa, que quiere ser socio.
2. Trabajador de la cooperativa que quiere además ser socio. En este caso, los Estatutos Sociales podrá establecer el régimen de admisión especial, siempre que no se limiten las previsiones establecidas en la Ley al respecto.

La persona interesada en ser socio de una cooperativa tendrá que realizar una serie de trámites:

- Solicitar su ingreso como socio.
- Desembolsar las cantidades comprometidas.
- Superar un periodo de prueba en los casos que pueda establecerse. (Ver pregunta "¿Qué es el período de prueba?").

El periodo de prueba al que se refiere la Ley, no hay que confundirlo con el período de prueba que se establece en la legislación laboral para la admisión de un trabajador. Al tratarse de Cooperativas de Trabajo Asociado, como además de ser socio va a trabajar en la empresa, el período de prueba cambia de contenido, ya que se tendrá que comprobar además de su capacidad laboral, su adaptación humana a la empresa y a la cultura cooperativa.

La duración del periodo de prueba se fija en la Ley de Cooperativas de Aragón.

- Para técnicos cualificados: no podrá exceder de un año.
- Para el resto: no podrá ser superior a seis meses.

En los estatutos se podrán rebajar estos periodos.

Durante este tiempo estamos ante un socio en situación de prueba. Esta circunstancia se puede hacer constar en el Libro de Socios, en las observaciones. Como fecha de incorporación se pondrá la del primer día en que el socio trabajador inicia la prestación de trabajo. Por tanto, el tiempo que esté en prueba, caso de ser admitido definitivamente, computa a efectos de antigüedad del socio. Si no supera la prueba, se hará constar igualmente en el Libro de Socios.

El socio a prueba tendrá los derechos de voz e información. En cuanto a los derechos económicos podrá participar de los retornos, a un cuando no estén obligados a realizar las aportaciones a capital ni a la imputación de pérdidas.

DERECHOS DEL SOCIO TRABAJADOR

Los derechos se han agrupado tradicionalmente en dos grupos: los económicos y los societarios (voz, voto ...). En las cooperativas son los siguientes:

- a) Participar en las actividades de la cooperativa de acuerdo a lo previsto en los Estatutos.
- b) Participar con voz y voto en las Asambleas Generales y en los Órganos Sociales de los que forme parte.
- c) Elegir y ser elegido para los cargos sociales.
- d) Ser informado en los términos legal y estatutariamente establecidos. (Ver ficha del derecho de información).
- e) Participar en los retornos del excedente, que se acuerde repartir, en proporción a su participación en la cooperativa, que se acreditará en la manera que decida la Asamblea General.
- f) Cobrar, en su caso los intereses fijados a las aportaciones sociales.
- g) Recibir la liquidación de su aportación en caso de baja o disolución de la cooperativa.
- h) Los demás derechos que se establezcan en la ley o se deduzcan de las normas.

La Ley de Cooperativas de Aragón dota de un amplio contenido el derecho de información.

La importancia del derecho de información radica en que sin su existencia real y efectiva se dificulta la práctica de los demás derechos y de las obligaciones. Por ello, se le otorga un tratamiento específico y unas garantías adicionales.

La Ley fija unos mínimos que podrán ser ampliados y mejorados por los Estatutos.

El socio tendrá derecho a:

- a) Recibir copia de los estatutos y si existiese del RRI, de sus modificaciones con la mención expresa del momento en el que entrarán en vigor. Esto es importante ya que si se van a producir variaciones substanciales en el contenido, el socio podrá causar baja justificada.

- b) Acceso al libro de Actas de la Asamblea General y solicitar copia del acta de las Asambleas. Para ver si lo transscrito al acta es conforme a lo ocurrido en la Asamblea, y también para ver si los acuerdos se han tomado según las normativa legal.
- c) Obtener, si se solicita, copia certificada de los acuerdos del Consejo Rector que afecten al socio individual o particularmente.
- d) Acceso al libro de registro de socios.

- **En la Asamblea General Ordinaria:** examinar en el domicilio social los documentos contables (balance, cuenta de pérdidas y ganancias, distribución de excedentes, e imputación de pérdidas) que vayan a debatirse en la Asamblea General Ordinaria, durante los quince días anteriores a la celebración de la Asamblea. Si el socio lo solicita por escrito tiene derecho a formular las preguntas que considere oportunas que deberán ser contestadas en la Asamblea General.

- **En cualquier Asamblea:**

1. Solicitar por escrito al Consejo Rector antes de la celebración de la Asamblea, la aclaraciones o informes que considere necesarios sobre cualquier aspecto del funcionamiento y resultados de la cooperativa, y verbalmente durante el desarrollo de la misma la ampliación de la información que considere necesaria en relación a los puntos del orden del día.

- **En cualquier momento:**

1. Solicitar por escrito información sobre las principales variaciones socioeconómicas de la cooperativa. El consejo rector deberá informar a los socios de estas cuestiones cada seis meses por el cauce que estime conveniente.
2. Solicitar del Consejo Rector información sobre el estado de su situación económica en relación con la cooperativa.

Los socios tienen derecho a recibir información de todo cuanto acontece en la cooperativa y puedan considerarlo importante. Por su parte el Consejo rector tiene la obligación de informar.

La única limitación al derecho de información, es que la difusión de la misma pueda lesionar o poner en peligro los intereses de la cooperativa.

Aún así, la Asamblea General, podrá exigir al Consejo Rector a que informe. La ley no dice cual debe ser el resultado de la votación. Sería conveniente que este punto se desarrollara en los Estatutos. Nos puede

servir el criterio de la Ley Estatal que exige mayoría absoluta (la mitad más uno de los socios presentes y representados)

En caso de negativa, los socios podrán acudir a juicio siguiendo el mecanismo establecido para la impugnación de acuerdos.

Tanto el derecho de información, como la obligación a informar, se deben entender bajo criterios de sentido común.

Los socios son los que deciden las líneas generales de actuación de la Asamblea General, por lo que es lógico que quieran conocer los resultados de la gestión realizada. Por otro lado, el Consejo Rector, debe considerar que está trabajando bajo las directrices de una Asamblea General y con un patrimonio que no es sólo suyo.

Sería aconsejable que el Consejo Rector, adoptara una actitud transparente, informase periódicamente sobre el funcionamiento de la cooperativa, y sobre todo, respecto de la Asamblea General Ordinaria remitiese la documentación con suficiente antelación y con la claridad y explicaciones necesarias, con el fin de ganarse la confianza de sus compañeros. Logrará con ello una mayor tranquilidad a la hora de gestionar, ya que los socios no tendrán recelos, y una mayor implicación en la gestión.

De todos modos, y para cooperativas con un número de socios elevado, existe también la posibilidad de crear una comisión de socios (llamada de Control de la Gestión), que se encargaría de supervisar las actuaciones del Consejo Rector. Es una garantía más a tener en cuenta, relacionada indirectamente con el derecho a la información, ya que esta comisión se encargaría de informar a los socios de cualquier situación o acuerdo tomado por el Consejo Rector que pudiera ser de interés general.

OBLIGACIONES DE LOS SOCIOS DE UNA COOPERATIVA

La Ley al establecer las obligaciones de los socios fija un doble procedimiento, ya que si bien por un lado se remite a las normas legales estatutarias y a los acuerdos de los Organos Sociales, por otro específica una serie de estas obligaciones lo que parece debe interpretarse como que quiere destacar las más importantes o al menos las mas habituales.

Así el socio de una cooperativa tendrá los siguientes deberes:

a) **Desembolsar las aportaciones comprometidas.** En algunos casos, las aportaciones al capital se suscriben, y se pagan en un determinado plazo de tiempo.

- b) **Asistir a las reuniones de los órganos sociales.** Ya sean estas de la Asamblea General o del Consejo Rector.
- c) **Cumplir con los acuerdos válidamente adoptados.** La gestión democrática implica el cumplimiento de los acuerdos que según la mayoría exigida legalmente, se hayan adoptado, independientemente
- d) **Participar en las actividades de la cooperativa en la forma y cuantía establecida por los Estatutos sociales y en los acuerdos de la Asamblea General.**
- e) **No realizar actividades de competencia con la cooperativa, salvo autorización.** La autorización la dará expresamente la Asamblea General o el Consejo Rector.
- f) **Participar en las actividades de formación.** Es una plasmación práctica del principio cooperativo de educación.
- g) **Guardar secreto sobre los asuntos y datos de la cooperativa cuando su difusión pueda perjudicar a la misma.** Esta obligación compensa el derecho de información de los socios. Si, bien los socios tiene derecho a conocer todo aquello que este relacionado con la gestión de la cooperativa, al mismo tiempo, deberán asumir la responsabilidad de mantener en secreto todos aquellos asuntos, que por su transcendencia, deban permanecer en el ámbito interno de la empresa.
- h) **Aceptar los cargos sociales para los que fueran elegidos**

El incumplimiento de las obligaciones sociales puede ser causa de baja e incluso significar la expulsión. En este sentido, la Ley no regula las faltas (que pueden incluso suponer la expulsión), para los estatutos deberán prever las normas de disciplina social y será sobre la base de las obligaciones establecidas legalmente sobre las que se regule el régimen disciplinario.

PROCEDIMIENTO DE INCORPORACIÓN COMO SOCIO TRABAJADOR DE UNA COOPERATIVA

La persona que esté interesada en formar parte de una cooperativa deberá seguir los siguientes pasos:

- Solicitar su ingreso como socio.
- Desembolsar las aportaciones comprometidas.
- Superar un periodo de prueba (en caso de que se establezca).

La solicitud de admisión como socio consiste en presentar una instancia por escrito al Consejo Rector, que se deberá pronunciar, motivadamente, en el plazo de un mes, comunicándole al solicitante por escrito su decisión y publicándolo en el tablón de anuncios o mediante otros medios previstos en los estatutos.

La decisión del Consejo Rector será recurrible, (en el plazo de un mes) bien ante la Asamblea General, bien ante la Comité de Recursos si existe. En el primer caso, se decidirá en la primera Asamblea que se celebre mediante votación secreta.

Los legitimados son: el solicitante o cualquier socio.

Existirá otro recurso tras esta decisión que se planteará ante la jurisdicción ordinaria.

Se entiende a efectos legales que el socio inicia la actividad cooperativizada cuando realiza efectivamente la prestación del trabajo en la misma.

En relación con este asunto podemos distinguir dos situaciones:

- Si el socio no estaba trabajando anteriormente en la cooperativa, el dato para conocer su efectiva incorporación a la prestación laboral es la fecha de alta en la seguridad social, que deberá realizarse necesariamente antes de iniciar la actividad.

Si el nuevo socio ya estaba trabajando en la cooperativa, se entenderá que se incorpora a la misma desde el acuerdo en firme de su admisión. Es muy importante que en el Libro de Registro de socios se haga constar la fecha de esta decisión, pues éste sería el criterio para constatar la efectiva incorporación. Así mismo, se hará constar también su aportación al capital en el Libro de Aportaciones Sociales, extiendiendo al nuevo socio un título o títulos participativos que reflejen su aportación al capital. En cuanto a la seguridad social, el plazo es de 6 días para comunicar la variación de datos.

Cabe resaltar, que no se ha de ir al notario, ni tampoco hacer un contrato laboral. La admisión de un socio, es un acto societario que se produce en el seno de la cooperativa. Esta nueva relación societaria, implicará por un lado la aportación de capital, que se hará constar como hemos indicado, y por otro la prestación de un trabajo.

BAJA DE LA COOPERATIVA

La legislación de cooperativas establece distintos regímenes aplicables a la baja del socio, en cuanto a su forma y efectos, según se trate de bajas justificadas o injustificadas. Mención aparte merece la baja por expulsión. A su vez, las bajas justificadas pueden clasificarse también como voluntarias u obligatorias. En todo caso serán los Estatutos los que regulen en qué casos la baja voluntaria u obligatoria se considera justificada o no.

a) Para el caso de baja no justificada se establece que, de acuerdo con el principio de puerta abierta, de libre adhesión y baja voluntaria, el socio de la cooperativa puede darse de baja en cualquier momento, a no ser que los estatutos sociales impongan un período de permanencia obligatoria, que no podrá ser superior a cinco años. El socio deberá comunicar su baja al Consejo Rector de la Cooperativa indicando la fecha de efectos de la misma. No obstante observando el plazo de preaviso previsto en los Estatutos que no será superior a tres meses, atendiendo a las circunstancias del socio, que los plazos establecidos puedan reducirse. En cuanto a los efectos económicos de este tipo de baja, se materializaran en el momento del reembolso de las aportaciones del socio al capital social. El mismo se efectuará en el plazo máximo de cinco años, con la posibilidad de aplicar una deducción sobre su importe total de hasta un cuarenta por ciento, devengando el resto el interés básico del Banco de España, o el fijado para los socios en activo si este fuera mayor.

b) La baja justificada se produce :

- Imposición por la asamblea general de nuevas obligaciones o cargas gravemente onerosas no previstas en los estatutos.
- Modificación de estatutos consistente en cambio de clase de la cooperativa, modificación de objeto social, cambio de responsabilidad de los socios.
- Transformación.
- Por pérdida de las condiciones necesarias para ser socio, lo cual podrá ser apreciado directamente por el Consejo Rector, que deberá comunicarlo por escrito al afectado. Los efectos en cuanto al reembolso de las aportaciones son los mismos que hemos visto en el apartado anterior.
- Para estos casos la devolución de las aportaciones se realizará según lo señalado para las bajas no justificadas.
- Por causas económicas, técnicas, organizativas de producción o de fuerza mayor. Se trata de una posibilidad reconocida a la cooperativa, cuando a criterio de la Asamblea General, sea preciso para mantener su viabilidad empresarial, reducir con carácter definitivo, el número de puestos de trabajo en la misma o modificar la proporción de las cualificaciones profesionales del colectivo que integra la misma. En tal caso, la Asamblea General deberá designar los socios trabajadores concretos que han de causar baja.

En este último caso de baja justificada el reembolso de las aportaciones se efectuará, por su importe íntegro, periodificadas mensualmente en el plazo máximo de dos años, devengando el interés legal del dinero. En el caso de que existan aportaciones voluntarias al Capital Social, la devolución será inmediata.

Ahora bien, no cabe indemnización al socio cesante cuando la baja es forzosa, pues ello no está previsto en la ley.

c) Expulsión. La expulsión podrá ser acordada por el Consejo Rector por falta muy grave, mediante la apertura de expediente. El procedimiento a seguir en estos casos viene expuesto en otro apartado, por lo que a él nos remitimos. En caso de expulsión, el reembolso de las aportaciones podrá efectuarse en el plazo de cinco años, y podrá practicarse una deducción de hasta un cuarenta por ciento de su importe, devengando el resto el interés básico del Banco de España.

En las Cooperativas de Trabajo Asociado no podemos hablar propiamente de despido, ya que la relación del socio con la cooperativa no es una relación por cuenta ajena, sino, como ya hemos dicho, societaria. Por ello, hablamos de expulsión.

Las cuestiones contenciosas que se susciten entre la C.T.A. y el socio trabajador se someterán a la jurisdicción del Orden Social, en tanto estas se refieran a las situaciones controvertidas que se planteen a causa de la prestación del trabajo si bien aquellas que no tengan esta naturaleza se someterán a la jurisdicción del Orden Social.

La Ley de Cooperativas de Aragón, no realiza un desarrollo detallado sobre las causas que pueden originar la expulsión del socio y remite a los Estatutos Sociales la fijación de las faltas o causas que lleven a una Cooperativa a adoptar una decisión de esta naturaleza. Por esta razón es muy importante que los Estatutos y/o el Reglamento Régimen Interior establezcan con precisión las faltas de carácter muy grave que puedan determinar la expulsión.

A título enunciativo podríamos identificar las siguientes:

- Realizar actividades que pudieran perjudicar los intereses de la cooperativa.
- No participar en la actividad económica.
- No desembolsar aportaciones al capital.
- Incumplimiento de las obligaciones económicas.

- Prevalerse de la condición de socio para especular o realizar actividades ilícitas.
- Reincidir tres veces en dos años en faltas graves.
- Las determinadas específicamente en la Ley para cada clase de cooperativa.
- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o impuntualidad.
- Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la cooperativa.
- Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

En cuanto al procedimiento la Ley establece que el Consejo Rector, en caso de falta muy grave, deberá actuar de la siguiente manera:

1. Apertura de un expediente, en el que se exige la explicación de los motivos con toda claridad. Destacamos que NO HAY CARTA DE DESPIDO, sino apertura de expediente disciplinario.
2. Podrá designarse un instructor. La ley no indica qué personas deberían realizar esta función. La doctrina ha especificado que sería conveniente que no fuera una persona del todo ajena a la cooperativa, considerando ideal que fuera un socio con igual antigüedad que el acusado o el letrado asesor, en caso de que la cooperativa lo tenga. Sin embargo, no se considera recomendable que lo sean el director o un empleado no socio.
3. Se ha de dar audiencia al interesado en un plazo de 15 días una vez presentado el recurso para que exponga las alegaciones oportunas.
4. El expediente se ha de resolver en segundo acuerdo por el Consejo Rector en el plazo de dos meses. En las Cooperativas de Trabajo Asociado, la ley permite que en el acuerdo se determine la suspensión del socio hasta que se pronuncie al Comité de Recursos o en su defecto la Asamblea General.
5. El socio podrá recurrir el acuerdo de expulsión en el plazo de un mes ante el Comité de recursos o en su defecto ante la Asamblea General que, mediante votación secreta, decidirá definitivamente en uno o en otro sentido, anulando la expulsión o haciéndola ejecutiva.
6. Contra el acuerdo definitivo de expulsión podrá el interesado acudir ante la jurisdicción ordinaria.

RÉGIMEN DE RESPONSABILIDAD EN UNA COOPERATIVA

La cooperativa, como sociedad, responde de sus deudas con todos su patrimonio, presente y futuro, a excepción del correspondiente a la Reserva de Formación y Promoción Cooperativa que sólo responderá de las deudas contraídas en este ámbito. El representante de la cooperativa en acciones tanto judiciales como extrajudiciales es el Consejo Rector u órgano que lo sustituya.

De los socios activos

La Ley de Cooperativas de Aragón establece que los socios no responderán personalmente de las deudas sociales salvo disposición en contrario de los Estatutos Sociales. Teniendo en cuenta esta precisión legal serán los socios los que determinen su grado de responsabilidad en el momento de elaboración, adaptación o modificación de los Estatutos. A estos efectos se distingue entre:

a) Responsabilidad limitada o ilimitada. Cuando una persona entra a formar parte de una Cooperativa, es preciso que conozca hasta donde responde ella, es decir que es lo máximo que puede perder en caso de que dicha Sociedades fracase y tenga que atender a las deudas contraídas con terceras personas.

Se dice que la responsabilidad es limitada cuando tiene un tope o máximo. A estos efectos suele ser habitual que dicho tope coincida con el Capital suscrito por el socio, con independencia de que esté desembolsado o no. Esta es la norma obligada, por ejemplo, en las Sociedades Anónimas y es la que debe aplicarse con carácter subsidiario en las Cooperativas, salvo que los Estatutos establezcan disposición expresa diferente.

Por contra, la responsabilidad es ilimitada cuando no tiene un topo expreso, sino que se responde con todos los bienes y derechos propiedad del socio, estén o no aportados como Capital de la Sociedad. Esta es la clase de responsabilidad que la Ley prevé para las Sociedades Colectivas, en las que el socio responde no sólo con los bienes aportados a la Sociedad sino también con todo su patrimonio, incluidos los bienes personales.

Como se ha indicado, son los Estatutos los que deben precisar si la responsabilidad del socio es limitada o ilimitada. Ahora bien, no basta con esta precisión, o al menos no bastará en el caso de responsabilidad limitada, ya que en este supuesto se debe precisar dónde se encuentra el límite.

Lo habitual será que el límite se establezca en el Capital suscrito, es decir, en la cantidad que el socio se ha comprometido a desembolsar y aportar como Capital de la Sociedad. Pero cabe que dicho

límite se coloque en otra cifra, como puede ser el doble o el triple del Capital suscrito u otra cantidad cualquiera. Incluso cabe formular esta limitación de forma distinta, incluyendo no sólo el Capital suscrito, sino también los compromisos que de modo expreso y concreto se hubieran asumido.

Con esta última formulación, que se encuentra recogida en muchos Estatutos de Cooperativas, se quiere indicar que el socio responde además de con su Capital suscrito, con las cantidades que él expresamente haya asumido a estos efectos. Esta situación puede darse en casos de querer mejorar la solvencia ante determinados acreedores o en situaciones de dificultades de la Cooperativa en la que por imputación de pérdidas se reducen los Capitales y los socios convienen en asumir las pérdidas incrementando por tanto su responsabilidad.

b) Responsabilidad mancomunada simple o solidaria. En toda obligación existen necesariamente dos partes, la acreedora y la deudora. Pero tanto en la parte acreedora como en la deudora pueden existir varios cotitulares, en cuyo caso se habla de pluralidad de sujetos.

En estos momentos interesa comentar la pluralidad de deudores, es decir, cuando existen varios deudores en relación a uno o varios acreedores. En esta situación la obligación de los diversos deudores puede ser mancomunada o solidaria.

Tradicionalmente se utilizaba el término "mancomunado" de forma amplia y comprensiva, tanto de la denominada mancomunidad simple como de la designada como mancomunidad solidaria. Pero hoy en día los términos utilizados comúnmente son los de mancomunidad y solidaridad.

Se dice que las obligaciones son mancomunadas o mancomunadas simples cuando, en el caso de pluralidad de deudores, la deuda se divide en tantas porciones como deudores, es decir, que cada deudor responde tan sólo con su porción de la deuda, sin que pueda exigírsele el resto de porciones correspondientes a los demás deudores.

La obligación será solidaria cuando cada deudor se obliga por sí a pagar la totalidad de la deuda, de modo que el acreedor puede exigir, si así lo estima conveniente, toda la deuda a un solo deudor.

Aplicando esta doctrina a las Cooperativas, el socio responderá tan sólo con su porción de deuda cuando la responsabilidad sea mancomunada, pero deberá atender a todo el importe si así se lo solicita el acreedor cuando esta responsabilidad sea solidaria.

Es preciso aclarar que si bien no se recoge expresamente en la Ley, parece lógico interpretar que la exigencia de responsabilidad a los socios, ya sea mancomunada o solidaria, tan sólo podrá ejercitarse cuando el acreedor haya actuado previamente sobre los bienes de la Cooperativa como tal y no haya podido recuperar totalmente el importe de su crédito.

El establecimiento de la clase de responsabilidad, mancomunada o solidaria, corresponde a los Estatutos Sociales.

DE LOS SOCIOS DE BAJA

En relación con los principios cooperativos, sabemos que existe libertad de entrada y salida. Por lo tanto, el socio, podrá dejar de serlo cuando quiera, pero para no lesionar los derechos de los demás y evitar abusos, la ley también regula un procedimiento y unos plazos en los cuales, el «ex socio», sigue teniendo determinadas obligaciones.

Si los estatutos lo imponen, el socio estará obligado a permanecer como tal en la empresa por un período que nunca será superior a 5 años, con la EXCEPCIÓN de bajas con causa justificada.

Si durante este período de permanencia mínima el socio causa baja, responderá por todos los perjuicios que le pueda ocasionar a la cooperativa. Así la cooperativa puede emprender acciones judiciales de daños y perjuicios. (Si no hay acuerdo con el socio).

El socio sigue respondiendo de las deudas sociales contraídas por la cooperativa –previa exclusión del capital social- durante un período de **cinco años** desde la baja y **sigue estando obligado al cumplimiento de aquellas obligaciones o contratos que hubiera asumido con la cooperativa con anterioridad a la baja**.

RESPONSABILIDAD DEL CONSEJO RECTOR

El Consejo Rector u órgano que lo sustituya tiene responsabilidades específicas en el ámbito de la gestión y gobierno de la cooperativa. Y comprende tanto el ámbito interno como el externo.

Se les exige a los consejeros que ejerzan su cargo con las diligencias que corresponderían a un representante leal y a un ordenado gestor respetando los principios cooperativos.

Esto son términos jurídicos que quieren decir que el Consejo Rector debe actuar de buena fe y buscando el máximo beneficio para la empresa, y no que no se pueda equivocar o cometer errores. La ley especifica cuando se produce la responsabilidad: por extralimitarse en sus competencias y cuando por dolo o culpa hayan causado un perjuicio a terceros.

Su responsabilidad es de tipo solidario. La acción de responsabilidad de la Asamblea General contra los consejeros prescribe a los tres años, a no ser que se desconozcan los hechos o se hayan ocultado en cuyo caso prescribirán a los seis años.

Los socios, trabajadores y terceros perjudicados (es decir, individualmente) también podrán ejercer la acción de responsabilidad y para ello tendrán el plazo de un año.

No serán responsables los consejeros que hayan votado en contra del acuerdo impugnable y así lo hayan hecho constar, y los que estuvieran ausentes en aquella decisión.

Cabe destacar que el Consejo Rector sigue siendo responsable de las acuerdos aunque les hayan sido encomendados por la Asamblea General.

SOCIO EXCEDENTE.REQUISITOS.DERECHOS Y OBLIGACIONES.

En las Cooperativas de Trabajo Asociado aragonesas se tienen que conjugar dos normas cuando hablamos de temas relativos a la prestación del trabajo: La propia Ley de Cooperativas de Aragón y la Ley 27/1999 de Cooperativas, ya que la Ley Aragonesa se remite a ésta última en lo relativo a régimen de trabajo, suspensión y excedencias.

1. Acudiremos a la Legislación Cooperativa Aragonesa para ver la regulación de tipo social, y los Estatutos de la Cooperativa.
2. Complementaremos la información anterior con lo que digan las normas de la Ley estatal.

En un régimen de prestación de trabajo, la excedencia significa dejar de trabajar en una determinada empresa durante un periodo de tiempo. En la Ley de Cooperativas se regulan dos tipos:

- a) La excedencia forzosa por:
 - Incapacidad temporal del socio trabajador.
 - Maternidad o paternidad del socio trabajador y la adopción o acogimiento de menores de cinco 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.
- b) La excedencia voluntaria que no requiere ninguna justificación.

En una cooperativa, los casos de la excedencia forzosa y de suspensión del contrato de sociedad se aplican igual que en el resto de empresas. Pero sin embargo, la excedencia voluntaria cambia de contenido ya que para que un socio pueda solicitar la excedencia, va a ser necesario que alegue **una causa justa**. Es más, deberá justificar que no puede seguir prestando su trabajo en la cooperativa. Sería conveniente que mediante los Estatutos Sociales se regulasen que causas son consideradas como justificadas por la cooperativa para solicitar una excedencia y cual debe ser su duración. (A modo de ejemplo: traslado laboral del cónyuge; acciones formativas relacionadas con la actividad de la cooperativa; enfermedad de un familiar que requiera cuidados; cuando un socio llega a la edad de jubilación; realizar, previo permiso del Consejo Rector, actividades que pueden ser competencia con la actividad de la cooperativa ...).

En cuanto a sus derechos de incorporación se establece que son los de INGRESO PREFERENTE ante las vacantes de los puestos de trabajo iguales o similares que se produzcan en la cooperativa, y no derecho a reserva de puesto de trabajo.

Significado de Ingreso preferente

- El hecho de conservar «sólo» un derecho de reingreso preferente, implica que ninguna otra consecuencia contractual permanece, salvo que por convenio o pacto individual se acuerde una ampliación de efectos.
- No implica el derecho a la ubicación exacta en el mismo puesto de trabajo, horario, jornada o población de destino.
- Si existen vacantes la cooperativa no puede ofrecer al excedente el reingreso con carácter temporal. Si existe la necesidad en la empresa de ese puesto de trabajo (siempre que sea de categoría igual o similar) el socio excedente tendrá derecho a que se le conceda con carácter indefinido. El hecho de que el trabajador acceda a un puesto temporal no supone una

renuncia al derecho de reingreso en las mismas condiciones anteriores a la excedencia.

- El Consejo Rector es quien debe acreditar que la plantilla, incluida la plaza dejada por el excedente, está cubierta.

La Ley de Cooperativas de Aragón contempla una modalidad de socio denominada "socio excedente" que es aquel que habiendo cesado su actividad cooperativizada y con una antigüedad mínima sean autorizados, si así se establece en los Estatutos a permanecer en la Sociedad. Podríamos considerar esta clase de socio como una adaptación de la excedencia voluntaria que mantiene su relación y participación en la Cooperativa con una intencionalidad muy diferente, ya que en este caso se supone que la excedencia voluntaria se mantiene sin la aspiración de reincorporación a la Sociedad.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL SOCIO EXCEDENTE

Tendrán los mismos derechos y obligaciones que los socios en activo con algunas salvedades:

En las situaciones de cumplimiento del servicio militar o servicio social sustitutorio y para los de designación para un cargo público o en el movimiento cooperativo que imposibilite la asistencia al trabajo:

- No podrán participar de los retornos. Esto resulta obvio, ya que al no haber realizado la prestación de trabajo, no han sido los generadores de dichos beneficios.
- No podrán formar parte del Consejo Rector. Estamos ante una persona que ha dejado de ser socio trabajador, es un socio (excedente) que no participa del día a día, por lo que resulta más lógico dejar la gestión en manos de quienes sí reúnen las dos condiciones: socio trabajador.
- No podrán ejercer el derecho al voto.
- Existe una limitación numérica en cuanto al derecho a voto: los votos de todos los socios excedentes y colaboradores nunca podrán alcanzar la mitad del total de votos totales de la cooperativa. La razón es la misma que para el apartado anterior. La ley está protegiendo el poder de autogestión del socio trabajador, y evitando que las decisiones tomadas en Asamblea General, se acuerden en última instancia por socios que no se encuentran implicados en la cooperativa al 100%.

- Para los denominados "socios excedentes" serán los Estatutos Sociales los que determinen las limitaciones y condiciones de los derechos y obligaciones del socio si bien en ningún caso el número de votos de los socios podrá ser superior al 15% de los votos presentes y representados en aquellos órganos sociales de los que formen parte.

NUMERO MÍNIMO DE SOCIOS EN UNA COOPERATIVA

Para constituir una Cooperativa de Trabajo Asociado la Ley exige un número mínimo de **tres** socios. Además estos **tres** socios han de ser personas físicas. (**En Aragón, el art 35 de la nueva Ley 4/2010, pendiente de desarrollo en la actualidad, contempla las pequeñas empresas cooperativas, el de dos socios mínimo y máximo diez**)

Según la Ley se entiende que el socio inicia la actividad cuando se incorpora efectivamente a la prestación de trabajo.

Existen unos plazos legales para estar por debajo del número mínimo de socios. Pero es necesario distinguir dos casos:

- Para la Ley de Cooperativas de Aragón y para la Ley 27/1999 de Cooperativas un año, transcurrido el cual incurrirá en causa de disolución y por tanto de liquidación.
- Para la Ley de Régimen Fiscal: 6 meses, por lo que la cooperativa perdería las ventajas fiscales y pasaría a tributar como una empresa normal.

Entre los 6 meses y el año, no se disolvería pero no tendría beneficios fiscales.

Trabajadores por cuenta ajena en las Cooperativas

Respecto de las Cooperativas de Trabajo Asociado, cualquier persona interesada en formar parte de la misma, sea ajena a la cooperativa, sea un trabajador contratado, tiene DERECHO A SOLICITAR SU ADMISIÓN. **Esto no significa que tenga derecho a ser socio**, sino a «pedir» ser socio. Es decir, siguiendo un determinado procedimiento y reuniendo una serie de requisitos, puede llegar a serlo.

En los demás tipos de cooperativas, el trabajador contratado por tiempo indefinido, pueden convertirse en socio de trabajo en los términos que prevean los estatutos.

Es conveniente la incorporación como socio de los trabajadores asalariados, por varias razones:

- En primer lugar, por la propia esencia cooperativa. Las cooperativas son empresas abiertas, con libertad de entrada como principio, y que en caso de existir un puesto de trabajo, por implicación social y por solidaridad (valores cooperativos), deben ofrecer la oportunidad de formar parte de la empresa, a aquella persona que habiendo trabajado y conociéndola, se adapte bien al sistema de trabajo y al estilo de la empresa.
- En segundo lugar, se va a lograr una mayor implicación de esta persona en la empresa, al pasar a integrarse completamente en la misma, como socio, y no sólo ya laboralmente.
- En tercer lugar, va a tener que desembolsar un capital, con lo que los recursos económicos de la empresa van a aumentar. Si bien es cierto, que algunas cooperativas, para facilitar el ingreso a los socios, reducen sus aportaciones, haciendo menos gravosa la entrada a las personas nuevas.

Cuando el trabajador pasa a la condición de socio trabajador, la **relación** con la cooperativa, se ha modificado sustancialmente ya que a partir de adquirir la condición de socio trabajador ésta pasa a ser **de tipo societario**. No va a existir una relación laboral por cuenta ajena, porque el nuevo socio también va a participar en la gestión social. Es decir, hablaríamos de un «contrato» con la cooperativa, en el cual se presta un trabajo y se aporta un capital, a cambio de determinados beneficios económicos (anticipo laboral y retorno) y derechos sociales (voz, voto, ser consejero ...). Así pues, a los socios trabajadores les une un **contrato societario** al que se adhiere otra persona. Una de las partes de ese contrato es la prestación del trabajo pero ésta no se mantendrá exactamente como antes. Otra parte, serían los compromisos y derechos que adquiriría como socio.

Sin embargo –todo lo anteriormente indicado- no puede obligarse a un trabajador a incorporarse como socio trabajador de la Cooperativa. Ni la Ley ni los principios cooperativos lo permiten. (Libertad de entrada y salida).

Al trabajador, se le puede ofrecer su ingreso como socio, pero nunca obligarle a que adquiera tal condición.

REQUISITOS PARA INCORPORACIÓN COMO SOCIOS TRABAJADORES

La Ley Aragonesa no enumera las reglas de capacidad de las personas para ser socios. Para dar una respuesta ajustada hay que acudir a la Ley 27/1999 de Cooperativas y a las normas generales.

Las normas sobre la capacidad para ser socios se pueden resumir en los siguientes a puntos:

- No podrán ser socios los menores de 16 años
- Los extranjeros podrán ser socios de acuerdo con la legislación específica al respecto.
- Mayores de 16 y menores de 18, siempre y cuando la responsabilidad de la cooperativa se defina como limitada, pueden ejercitar los derechos y cumplir con las obligaciones sociales, con la autorización y consentimiento de sus padres o representantes legales. Excepción: no podrán ser elegidos como consejeros o directores.

En cuanto a los límites de la prestación de un trabajo, los menores no podrán realizar trabajos nocturnos, ni aquellas actividades o puestos de trabajo, que se declaren por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud, como para su formación profesional y humana.

PERIODO DE PRUEBA

El periodo de prueba al que se refiere la ley para las Cooperativas de Trabajo Asociado, no hay que confundirlo con el periodo de prueba laboral establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Este periodo de prueba, no sólo sirve para comprobar la adaptación al puesto de trabajo, sino también la integración del nuevo socio, como tal, a la filosofía y cultura de la cooperativa.

La duración del periodo de prueba se fija en la Ley de Cooperativas de Aragón, dependiendo de la categoría profesional:

- Para puestos directivos o técnicos superiores no podrá exceder de un año.
- Para el resto no podrá ser superior a seis meses.

Los estatutos podrán reducir estos periodos, pero no aumentar.

Este periodo de prueba no procederá si el aspirante a socio llevase en la cooperativa como trabajador el tiempo previsto como prueba, o si éste ya hubiera estado en situación de prueba en los veinticuatro meses desde que se resolvió la relación con la cooperativa.

Cuando el aspirante se encuentra en periodo de prueba, no se equipara totalmente a los demás socios en cuanto a derechos sociales. Si que tendrá los derechos de voz y voto, que se limitara en las votaciones que le afecten directamente, e información, y podrá participar de los retornos aunque no les afectara la imputación de pérdidas. Debido a su situación de prueba no podrán ser elegidos para ostentar cargos en los órganos sociales.

En cuanto a las obligaciones serán aplicables todas las previstas para el resto de los socios excepto la de realizar aportaciones al Capital y a desembolsar la cuota de ingreso.

Transcurrido el periodo de prueba sin desistimiento, éste computará a efectos de antigüedad del socio trabajador. (por equiparación a la legislación laboral).

Es conveniente hacer constar en el Libro de Socios, la fecha de admisión del aspirante, y la circunstancia de que se está en situación de prueba. (Se puede poner en las observaciones).

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO: FALTAS Y SANCIONES

La Ley de Cooperativa de Aragón no establece un régimen disciplinario y deja a decisión de los socios, en los Estatutos Sociales, la fijación de los tipos de faltas, su graduación, las sanciones, así como el procedimiento a seguir en su establecimiento.

Como guía de orientación podemos utilizar los contenidos de carácter general existentes al respecto, así como la clasificación que establece la ley 27/1999 de Cooperativas. Así, podemos plantear que las faltas de los socios se clasifican en muy graves, graves y leves.

Por tanto en los Estatutos Sociales de cada Cooperativa se recogerá la citada clasificación, identificando con precisión las faltas que configuran cada una de estas categorías.

Sirva a modo de ejemplo la siguiente propuesta de orientación para la elaboración de las normas de disciplina social.

1. Serán faltas leves: el incumplimiento por ignorancia inexcusable de los acuerdos de los órganos de la Cooperativa, y de los preceptos estatutarios y legales, así como la inasistencia sin causa justificada a los actos sociales y, particularmente, a las Asambleas Generales.

2. Serán faltas graves: reincidir en faltas leves durante un período inferior a un año, así como las acciones u omisiones, dolosas o culposas que supongan un incumplimiento de las obligaciones asumidas frente a la Cooperativa o que puedan perjudicar sus intereses o los de los socios y que no tengan la consideración de falta muy grave.

3. Serán faltas muy graves:

- a) Realizar actividades que puedan perjudicar los intereses de la Cooperativa, como operaciones en competencia con ella por cuenta propia o ajena, sin autorización expresa; fraude en las aportaciones u otras prestaciones y cualquier actuación dirigida al descrédito de la misma.
- b) Incumplimiento del deber de participar en la actividad económica de la Cooperativa, prestando su personal trabajo de acuerdo con los días y horarios del calendario socio laboral, según los presentes Estatutos y los acuerdos de la Asamblea General.
- c) Incumplimiento de la obligación de desembolsar las aportaciones a capital social.
- d) Incumplimiento persistente o reiterado de las obligaciones económicas asumidas frente a la Cooperativa.
- e) Prevalerse de la condición de socio de la Cooperativa para realizar actividades especulativas.
- f) La reincidencia tres veces en un período de dos años en faltas graves.
- g) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- h) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- i) Las ofensas verbales o físicas a los demás socios y trabajadores de la Cooperativa o a los familiares que convivan con ellos.
- j) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

k) La disminución continua y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal y acordado por los órganos sociales.

l) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

Con las sanciones ocurre lo mismo que con las infracciones. Tendrán que ser los Estatutos Sociales los que las especifiquen en función de la graduación que haya hecho.

Cada infracción ha de tener su sanción. Lo que sí es importante y está regulado en la Ley, es la expulsión, como sanción más grave. A modo de ejemplo proponemos el siguiente sistema de sanciones, el procedimiento sancionador y garantías y recursos del socio sancionado.

Las sanciones a imponer por los hechos tipificados como faltas son las siguientes:

1. Para faltas leves: amonestación escrita dirigida al socio, multa económica o privación durante seis meses como máximo de los servicios asistenciales a cargo de la Reserva de Formación y Promoción Cooperativa.

2. Para faltas graves: multa económica estimada proporcionalmente a criterio del Consejo Rector y/o suspensión de hasta seis meses de todos o algunos de los siguientes derechos: asistencia, voz y voto en las asambleas generales; ser elector y elegible para los cargos sociales; empleo en la Cooperativa.

3. Por faltas muy graves: multa económica y suspensión de seis meses y un día hasta un año de algunos –dentro de los límites fijados en las normas legales- de los derechos de socio; expulsión.

Las faltas leves serán sancionadas por acuerdo del Consejo Rector, previa audiencia del interesado, que podrá recurrirse por el socio ante el Comité de Recursos y en su defecto ante la Asamblea General en el plazo de un mes desde la notificación, sin perjuicio de su inmediata ejecutividad.

Las faltas graves y muy graves serán sancionadas por acuerdo del Consejo Rector, mediante la apertura de expediente, en el que las alegaciones deberán presentarse por escrito y donde los motivos se expliquen con toda claridad. Se dará audiencia al interesado, a fin de que haga las alegaciones que estime oportunas en el plazo de un mes. El expediente será resuelto por un segundo acuerdo del Consejo Rector en el plazo máximo de dos meses. Este último acuerdo podrá ser recurrido por el socio afectado en el plazo de un mes ante el comité de recursos y en su

defecto ante la Asamblea General, que resolverá en votación secreta de manera definitiva, bien anulando la sanción o bien haciéndola ejecutiva. El Consejo Rector podrá, en caso de expulsión, decidir la suspensión en los derechos de socio hasta que decida la Asamblea General.

Las faltas prescribirán si son leves a los dos meses, si son graves a los cuatro meses y si son muy graves a los seis meses. Los plazos empezarán a computarse a partir de la fecha en que se hayan.

En líneas generales las garantías del socio sancionado frente a la sanción podríamos considerar que son tres:

- Derecho de audiencia, es decir, poder defenderse de las acusaciones que se le imputen.
- Plazos temporales, (de prescripción) tanto para sancionar como para recurrir la sanción. Esto implicará seguridad jurídica ya que transcurrido un periodo de tiempo, ya no se podrá sancionar, y de la misma manera si no contesta a la sanción en un plazo, ésta será efectiva.
- La vía de la impugnación del acuerdo por el que se decide la sanción.
- Y por último siempre queda la vía de impugnación del acuerdo -una vez agotado el trámite interno- ante la jurisdicción ordinaria.

La Ley Aragonesa sólo describe las garantías en caso de expulsión por falta muy grave. El resto deberán ser fijadas en los Estatutos.

SOCIO COLABORADOR

El socio colaborador es una persona física o jurídica que realiza exclusivamente aportaciones voluntarias al capital social de la cooperativa, normalmente a cambio de un interés y que puede colaborar al desarrollo de los fondos de la Cooperativa. Su existencia en el seno de la cooperativa depende de que los Estatutos lo prevean expresamente.

Esta figura permite contemplar un nuevo instrumento de financiación y apoyo para la cooperativa, ya que sus aportaciones se integran en los recursos propios de la cooperativa y permiten, por ello, mejorar su situación financiera. Por otra parte, esta figura posibilita vincular colectivos e instituciones a las cooperativas, pues con pequeñas aportaciones se puede conseguir la implicación de personas significativas del entorno en el proyecto social y empresarial de la cooperativa. De esta forma, la función del socio

colaborador adquiere un interés para las cooperativas que va más allá del soporte financiero que sin duda pueda suponerles. Esta consideración tiene especial interés para aquellas cooperativas que tienen una proyección social relevante.

Sin embargo, esta figura habrá de ser tratada adecuadamente por las cooperativas, pues una finalidad exclusivamente de rentabilidad podría incidir negativamente en la dinámica financiera y societaria de aquellas.

A los socios colaboradores se les reconoce el derecho de voto. En tal caso, su ejercicio podrá ser a razón de "una persona un voto" o bien, según los estatutos, voto plural en proporción al capital social suscrito por cada uno de ellos, con el límite conjunto del 30% del total de votos de los socios existentes en los órganos sociales de la cooperativa.

Igualmente, los estatutos pueden establecer que los socios colaboradores puedan ser miembros del Consejo Rector, pero en ningún caso podrán superar un tercio de este órgano.

En todo caso en los Estatutos de cada cooperativa se establecerán los criterios de ponderada y equitativa participación de los socios colaboradores en los derechos y obligaciones socioeconómicas.

Tienen las mismas obligaciones que los socios, con las siguientes especialidades:

- Desembolsar la aportación fijada por la Asamblea General que no podrá ser superior al 45% de las aportaciones de la totalidad de los socios.
- No están obligados a realizar nuevas aportaciones obligatorias al capital social.
- No realizarán operaciones cooperativizadas con la cooperativa. En el caso de cooperativas de trabajo asociado, no podrán prestar su trabajo en la misma.

ÓRGANOS DE GOBIERNO: ASAMBLEA GENERAL

La Asamblea General es la reunión de los socios para deliberar y tomar acuerdos en régimen de mayoría.

Es, por lo tanto, un foro de debate y decisión en el cual los socios hacen efectivos su derechos, sobre todo los políticos, y la autogestión

empresarial. Los acuerdos tomados en ella obligan a todos los socios, incluso a los ausentes y disidentes.

La Ley dice que hay dos clases de Asambleas, aunque realmente explica tres.

Existen, por tanto, **tres** tipos de Asamblea General:

- **ORDINARIA:** obligatoriamente una al año.

EL PLAZO para celebrarla es dentro de los seis meses siguientes al cierre del ejercicio. Si se celebra fuera del plazo legal es válida, pero en caso de que este retraso produzca perjuicios para la cooperativa o los socios, responderá por ellos el Consejo Rector.

Si el Consejo Rector no convocase esta Asamblea en el plazo de veinte días, los Interventores o al menos un 15% de los socios deberán instarla al Consejo Rector. Si este requerimiento no fuese atendido los Interventores o cualquier socio pueden solicitar ante el juez competente que la convoque.

- **EXTRAORDINARIAS:** según la ley todas las demás. Las pueden convocar el Consejo Rector cuando lo consideren necesario para los intereses de la Cooperativa o a petición del 20% de los socios o a solicitud de los Interventores. Si la petición de los socios o interventores no fuese atendida se seguirá el mismo procedimiento descrito anteriormente para la Asamblea Ordinaria.

- **UNIVERSALES:** Son asambleas espontáneas. Pero para que los acuerdos tomados en ella sean válidos se deben observar unas condiciones.

- Deben estar presentes o representados todos los socios

- Aprobar unánimemente el orden del día y su celebración, si bien una vez iniciada la reunión, ya no es preciso que permanezcan todos.

Estos requisitos existen para no perjudicar a nadie por haber celebrado una reunión sorpresa. Al exigir la ley que estén todos presentes o representados y que firmen todos el orden del día, se están protegiendo los derechos de los socios. Si una vez iniciada el socio decide marcharse, no podrá alegar después que la Asamblea no reunía las garantías adecuadas o que desconocía su existencia.

La Asamblea General puede debatir sobre cualquier asunto de interés de la cooperativa pero solo podrá decidir sobre los asuntos que figuren en el Orden del Día y que no sean competencia exclusiva de otro órgano social.

Las funciones que tiene atribuidas son las siguientes:

1. Nombrar y revocar al Consejo Rector, intervenidores y liquidadores.
2. Examen o censura de la gestión social, aprobación de las cuentas anuales, distribución de excedentes o imputación de pérdidas
3. Establecimiento de nuevas aportaciones obligatorias al capital social, y actualización del valor de las aportaciones.
4. Emisión de obligaciones, y otras formas de financiación.
5. Modificación de los estatutos sociales.
6. Fusión, escisión, transformación y disolución de la cooperativa.
7. Transmisión del conjunto de la empresa o del patrimonio de la cooperativa, integrado por el activo y el pasivo; o de todo el activo; o de los bienes que por su importancia para los fines de la cooperativa puedan modificar sustancialmente la estructura económica, organizativa o funcional.
8. Creación de cooperativas de segundo ó ulterior grado o de crédito, o incorporación a éstas si ya están constituidas; creación o adhesión a consorcios o entidades similares.
9. Acción social de responsabilidad contra consejeros, intervenidores, liquidadores y otros órganos que pudieran existir con funciones delegadas.
10. La aprobación y modificación del Reglamento de Régimen Interno de la cooperativa.
11. Demás actos exigidos por la ley o estatutos sociales.

La convocatoria de la Asamblea General se hará mediante un anuncio en el domicilio social y en cada uno de los centros de trabajo, con la publicidad establecida en los Estatutos: carta enviada al domicilio del socio, anuncio en prensa... Se realizará con una antelación mínima de diez días y máxima de treinta a la fecha de celebración.

La convocatoria deberá expresar con claridad el orden del día o asuntos a tratar, el lugar, el día y hora de la reunión, en primera y en segunda convocatoria, entre las cuales ha de transcurrir un mínimo de media hora. Además, la convocatoria es conveniente hacer constar la relación completa de documentación que se acompaña.

El Orden del Día será fijado por el Consejo Rector, pero si se trata de una Asamblea General Ordinaria se ha de incluir necesariamente el examen de la gestión social, aprobación de las cuentas y distribución de los excedentes del ejercicio o imputación de pérdidas. En el orden del día se incluirá cualquier petición realizada por el 10% de los socios durante los tres días siguientes a la publicación de la convocatoria. Es recomendable incluir siempre un punto que permita a los socios hacer sugerencias y preguntas al Consejo Rector.

Sin embargo, si se trata de una Asamblea General Universal la convocatoria no precisa ser formal, ni antelación suficiente. Se trata de una reunión espontánea o con convocatoria no formal, en la que la totalidad de los socios deciden constituirse en Asamblea General, acordando todos el orden del día.

En relación con el funcionamiento de una Asamblea General, debemos indicar en términos legales, en primer lugar que se habrá de tener en cuenta el quórum: es decir, el número de asistentes a la Asamblea para que ésta sea válida.

El quórum para las asambleas generales es:

- En 1^a convocatoria: presentes o representados más de la mitad de los socios.
- En 2^a convocatoria: presentes o representados el 10% de los socios o 50 de ellos, salvo que los Estatutos establezcan que sea válida con cualquier número de asistentes.

La Ley habla de presentes y representados. Esto significa que si alguien no puede asistir, puede otorgarle a otro socio un poder de representación con sus decisiones respecto al orden del día (por eso es tan importante la convocatoria) y el representado también entra en el cómputo del quórum y en el de algunas votaciones.

Según la Ley, la mesa de la Asamblea estará formada por el presidente y secretario que serán los del Consejo Rector.

FUNCIONES Y COMPETENCIAS DEL PRESIDENTE

1. Nada más empezar la reunión, tomará decisiones sobre las representaciones dudosas y proclamará en voz alta la existencia de quórum suficiente para confirmar que está bien constituida la asamblea.
2. Tiene PODER DE CONVOCATORIA. A petición del Consejo Rector o de los socios, las Asambleas Generales.
3. Será el RESPONSABLE de que se cumpla el orden del día. Y el que ponga fin a las intervenciones dando «por suficientemente debatido un asunto».
4. Tiene PODER DISCIPLINARIO, en tanto en cuanto decide sobre la expulsión de aquellos socios que obstruyen la reunión o falten al respeto de la Asamblea o de algún socio.
5. Por otra parte, tiene la **OBLIGACIÓN de RESPONDER** a las preguntas que le formulen los socios (obligación de todo el Consejo Rector) en el mismo momento en el que se formulen, o por escrito en el plazo de dos meses.

Todo esto en cuanto a reuniones se refiere, además de las competencias y funciones que la ley dicta en general.

FUNCIONES Y COMPETENCIAS DEL SECRETARIO.

El Secretario deberá conocer la programación global prevista por el presidente o por quien haya convocado la reunión para poder desempeñar sus funciones.

El secretario es el primero en intervenir. Abre la sesión. Pasa lista para saber si existe el quórum suficiente para comenzar. En caso contrario, se esperará hasta la hora en que se haya fijado la segunda convocatoria.

Se procede a la lectura del acta anterior para recordar los acuerdos que se tomaron en la última reunión.

En cuanto a sus funciones podemos señalar las siguientes:

- a) Después de cada intervención, resumirá en pocas palabras la posición de la persona que haya intervenido.
- b) Cada vez que se realice una votación, dirá en voz alta:
 - n° de votantes.
 - n° de votos a favor
 - n° de votos en contra
 - n° de abstenciones
 - si todo concuerda

- Y el resultado de la votación con la conclusión de si el acuerdo se toma o no.

Los socios que han causado baja, realmente ya no son socios desde el momento en que existe una comunicación firme de tal situación.

Por tanto, a partir de este acto por el que deja de ser socio, ya no tiene derechos como tal, pues los ha perdido. Sólo podrá recuperar, según las condiciones de la baja, total o parcialmente su aportación, en el tiempo legal establecido y con las actualizaciones que correspondan.

MOMENTO EN EL QUE SE DEJAN DE TENER DERECHOS COMO SOCIO:

- Bajas Justificadas: como regla general, salvo excepciones, desde el momento en el que se produce la causa que origina la baja.
- Bajas Voluntarias: La fecha que diga el socio en la comunicación a partir de la cual se hará efectiva la baja. En el caso en que el socio no diga nada, se entenderá con efectos del día en el que se presente la comunicación.

De todos modos, para las Cooperativas de Trabajo Asociado, puede el Consejo Rector, cuando recibe la comunicación de baja, pedirle al socio, si así se recoge en los Estatutos, que ésta no se produzca hasta la finalización del ejercicio económico. Esto se hace para poder darle un tiempo a la cooperativa, para adecuarse a la nueva situación que pueda suponer la baja de socios trabajadores.

- En las expulsiones: Este es el trámite es más largo ya que se exige el cumplimiento de unos plazos que suponen como mínimo dos reuniones del Consejo Rector y la celebración de una Asamblea General. En todo caso la Ley establece la posibilidad de que una vez adoptada la decisión por el Consejo Rector de expulsar a un socio, suspender sus derechos hasta que decida la Asamblea General.

VOTO REPRESENTADO

Aún cuando es aconsejable asistir personalmente a las Asambleas Generales, ya que pueden producirse situaciones no previsibles con las que posteriormente se puede no estar de acuerdo, la Ley recoge expresamente la posibilidad del ejercicio del derecho al voto a través de un representante.

Las condiciones exigibles serán las siguientes:

- a) Que la representación solo puede ejercerla otro socio a excepción de las cooperativas de consumidores y usuarios, de vivienda y agrarias.
- b) Un socio sólo podrá representar a dos socios ausentes.
- c) La representación es para una Asamblea concreta. Por tanto, no es posible la existencia de una representación general e indefinida en el tiempo. De ahí la importancia de la convocatoria y del conocimiento del orden del día.
- d) El poder se ha de realizar por escrito y en él se podrán indicar las instrucciones sobre cada punto del orden del día. Es recomendable indicar de manera muy concreta el contenido y alcance de la representación, aunque la ley sólo hable de la posibilidad de hacerlo.
- e) La representación es revocable.

ADOPCIÓN DE ACUERDOS EN LAS ASAMBLEAS

Si los acuerdos no se adoptan por unanimidad, se tendrá en cuenta el tipo de mayorías que exige la ley según el tema a decidir. (Ver tipos de mayorías).

El procedimiento de votación se puede realizar de varias formas:

- A mano alzada: mediante la manifestación verbal o visual del voto. Esta opción vendrá definida en los Estatutos.
- Votación secreta: siempre que así lo soliciten el 10% de los socios asistentes o 50 de ellos, o en determinados casos como son la elección o revocación de los miembros de los órganos sociales o el acuerdo para ejercer la acción de responsabilidad contra los miembros de los órganos sociales.

Otra cuestión a tener en cuenta es el de la aprobación del acta, aunque propiamente no sea un acuerdo social.

El acta puede ser aprobada como último punto del orden del día. Es decir, se trata de comprobar que lo que ha transscrito el secretario, se corresponde con lo sucedido. Es decir, es un acto de verificación, y no ha de servir para reiniciar las discusiones.

También es posible aplazar la aprobación. El plazo para ello será de 15 días a contar desde que se celebró la asamblea. En este caso, firmarán el

acta el presidente, el secretario y dos socios designados por unanimidad por la Asamblea.

Existen distintas posibilidades legales, según la importancia a tratar:

- La unanimidad.
- Mayoría simple. Regla general: cuando votan a favor de la propuesta más de la mitad de los socios presentes o representados.
- Mayoría relativa o mayor cantidad de votos: elección de miembros de órganos sociales.
- Mayoría reforzada de dos tercios de los socios presentes y representados:

Acuerdos especialmente relevantes:

- Modificación de Estatutos
- Fusión, escisión, transformación
- Transmisión por cualquier título.
- Emisión de obligaciones y otras no previstas en los Estatutos
- Disolución voluntaria de la cooperativa
- Acción de responsabilidad contra los consejeros
- Revocación de consejeros cuando no conste en el orden del día.

Los acuerdos válidamente adoptados afectarán a todos los miembros, incluso a ausentes o disidentes. (PRINCIPIO DEMOCRÁTICO)

Las abstenciones y los votos en blanco no cuentan en el cómputo.

IMPUGNACIÓN DE ACUERDOS.

Para impugnar acuerdos es necesario, además de reunir la condición de socio, hacer constar en acta la oposición al acuerdo y presentar la impugnación dentro de los plazos establecidos legalmente.

El hecho de hacer constar en acta la oposición a la decisión es muy importante, ya que diversas sentencias, lo ven imprescindible para ser parte activa en juicio.

Los acuerdos impugnables se clasifican en dos grupos:

- NULOS: aquellos que son contrarios a la Ley.
- ANULABLES:
 - los que se oponen a los Estatutos
 - los que lesionen en beneficio de uno, varios socios o terceros los intereses de la cooperativa.

Esta distinción es importante porque los plazos y los sujetos legitimados varían según el caso.

ACUERDOS NULOS

LEGITIMADOS: los socios, los consejeros, los administradores, los miembros de la comisión de control, cualquier tercero con interés legítimo.

PLAZO: un año, desde la fecha de adopción o desde la fecha de la inscripción en el Registro si el acto es inscribible. Excepción: actos contrarios al Orden Público que no prescriben nunca.

ACUERDOS ANULABLES

LEGITIMADOS: socios asistentes que hubieran hecho constar en el acta su oposición, los ausentes, los que hubieran sido privados ilegítimamente del voto, los consejeros, los administradores.

PLAZO: 40 días desde la fecha de adopción o desde la fecha de la inscripción en el Registro si el acto es inscribible.

En cuanto al procedimiento a seguir, la Ley establece una remisión a la Ley de Sociedades Anónimas.

En general señalar que prefiere primar la resolución del problema internamente, permitiendo la derogación de los acuerdos (es decir, un acuerdo posterior válido dejará sin efecto al anterior) y la subsanación de aquella parte objeto de impugnación, manteniendo la vigencia del resto.

Será competente para conocer el asunto el juez de 1^a instancia del lugar del domicilio social, tramitándose como menor cuantía.

El demandado de las acciones de impugnación será la cooperativa.

En cuanto a la petición de suspensión del acuerdo objeto del litigio, las cooperativas tienen sus propios legitimados: un 5% de los socios.

En caso de sentencia estimatoria de la acción de impugnación, se producirá la cancelación en el registro del acto e incluso puede afectar a los asientos registrales anteriores y posteriores que estén relacionados con dicho acuerdo, aunque siempre respetando los derechos de los terceros de buena fe.

ACTA DE LA ASAMBLEA GENERAL

El acta de la sesión, firmada por el Presidente y el Secretario, irá encabezada por el anuncio de la convocatoria o el orden del día decidido al

constituirse en Asamblea General Universal, la constancia que se reúne el quórum legal o estatutario exigido, indicando si la Asamblea se constituye en primera o segunda convocatoria; un resumen de las deliberaciones sobre cada asunto; las intervenciones que los asistentes hayan solicitado que consten en acta y, finalmente, los acuerdos tomados, indicando con toda claridad los términos de la votación y los resultados de cada una de éstas. Se indicarán el número de socios asistentes presentes o representados, con los documentos que acrediten esta representación y expresión de haber sido comprobados.

Las certificaciones de acuerdos, son necesarias para determinados actos frente a terceros o algunas administraciones. Los casos en las que más se utilizan es para inscribir en el Registro determinados acuerdos de la Cooperativa. Las certificaciones las expide el secretario, y las firma él, con el Visto Bueno del Presidente.

Por ejemplo: La elección del Consejo Rector se deberá inscribir en el Registro de Cooperativas. La inscripción se hará mediante certificación del acuerdo de la Asamblea General hecha por el Secretario con el visto bueno del Presidente con sus firmas autenticadas notarialmente, cuando se trate del nombramiento y cese de los miembros del Consejo Rector, de los Consejeros Delegados, del director, de los liquidadores y de los auditores; y de los estados financieros de ejercicio.

EL CONSEJO RECTOR

Es el órgano de representación, gobierno y gestión de la cooperativa. Se encarga de que se apliquen la ley y los estatutos. Además marca las directrices generales de la gestión cooperativa de conformidad con la política fijada en la Asamblea General y representa legalmente a la cooperativa frente a terceros.

No puede existir ninguna limitación en las facultades representativas. Si las hubiera, se considerarían ineficaces frente a terceros.

En cuanto a su **composición** los estatutos establecerán el número de miembros siendo el mínimo de tres. En las cooperativas de primer grado de menos de 10 socios podrá confiarse la representación gobierno y gestión a UNO O DOS RECTORES, que actuarán solidaria o mancomunadamente ⁽¹⁾, que deberán tener la condición de socios.

Los consejeros o rectores son elegidos por la Asamblea General. La distribución de cargos corresponderá al órgano que se determine en los Estatutos: o la Asamblea General, o el Consejo Rector. La ley identifica como

cargo del Consejo Rector al Presidente, Vicepresidente y Secretario, pero puede establecerse otros cargos.

Cabe añadir, que la Ley permite, que a través de los Estatutos, se les dé a los socios de trabajo y a los trabajadores no socios, la posibilidad de que sean miembros del Consejo Rector. Del mismo modo se permite que personas que no tengan la condición de socios, sean elegidos consejeros -en una cuarta parte de los miembros del consejo-.

La elección de los consejeros se realizará mediante **votación secreta**.

En los estatutos se diseñará el procedimiento electoral, desde la forma de elección, hasta el órgano competente para la distribución de cargos (Asamblea General o los propios consejeros), plazos para la presentación de candidaturas, así como si la renovación de cargos se debe hacer por la totalidad o la mitad de los miembros.

No se podrán presentar a la elección de un cargo, sin previamente renunciar al que se ostente.

De la misma manera, los Estatutos establecerán la posibilidad de que existan «consejeros suplentes».

El tipo de mayoría que suele aplicarse para la elección de consejeros es la simple, es decir, el que obtenga mayor número de votos.

La ley también regula la representación en el consejo rector de los trabajadores asalariados, de los socios de trabajo y personas jurídicas (caso de no ser CTA) y de los socios colaboradores. Estos últimos podrán formar parte del Consejo Rector, siempre que no excedan en número de la tercera parte de los consejeros.

INCAPACIDAD E INCOMPATIBILIDADES

- Los menores.
- Los incapacitados
- Los funcionarios y altos cargos públicos con funciones relacionadas directamente con las actividades de la cooperativa.
- Los que realicen por cuenta propia o de otras personas actividades en competencia o complementarias a las de la cooperativa, salvo que las Asamblea General las autorice expresamente.
- Los concursados, quebrados no rehabilitados, los condenados a penas que conlleven la inhabilitación de cargos públicos, quienes hayan sido

condenados por graves, incumplimiento de leyes o disposiciones sociales, y los que por razón de su cargo no puedan ejercer el comercio.

- Son incompatibles entre sí los cargos sociales de miembro del Consejo Rector y el de Director, debiendo optar entre uno u otro, desde el momento de la designación para el segundo cargo. Si no lo hace, el segundo nombramiento se entiende nulo.

La Ley atribuye al Consejo Rector, como tal, una serie de funciones y competencias, si bien los Estatutos Sociales podrán determinar cuales son las que con carácter exclusivo le corresponden al Consejo Rector:

1. Es responsable de la aplicación de la ley y de los Estatutos sociales.
2. Establece las directrices generales de la gestión según la política general que marque la asamblea.
3. Presenta a la Asamblea General Ordinaria, la memoria de su gestión, las cuentas anuales del ejercicio, y la propuesta de distribución o asignación de los excedentes y de imputación de pérdidas.
4. Representa legalmente a la cooperativa en todas las actuaciones frente a terceros, tanto judiciales como extrajudiciales.
5. Controla permanentemente el ejercicio de las facultades delegadas.
6. Presta avales y fianzas y garantías reales a favor de otras personas salvo en las cooperativas de crédito.
7. Otorga poderes generales, que tendrán que inscribirse en el Registro.
8. Designa al director.

El Consejo Rector es siempre responsable, aunque sus actuaciones hayan sido encomendadas por la misma Asamblea General.

La Ley prevé que el Consejo Rector, delegue permanente o temporalmente las facultades en un sólo consejero (Consejero Delegado) o en varios (Comisión Ejecutiva) si así lo acuerdan los dos tercios de los consejeros. Dicho acuerdo se ha de inscribir en el Registro de Cooperativas. Como es una delegación de competencias será necesario hacerlo mediante documento público.

Pero pese a esa facultad de delegación, el Consejo Rector sigue siendo competente y responsable de dichas actuaciones.

Así la ley se refiere textualmente a esta circunstancia.

"Las facultades delegadas sólo podrán alcanzar al tráfico empresarial ordinario y EN NINGÚN CASO podrá otorgársele las de:

- a) Fijar las directrices generales de actuación en la gestión de la cooperativa, con sujeción a la política general establecida en la Asamblea General.
- b) Controlar en todo momento las funciones delegadas.
- c) Presentar a la Asamblea General: la memoria de su gestión, la rendición de cuentas, y la propuesta de distribución de excedentes o imputación de pérdidas.
- d) Prestar avales o fianzas a favor de terceras personas.
- e) Otorgar poderes generales.

El Consejo Rector funcionará y se reunirá con la periodicidad que se indiquen en los estatutos. Las reuniones las puede convocar el Presidente, y a instancia de un tercio del Consejo, pudiendo ser formulada la convocatoria por cualquiera de los consejeros que realizaran la petición, si esta no fuera atendida en el plazo de diez días.

El quórum establecido para que la reunión sea válida es de más de la mitad de sus componentes. Aquí no cabe la posibilidad de representación.

Los acuerdos son válidos, como regla general, cuando votan a favor más de la mitad de los miembros, a no ser que los Estatutos establezcan casos con mayorías cualificadas. En caso de empate el voto dirimente será el del Presidente.

Los estatutos podrán limitar el número de mandatos seguidos en los que una misma persona puede ostentar el cargo de consejero. Aunque es bueno y recomendable que exista rotación en los cargos, tampoco se ha de perjudicar el funcionamiento de la cooperativa a nivel empresarial, por lo que la decisión de limitar los mandatos no se deberá tomar arbitrariamente.

Aún cuando la Ley no dice nada al respecto, parece conveniente que en las reuniones del Consejo Rector levante acta el Secretario, y que esta sea firmada como mínimo por el Secretario y el Presidente.

El cargo de consejero puede dar derecho a retribución económica siempre que se realicen tareas de gestión directa. Se puede prever el pago de dietas u otros gastos en la cuantía que dicte la Asamblea General.

De igual forma podrán ser retribuidos los cargos de rector único, o rectores mancomunado o solidario y los de consejero delegado o miembro de la comisión ejecutiva, viniendo detallado el régimen retributivo en los Estatutos o en su defecto la Asamblea General.

En cuanto a la impugnación de acuerdos del Consejo Rector existen dos grupos de legitimados activamente:

- Los consejeros que para los nulos y anulables tendrán 30 días desde la adopción.
- Los socios que representen un 5% del capital social en el plazo de 30 días a contar desde que tuvieran conocimiento del acuerdo, siempre que no haya transcurrido un año.

La tramitación se realiza conforme a lo establecido para la impugnación de acuerdos de la Asamblea General.

FUNCIONES Y COMPETENCIAS DEL PRESIDENTE

La Ley no establece de forma específica funciones asignadas al Presidente si bien de la misma, se desprenden una serie de funciones propias del máximo responsable personal de la cooperativa.

EL Presidente del Consejo Rector, que lo es también de La cooperativa, tiene atribuida en nombre del citado órgano la representación de la sociedad.

En consecuencia le corresponde:

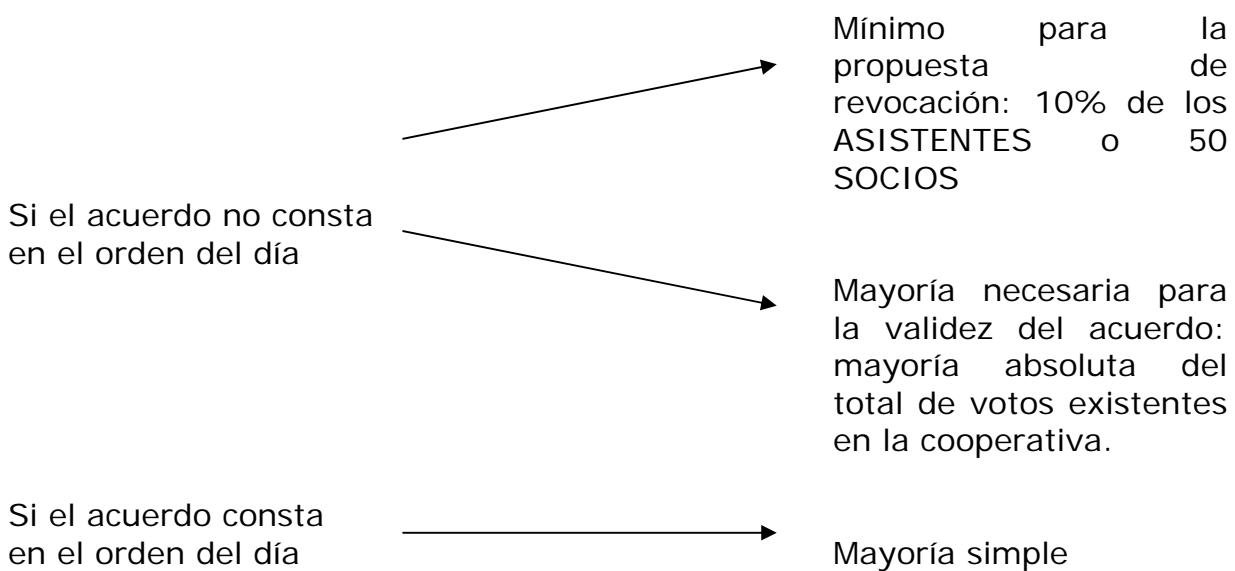
- a) Ostentar la representación legal de la Cooperativa, judicial y extrajudicialmente, en toda clase de actos y contratos, y actuar en nombre de la sociedad ante toda clase de autoridades, organismos, tribunales, corporaciones y otros entes públicos y privados.
- b) Presidir las sesiones de la Asamblea General y las del Consejo Rector, y dirigir los debates y deliberaciones de todos ellos. (Véase pregunta, como debe funcionar una Asamblea General para hacerlo correctamente.)
- c) Velar por la ejecución de los acuerdos del Consejo Rector y ejecutarlos cuando esta función no corresponde a otro cargo.
- d) Cuantas otras funciones le deleguen la Asamblea General o el Consejo Rector o resulten de la Ley o de los Estatutos de la cooperativa.

Los miembros del Consejo Rector cesarán por:

- Muerte.
- Incapacitación. (Por sentencia judicial según los trámites previstos en las normas civiles).
- Incompatibilidad.
- Renuncia.
- Revocación.
- Pérdida de la condición de representante de la persona jurídica.

REVOCACIÓN

El art. 38.6 habla de la revocación total o parcial del Consejo Rector e indica la mayoría necesaria y los mínimos exigibles.



EL DIRECTOR O GERENTE

Dentro de la vertiente empresarial de la cooperativa merece especial mención la figura del gerente o director. Por las características de este tipo de Sociedad, esta figura ha venido siendo regulada por las diferentes Leyes de Cooperativas y así también lo hace la Ley de Cooperativas de Aragón.

El gerente o director es el responsable de ejecutar directamente el plan de gestión anual elaborado por el Consejo Rector, siguiendo en todo momento las directrices marcadas dentro del plan estratégico aprobado en la Asamblea General. De tal forma que, siempre y cuando actúe conforme a lo aprobado por el Consejo Rector, los socios no podrán inmiscuirse.

El Consejo Rector podrá designar un director ó gerente que representará a la cooperativa en todos los asuntos relativos al giro y tráfico de ésta. Su nombramiento deberá otorgarse en escritura de poder autorizada por Notario que deberá ser inscrita en el Registro de Cooperativas. En cualquier caso, el Consejo Rector deberá continuar siendo competente respecto de las facultades delegadas, que sólo pueden comprender el tráfico empresarial ordinario, y responsable ante la cooperativa, los socios y los terceros, de la gestión llevada a cabo por el director.

El titular del puesto de director ó gerente puede ser cualquier socio cooperativo con la capacidad suficiente para el desempeño de sus funciones.

COMITÉ DE RECURSOS

El Comité de Recursos, al igual que el Consejo Social, es un órgano voluntario, por lo tanto a diferencia de la Asamblea General y del Consejo Rector, no es necesario que existan. Dependerá de las características de la cooperativa.

Viene a ser una especie de órgano de apelación. Resuelve las reclamaciones de los socios referentes a:

- Temas de admisión de socios.
- Expulsión.
- Y ejercicio del poder disciplinario contra acuerdos del consejo rector.

Si los estatutos lo prevén la actuación de este Comité será un requisito inexcusable para poder proceder a la interposición de la demanda en caso de impugnación de acuerdos, adquiriendo efectos procesales de interrupción de plazos.

También decidirán los estatutos si actúa como única instancia en la cooperativa o si las decisiones de dicho Comité pueden ser nuevamente recurridas ante la Asamblea General.

En cuanto a su COMPOSICIÓN: La Ley no establece un número concreto por lo que serán los Estatutos, en función de la dimensión y características de la cooperativa los que lo establezcan. Si tomamos como

referencia lo que determina la Ley 27/1999 el número de miembros será de al menos tres.

Del mismo modo serán los Estatutos los que establezcan cual será su FUNCIONAMIENTO.

EL CONSEJO SOCIAL

El Consejo Social, al igual que la Comisión de Recursos, es un órgano voluntario, por lo tanto a diferencia de la Asamblea General y del Consejo Rector, no es necesario que existan. Dependerá de las características de la cooperativa, la Ley establece que en las cooperativas de mas de cincuenta socios trabajadores o de trabajo, los estatutos podrán prever su existencia. Parece por tanto que el legislador considera que este tipo de órgano tiene sentido en cooperativas que tengan un número considerable de socios trabajadores.

Es un órgano asesor y de consulta del Consejo Rector y de la Dirección.

Como su nombre indica su misión se centrará en las cuestiones de carácter social relativas fundamentalmente a la prestación del trabajo en el seno de la Cooperativa.

Puede tener facultades delegadas, en materias relacionadas con la seguridad e higiene en el trabajo, previsión social, sistemas de remuneración, administración de FEP, etc.

Al igual que en el caso del Comité de Recursos la Ley no establece cual será su composición por lo que serán los Estatutos los que las determinen.

Si bien a primera vista pudiera tener un cierto parecido con el Comité de Empresa, debe inmediatamente añadirse que las diferencias entre ambos órganos son profundas.

El Comité de Empresa es un órgano de representación y de defensa de los trabajadores que, por cuenta ajena, prestan su actividad en la empresa.

Las diferencias entre el Comité de Empresa y el Consejo Social parte de la base diferencial existente entre el Contrato de Trabajo y el Contrato de Sociedad. Efectivamente, por el Contrato de Trabajo el trabajador se compromete fundamentalmente a la prestación de su actividad en beneficio del empresario a cambio de un salario. Sin embargo, en el Contrato de Sociedad, los trabajadores (en las Cooperativas de Trabajo Asociado) se asocian para el establecimiento de una empresa con el fin de satisfacer su

necesidad de un puesto de trabajo, repartiéndose los frutos y cargas resultantes.

LA DIRECCIÓN Y PARTICIPACIÓN COOPERATIVA

En la empresa cooperativa se puede distinguir una vertiente social y otra económica o empresarial. En la primera están: la Asamblea General y el Consejo Rector, mientras que la segunda sería la organización empresarial de la sociedad, es decir, el conjunto de todos los trabajadores funcionalmente clasificados.

La Asamblea General está compuesta por todos los socios de la cooperativa, debidamente reunidos, constituyendo la máxima expresión de la voluntad social, delegando en el Consejo Rector parte de sus funciones y responsabilidades. Su objetivo más importante es el control de cada uno de los órganos sociales de la cooperativa. Dentro de sus funciones, cabe destacar tal como ya indicamos en su apartado correspondiente:

- Definir, aprobar o modificar los principios fundamentales establecidos en los estatutos sociales.
- Nombrar y revocar al Consejo Rector.
- Plantear mociones de censura o de aprobación a los órganos sociales.
- A propuesta del Consejo Rector, aprobar:
 - Las bases legales de la Cooperativa y su modificación.
 - Las cuentas anuales de los ejercicios económicos y la distribución de los resultados.
 - Las nuevas aportaciones, por ampliación de capital social, o las reducciones del mismo por asignación de pérdida.
 - La cuota de entrada y aportación obligatoria a Capital Social, que deben satisfacer los socios de nuevo ingreso.
 - La emisión de obligaciones.
 - La fusión, absorción o venta de la sociedad.
 - La imputación de las pérdidas del ejercicio económico.
- A petición del interesado, la Asamblea deberá decidir en los recursos interpuestos por expedientes de expulsión de socios, no pudiendo realizarlo en otros expedientes de menor cuantía, al ser competencia única y exclusiva del Consejo Rector.
- A propuesta del Secretario, la Asamblea aprobará el acta de la sesión que transcurre, pudiendo nombrar a dos socios para que la aprueben dentro de los 15 días siguientes a su celebración, conjuntamente con el Presidente y el Secretario.

El Consejo Rector es el órgano de gobierno, representación y gestión de la cooperativa, sus funciones vienen con carácter exclusivo y excluyente, con las siguientes responsabilidades ya desarrolladas en su apartado correspondiente:

- Nombrar, revocar y, en todo caso, controlar la actuación del Director Gerente, Consejero Delegado o comisión ejecutiva.
- Definir y aprobar la política empresarial y social de la Cooperativa, conjuntamente con el Director Gerente.
- Representar los intereses de todo el colectivo de socios. -Proponer a la Asamblea General todas las propuestas definidas en las funciones de la Asamblea General.
- Informa a la Asamblea General:
 - De la evolución de la empresa a lo largo del ejercicio económico.
 - Del contenido de los Planes de Gestión, aprobados ,por el Consejo Rector, a corto y largo plazo.
- A propuesta del Gerente, decide la admisión o no de socios en período de prueba.
- El estudio y resolución de los expedientes disciplinarios que de acuerdo con los Estatutos, Reglamento de Régimen Interior y Legislación Laboral vigente le correspondan.
- La aprobación o no, de las solicitudes de excedencia, así como de permisos y jornadas especiales que los socios puedan proponer.

La estructura de gestión o vertiente empresarial está compuesta por los socios cooperativos, pero desde la perspectiva de la función o actividad que cada uno realiza dentro de la empresa. Así, puede haber un equipo de dirección con un gerente al frente que será el responsable de la gestión empresarial, marcando las políticas de actuación en las áreas de: producción, compras, personal, comercial, económica-financiera, etc. Haremos especial mención al Director ó Gerente, figura que ya ha sido desarrollada en otra pregunta de este manual. Sus funciones son las siguientes:

- Asesorar al Consejo Rector o Rectores en la toma de decisiones.
- El control global de la empresa a nivel económico financiero, productivo, comercial, de personal, etc.
- Es cauce o canal de información ascendente, descendente y horizontal.
- Analizar periódica y sistemáticamente la situación económica y social de la empresa, proponiendo soluciones de cambio.
- Determinar la política empresarial, plasmada en los planes de gestión y/o en sus revisiones.

- Analizar, debatir y definirse claramente sobre los temas que el Consejo Rector proponga para su discusión previa a la toma de decisión.

ORGANIZACIÓN DE COOPERATIVAS POR SECCIONES.

Los socios de una cooperativa podrán agruparse voluntariamente en secciones, a fin de realizar conjuntamente una determinada actividad, siempre que se encuentre comprendida en el objeto social de la cooperativa y que los estatutos de la misma incorporen la regulación de la sección. Los estatutos de la cooperativa regularán detalladamente el procedimiento de incorporación de los socios a la sección, la publicidad y control del grupo de socios que la integra y las obligaciones y responsabilidades de los mismos, así como las facultades de control contable y de gestión que en todo caso ostenta el Consejo Rector de la cooperativa.

Las secciones llevarán una contabilidad independiente, sin perjuicio de la general de la cooperativa, y tendrán autonomía de gestión, en base a los acuerdos tomados por la Asamblea de Socios de la Sección, que serán incorporados a un Libro de Actas especial y obligarán a todos los socios integrados en la sección, con inclusión de los ausentes y disidentes. El Consejo Rector de la cooperativa podrá acordar la suspensión cautelar de los acuerdos de la sección, haciendo constar los motivos por los que los considera impugnables o contrarios al interés general de la Cooperativa.

Del incumplimiento de las obligaciones derivadas de la actividad de la sección, responden en primer lugar las aportaciones hechas o comprometidas y las garantías prestadas por los socios integrados en la sección. Es recomendable que esta condición conste necesariamente en los contratos celebrados con terceros, consintiendo éstos en no perseguir directa o inmediatamente los demás bienes de la cooperativa, bajo la responsabilidad de los que hayan contratado en representación de la cooperativa. En el caso de que la cooperativa tenga que hacer frente a las responsabilidades contractuales o extracontractuales derivadas de la actuación de una sección, aquélla podrá repetir contra los socios integrados en ésta, exigiendo el efectivo desembolso de las aportaciones comprometidas o las garantías prestadas.

De todos modos, esta figura es más apropiada en otro tipo de cooperativas como las agrarias, que en las de trabajo asociado.

LA AUDITORÍA Y CONTROL SOCIAL

En materia de auditoría de cuentas, la obligatoriedad de las cooperativas se remite a la Ley 19/1988 de 12 julio, sobre Auditoría de

Cuentas, que dispone sin perjuicio de los establecidos en otras disposiciones "deberán someterse a auditoría de cuentas, cualquiera que sea su forma jurídica, en las que concurren cualquiera de las siguientes circunstancias:

- Que emitan obligaciones en oferta pública.
- Que se dediquen de forma habitual a la intermediación financiera y, en todo caso, las empresas o entidades financieras.
- Que tengan por objeto social cualquier actividad sujeta a la Ley de ordenación del Seguro Privado, dentro de los límites que reglamentariamente se establezcan.
- Que reciban subvenciones, ayudas o realicen obras, operaciones, servicios o suministros al Estados y demás organismos públicos, dentro de los límites que reglamentariamente fije el Gobierno por real decreto.
- Que superen los límites que reglamentariamente fije el Gobierno por real decreto referidos, al menos, a la cifra de negocios, al importe total del activo según balance y al número anual medio de empleados, aplicando todos o cada uno de ellos según permita la respectiva naturaleza de cada empresa o entidad. En realidad ha sido la Ley de Sociedades Anónimas, art. 203, la que ha fijado los límites aludidos en este último apartado, el cuál recoge: 11 "se exceptúa de esta obligación a las sociedades que puedan presentar balance abreviado".

El artículo 56.4 de la Ley de Cooperativas de Aragón determina que los Estatutos establecerán los casos en que sea necesario someter a auditoría externa las cuentas anuales, estado económico de la cooperativa y en los casos previstos en la Ley de Auditoria de cuentas y sus normas de desarrollo.

LIBROS SOCIALES Y LIBROS CONTABLES

- Libro registro de socios. Cada socio es aconsejable que tenga una hoja. En ella se hacen constar todas las incidencias del socio durante su vida en la cooperativa, fecha de alta, de baja, etc.
- Libro registro de aportaciones sociales. En él se detallan las aportaciones que cada socio va efectuando, tanto voluntarias como obligatorias, lo que tiene comprometido, lo suscrito, así como las transmisiones y cualquier otra incidencia del socio respecto del capital social.
- Libro de actas de la Asamblea General. Se harán constar las reuniones de la Asamblea General. Debe hacerse por orden cronológico.
- Libro de actas del Consejo Rector. Idem.

- Libro de Informes de la Intervención de Cuentas. En este, los Interventores elaboraran su informe anual, sobre la Memoria explicativa, Cuentas Anuales y Gestión del Consejo Rector que deberán ser sometidos a la Asamblea General.
- Libros de todos y cada uno de los demás órganos sociales colegiados que regulen los Estatutos sociales.

Cabe mencionar la posibilidad que existe, de llevar las actas informatizadamente.

Ahora bien, para ello es necesario previamente llevar folios en blanco, en los que constará como título "ACTA DE LA ASAMBLEA GENERAL DE "nombre de la Cooperativa" o "ACTA DEL CONSEJO RECTOR DE (nombre de la Cooperativa)" y **numerados**, para que los diligencien en el registro correspondiente. Así las actas, se imprimirán correlativamente en estas hojas.

Respecto de los **LIBROS CONTABLES** véase ficha correspondiente en la parte de CONTABILIDAD.

Se presentarán en el Registro de Cooperativas que sea competente por razón de la inscripción de la Cooperativa, antes de practicarse en ellos anotaciones o asientos. En el caso de los libros contables, podrán ser diligenciados dentro del plazo de cuatro meses desde el cierre del ejercicio económico establecido para cada cooperativa, cuando se lleven encuadrados y foliados a partir de hojas sueltas ya rellenas por procedimientos mecánicos u otros adecuados para ello.

Los libros corporativos podrán presentarse encuadrados en la forma ordinaria o estar constituidos por hojas móviles, pero, en todo caso, sus folios deberán estar en blanco y hallarse numerados correlativamente. Los libros de contabilidad que se presenten para su legalización formados por hojas encuadradas con posterioridad a la realización en ellas de asientos y anotaciones por cualquier procedimiento idóneo, deberán tener el primer folio en blanco y los demás numerados correlativamente y por el orden cronológico que corresponda a los asientos y anotaciones practicadas en ellos. Los espacios en blanco deberán estar convenientemente anulados.

DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE LA COOPERATIVA

La cooperativa quedará disuelta y salvo los casos de fusión y escisión, entrará en liquidación, por las causas siguientes:

- Cumplimiento del plazo fijado en los estatutos sociales salvo que la asamblea general acuerde la prórroga, cuya escritura pública deberá presentarse en el Registro de cooperativas antes de la expiración del plazo.
- Finalización del objeto social o imposibilidad de realizarlo.
- La paralización de los órganos sociales.
- Reducción del número de socios por debajo del mínimo legal necesario para constituir la cooperativa, si no se constituye en el período de un año.
- Reducción de la cifra del capital social por debajo del mínimo establecido en los estatutos, si se mantiene así durante un año.
- Fusión, absorción y escisión, o en su caso transformación.
- Acuerdo de la asamblea general con el voto favorable de dos tercios de los socios presentes y representados.
- Acuerdo de la asamblea general adoptado como consecuencia de la declaración de la cooperativa en situación concursal por el voto de la mayoría simple de los socios presentes y representados.
- La descalificación de la cooperativa, de acuerdo con la Ley de Cooperativas de Aragón.
- Cualquier otra causa establecida en los estatutos sociales o en la propia Ley.

Tras el acuerdo de disolución, la cooperativa inicia el procedimiento de liquidación, conservando su personalidad durante dicho periodo y en el que deberá actuar añadiendo a su denominación social la mención "en liquidación". En cualquier momento la asamblea general podrá adoptar un acuerdo de reactivación de la cooperativa, siempre que se elimine la causa que motivó la disolución y aún no se haya distribuido el haber social líquido.

La liquidación correrá a cargo de los socios liquidadores, que en número impar deberá elegir la Asamblea General en el mismo acuerdo de disolución o en el plazo de una mes desde la entrada en liquidación. En caso contrario, el Consejo Rector deberá o cualquier socio podrá solicitar al Juez de 1^a instancia su designación. Los liquidadores elegidos por la asamblea general se les aplicarán las normas sobre elección, revocación, incompatibilidad, responsabilidad y retribución de los miembros del Consejo Rector.

Los liquidadores harán inventario y balance inicial de la liquidación, procediendo a la realización de los bienes sociales y al pago de las deudas. Siempre que sea posible es aconsejable la venta en bloque de la empresa o de unidades organizadas de producción de la cooperativa. La venta de los bienes inmuebles se hará en pública subasta, salvo que la Asamblea General apruebe expresamente otro sistema válido. A continuación:

- Se separará activo suficiente para cubrir el importe del Fondo de Educación y Promoción que no se encuentre materializado.
- Se saldarán las deudas sociales.
- Se reintegrará a cada socio el importe de su cuota o aportación actualizada a capital social, comenzando por las aportaciones voluntarias y siguiendo con las aportaciones obligatorias.
- Se reintegrará a los socios su participación en los fondos de carácter voluntario repartibles.
- Se destinarán el haber líquido resultante, a la Unión o Federación a la que esté asociada la cooperativa, o en su defecto a la que decida la Asamblea General, para los fines que señalen los estatutos sociales. A los mismo fines se dedicarán los activos fijos líquidos del Fondo de Educación y Promoción, el cual sólo quedará sometido a liquidación para pagar las deudas contraídas para la realización de sus fines específicos.

TRANSFORMACIÓN DE SOCIEDADES MERCANTILES EN COOPERATIVAS

Cualquier asociación o sociedad que no tenga carácter cooperativo podrá transformarse en cooperativa, siempre que no exista precepto legal que lo prohíba. Cuando tenga que transformarse una sociedad mercantil en cooperativa, deberá observarse la legislación aplicable al tipo de sociedad que corresponda en cuanto al régimen de la transformación y garantías exigibles.

La transformación no afectará a la personalidad jurídica de la sociedad transformada. Además, la transformación no altera el régimen de responsabilidad de los socios por las deudas sociales contraídas con anterioridad a la transformación, excepto en el caso que los acreedores la hayan consentido expresamente.

En todo caso, la transformación se elevará a escritura pública, que expresará necesariamente todas las menciones previstas para la constitución de una cooperativa, y se presentará para su inscripción en el Registro de Cooperativas junto con el balance cerrado el día anterior a la fecha de transformación. Dado que la transformación –si no existe previsión estatutaria en sentido contrario– afecta a todos los socios incluso a los ausentes, será obligatorio incorporar la relación de socios que permanecen y los que se separan como consecuencia del proceso. El registro de cooperativas deberá comunicar la inscripción al Registro que corresponda de conformidad con la legislación aplicable a la sociedad transformada.

4.-RÉGIMEN ECONÓMICO FINANCIERO

LAS APORTACIONES OBLIGATORIAS AL CAPITAL

Debemos distinguir dos tipos de aportaciones obligatorias al capital:

- a) Las se deben hacer para ser socio, que constan en los estatutos.
 - b) Las que decide la Asamblea General, con el fin de obtener financiación interna de la cooperativa.
- a) Respecto de las primeras, las necesarias para ser socio, podrán ser iguales para todos, o establecer que se realicen en función de la actividad cooperativizada. En el caso de las Cooperativas de Trabajo Asociado, la actividad cooperativizada es el trabajo. (Una manera de establecerlo podría ser en proporción al anticipo salarial bruto anual).

Los nuevos socios, no están obligados a hacer más aportaciones obligatorias que las exigibles en ese momento, actualizadas de acuerdo a lo previsto en los Estatutos Sociales. En este sentido se pueden fijar diversos criterios, uno de ellos puede ser el Índice de Precios al Consumo IPC pero también podría calcularse tomando como referencia el neto patrimonial o bien sus fondos propios. Tendrán que hacerlas necesariamente en las mismas condiciones que se exigieron a los ya socios, a no ser que los Estatutos les dé condiciones más favorables.

- b) El resto de aportaciones obligatorias, deben ser decididas en Asamblea General, debidamente convocada, y aprobar su imposición por mayoría simple. En esa asamblea se decidirá también, cuales son las condiciones de suscripción y de desembolso. Es decir, las cantidades comprometidas a pagar y en qué plazos.

La imposición de nuevas aportaciones obligatorias al capital, puede ser causa de baja justificada. Para ello, sería conveniente que el socio disconforme hiciese constar en el acta de la asamblea su oposición y su voto en contra de tal acuerdo.

Para saber si este tipo de aportaciones dan derecho a intereses, se deberá estar a lo establecido en los Estatutos de la cooperativa. De todos modos, esta retribución entendemos que debería estar condicionada a la previa existencia de resultados positivos o de fondos de libre disposición. La Ley impide que el tipo al que se remuneren sea superior en tres puntos al tipo básico del Banco de España.

En ningún caso el total de aportaciones sociales por socio podrá ser superior a un tercio del capital social.

APORTACIONES VOLUNTARIAS

Son una forma de obtener financiación interna en la cooperativa. El uso de esta fórmula es normal en aquellos casos en los que la cooperativa necesita obtener una cantidad de dinero, y utiliza los recursos de los socios que voluntariamente quieran aportarlos a la sociedad. En otras ocasiones, es el socio, el que ,al disponer de un dinero, le ofrece a la cooperativa invertirlo en ella.

La Asamblea General es el órgano competente para acordar la admisión de aportaciones voluntarias de los socios. En el acuerdo de admisión deberá constar las condiciones de suscripción (cantidad comprometida a adquirir, cómo y cuándo), retribución (a qué interés se va a devolver y en qué momento) y desembolso (cuándo se irán dando las cantidades comprometidas) respetando –como mínimo- los importes y plazos que la Ley establece al respecto.

Cabe la posibilidad de que los Estatutos establezcan como competente para esta operación al Consejo Rector.

Podría suceder que los socios deseasen hacer más aportaciones al capital de las que los órganos competentes tengan previstas admitir. En este caso, se deberán respetar criterios de proporcionalidad respecto de las aportaciones al capital social que hasta ese momento hayan hecho los socios.

Las aportaciones voluntarias se pueden convertir en obligatorias, si así se establece en el acuerdo de admisión. Es decir, supongamos que la cooperativa, por motivos de financiación decide que se hagan aportaciones obligatorias al capital. Los socios que tuviesen voluntarias podrían solicitar al Consejo Rector que las transformase en obligatorias para cumplir con esa obligación.

También puede ocurrir lo contrario. Si se deciden reducir las aportaciones obligatorias al capital por alguna causa, el socio puede solicitar que las cantidades de la aportación obligatoria en lugar de devolvérselas, se conviertan en aportación voluntaria.

Respecto de la retribución a este tipo de aportaciones, se establece en el momento de la admisión. El interés tendrá como límite el mismo que el de las aportaciones obligatorias.

No debemos olvidar nunca que el total de aportaciones al capital que tenga un socio no podrá ser superior a un tercio del capital social.

En relación con el desembolso de las distintas clases de aportaciones la Ley nos dice que la parte del capital social de la cooperativa, compuesto por las aportaciones obligatorias al capital, para adquirir la condición socio, deberá estar íntegramente suscrito y desembolsado como mínimo en un 25%, en el momento constitutivo. Se está refiriendo al momento de la constitución de la cooperativa, o al de incorporación como socio.

Si bien es necesario precisar que la parte de esa aportación que se ha identificado como aportación mínima inicial indispensable para el funcionamiento de la cooperativa, deberá estar totalmente desembolsada.

Respecto a las aportaciones voluntarias y a las obligatorias decididas por la Asamblea General, y las voluntarias decidas por ésta o por el Consejo Rector, entendemos que serán los acuerdos de cada órgano competente los encargados de determinar los plazos y el modo de hacer efectivas las cantidades suscritas.

Por lo tanto, y ante el vacío normativo existente en la Ley, respecto a las sucesivas aportaciones de carácter obligatorio, recomendamos que los acuerdos de imposición de aportaciones obligatorias, exijan unas cantidades mínimas de desembolso inicial, y que establezcan con claridad los plazos y formas en que deberán ser desembolsadas las cantidades suscritas pendientes.

Respecto de la aportación obligatoria que debe hacer un nuevo socio, se hará en las mismas condiciones en las que lo hicieron los ya socios, a no ser que los Estatutos dispongan otras más favorables, tal como se ha comentado anteriormente.

Si lo autoriza el Consejo Rector o la Asamblea General, las aportaciones podrán consistir en bienes, ya sean estos muebles o inmuebles, incluso en créditos o derechos evaluable económicamente. En ningún caso podrán suscribirse participaciones por importe superior al valor de las aportaciones realizadas. El Consejo Rector se responsabilizará frente a la sociedad y frente a los acreedores sociales de la realidad de las aportaciones y del valor que se les haya atribuido.

Es importante que la valoración de estos bienes o derechos sea correcta, pues según el mayor o menor valor que se atribuya a la aportación no dinaría la cifra total del capital social se verá afectada en más o en menos. No olvidemos que el capital social es un dato que también interesa a

terceros. Una sobrevaloración exagerada de las aportaciones no dinerarias dará como resultado un capital social también exagerado o sobrevalorado, creando un capital social ficticio.

Pero, ¿quién debe valorar?. Resulta evidente que si son los miembros del Consejo Rector los responsables del valor que se haya atribuido, a él corresponderá en primer lugar asegurarse de esta correcta valoración. La ley no establece la obligación de incorporar un informe de experto independiente que cuente con la habilitación legal que exija la valoración de que se trate. Los bienes inmuebles podrán ser valorados por arquitectos, peritos tasadores o agentes de la propiedad inmobiliaria. La maquinaria será competencia de un ingeniero industrial. Las patentes y marcas, por un agente de la propiedad industrial. En el caso de la aportación de una empresa o negocio, corresponderá a un auditor de cuentas, por lo que sería recomendable que así se recoja en los Estatutos.

A título meramente enunciativo podemos indicar que son susceptibles de constituir aportaciones no dinerarias los siguientes bienes y derechos:

- Bienes inmuebles (terrenos, edificaciones, locales, etc.)
- Bienes muebles (mobilario, maquinaria, vehículos, etc.)
- Patentes y/o marcas.
- Derechos de crédito.
- Fondo de comercio.
- Valores mobiliarios.
- Una empresa o establecimiento.

En todos casos, el que realiza la aportación está obligado al saneamiento de lo entregado, es decir, a la posesión legal y pacífica del bien aportado y a la responsabilidad por vicios ocultos. Si lo entregado son créditos o derechos, el aportante responderá de la solvencia del deudor y de la legitimidad del crédito. Todo ello de acuerdo con lo establecido en el Código Civil, en sus artículos entre otros, 1475, 1484 y 1529.

En cuanto a la transmisión de aportaciones, cabe indicar que las aportaciones son libremente transmisibles entre socios y en los términos fijados en los Estatutos. Un caso que parece recomendable regular estatutariamente es el de la transmisión entre socios cuando sea necesario para adecuar la participación obligatoria al capital social de acuerdo con los estatutos.

El Consejo Rector, cuando reciba la solicitud de ingreso de nuevos socios, lo hará público en el tablón de anuncios para que en el plazo de un

mes, los socios que lo deseen puedan ofrecer las participaciones que estén dispuestos a ceder manteniendo el cedente la aportación mínima obligatoria.

En casos de sucesión «Mortis Causa» pueden adquirir la condición de socio los herederos que lo soliciten y tengan derecho al ingreso de acuerdo con los Estatutos, repartiéndo entre ellos las participaciones del causante. Sin embargo, en las cooperativas de trabajo asociado, el acceso vendrá condicionado por tanto por el número de puestos de trabajo vacantes como por el cumplimiento de los requisitos de capacitación profesional.

Este derecho de opción no tendrá lugar cuando el sucesor sea trabajador de la cooperativa y reúna los requisitos necesarios para ser socio.

CAPITAL SOCIAL MÍNIMO Y SOCIAL MÍNIMO LEGAL

Como ya se ha señalado, las cooperativas son empresas de capital variable, y todo socio, en el momento de constitución de la cooperativa debe aportar al menos la cantidad que establezcan los Estatutos Sociales. Los Estatutos son por tanto los que deben establecer la cuantía que cada socio promotor debe suscribir y desembolsar.

La Cooperativa tendrá como mínimo un Capital Social de 3.000,00€

A este respecto la Ley no establece nada en relación con la cifra a consignar ya que ello dependerá de la clase de actividad de la cooperativa y del sector en que ésta opere. De esta forma en los Estatutos Sociales de cada cooperativa, quedará establecida una cifra de capital social mínimo para la propia cooperativa. Hay cooperativas cuyo mínimo estatutario coincide con el Capital Social, y hay otras que lo tienen mayor.

El capital real (el que tenga contablemente en la cooperativa en un determinado momento) deberá ser igual o superior al mínimo que ella misma se haya establecido en sus estatutos.

Si el capital social real de la cooperativa es inferior al mínimo estatutario y se mantiene así durante un año, la cooperativa incidiría en causa de disolución.

- La solución para evitar esta situación sería la de hacer aportaciones obligatorias para alcanzarlo, o modificar los Estatutos reduciendo la cifra.

El capital social de la Cooperativa está integrado por las aportaciones de los socios, obligatorias o voluntarias, que serán acreditadas mediante la

inscripción en el libro de registro de aportaciones de la forma que establezcan los Estatutos. Alguna de las posibilidades a utilizar como justificación de la aportación realizada es la de los títulos nominativos, o las cantidades desembolsadas, las pendientes y las sucesivas variaciones de éstas.

La ampliación de capital en las cooperativas puede ser consecuencia de la decisión por la Asamblea General de nuevas aportaciones obligatorias a los socios ya existentes, del ingreso de nuevos socios en la cooperativa o bien, de la admisión de aportaciones voluntarias de socios y/o asociados que en definitiva, supongan un incremento del capital social realmente existente.

A lo largo de la vida de la Cooperativa ésta puede requerir que se incrementen sus recursos propios y, ante la falta de resultados, optar por incrementar la cifra de Capital Social acudiendo al establecimiento de nuevas aportaciones obligatorias, siendo suficiente para ello la mayoría simple de los votos (en la legislación estatal se exige una mayoría de dos tercios). La propia Asamblea General es la que debe fijar el importe de la aportación, los plazos en que debe desembolsarse, con respecto de las reglas generales que luego se examinarán, y las demás condiciones que se considere oportuno establecer.

En cuanto al importe indicar únicamente, que ello dependerá de la situación de la Cooperativa en cuanto a las necesidades originadas.

Se ha indicado que los Estatutos deben expresar el Capital Social con que la Cooperativa se constituye. Este Capital Social constituyente deberá ser el producto resultante de multiplicar el número de socios promotores por la cantidad establecida como aportación mínima obligatoria.

Este dato del Capital Social constituyente probablemente tendrá validez durante un período determinado, ya que la admisión de nuevos socios, la baja de alguno de los iniciales, o la realización de nuevas aportaciones obligatorias o voluntarias producirán automáticamente su modificación. Debe tenerse en cuenta que la Cooperativa es una Sociedad de Capital variable, por lo que las altas y bajas de socios producen automáticamente incrementos y disminuciones del Capital Social, sin que sea preciso, como en el caso de las Sociedades Anónimas, entre otras, el acudir previamente a acuerdos de la Asamblea General para modificar la cifra de Capital Social.

Cuando un socio causa baja, por los motivos que fueran, tiene el derecho a exigir el reembolso de sus aportaciones obligatorias al capital social. La Ley remite a los Estatutos la regulación del tema, si bien señala

unas pautas de conducta y unos límites que deberán ser tenidos en cuenta. La liquidación de sus aportaciones se hará con efectos al cierre del ejercicio social en el curso del cual hubiere nacido el derecho al reembolso. Es decir, independientemente de la calificación y efectos que realice el Consejo Rector de la baja, habrá que esperar al cierre del ejercicio social.

Las aportaciones voluntarias se reembolsarán en las condiciones que determine el acuerdo que aprobó su emisión.

El Consejo Rector que decida sobre la calificación de la baja podrá acordar, previa su liquidación según el último balance, una deducción sobre la aportación obligatoria de hasta el 40% en caso de expulsión, y en el caso de baja voluntaria no justificada.

La cooperativa reembolsará la liquidación fijada en un plazo no superior a cinco años, y de un año, en caso de defunción del socio. Durante este plazo las cantidades aplazadas devengarán el interés básico del Banco de España, no pudiendo ser actualizadas.

Con independencia de las deducciones porcentuales señaladas en todo caso, y por mandato legal, deben deducirse las pérdidas que aparezcan reflejadas en el balance del ejercicio en el que se produzca la baja. Ello supone:

- Las pérdidas hasta la fecha acumuladas.
- Las pérdidas del propio ejercicio en que el socio cause baja.

La explicación es obvia, ya que se bien el socio tiene un importe concreto de aportación, la realidad de la situación de la cooperativa es la existencia de menores recursos propios, debido a las pérdidas sin compensar que minoran el patrimonio neto de la cooperativa.

La cooperativa deberá llevar legalizado y debidamente diligenciado, entre otros, el Libro Registro de Aportaciones Sociales, cuyos asientos deberán coincidir con el contenido de los títulos o libretas de participación. Estos libros suelen llevarse mediante hojas abiertas a cada uno de los socios, en las que habrá que anotar las cantidades desembolsadas y las que quedan pendientes.

REMUNERACION DE LAS DISTINTAS CLASES DE APORTACIONES AL CAPITAL

En principio no debe resultar extraño que una Cooperativa decida no abonar intereses por las aportaciones al Capital y ello no sólo por los costos

financieros que se generan a la Cooperativa, sino también en algunos casos porque los trámites administrativos para su abono pueden no compensar la cantidad a percibir si se trata de aportaciones de escasa cuantía. Así, es muy frecuente que no existan intereses al Capital en las Cooperativas de Enseñanza, de Consumo y de Vivienda.

Sin embargo, y para el caso concreto de fuertes aportaciones a Capital, como puede suceder en las Cooperativas de Trabajo Asociado, el interés debe ser un factor a tener en cuenta, ya que no sólo es una justa retribución al esfuerzo realizado, sino que puede jugar como aliciente para fomentar la realización de las aportaciones.

En cuanto a su importe serán los Estatutos o la Asamblea General quienes lo fijen en el caso de las aportaciones obligatorias, para las voluntarias será el acuerdo de emisión si bien la Ley establece que el mismo no puede exceder en más de tres puntos del tipo básico del Banco de España para las obligatorias y de cinco para las voluntarias.

En ocasiones ha surgido la duda de si el interés puede tener relación o no con los excedentes netos de la Cooperativa. En este sentido, el interés al Capital es una partida a deducir de los resultados para la obtención de la cifra de Excedentes Netos, por lo que constituye más un costo financiero que un reparto de resultados (dividendos). No obstante, la existencia de una relación indirecta entre ambos conceptos (Interés y Excedentes Netos), parece inevitable, pues responde a la más estricta racionalidad económica, pudiendo afirmarse que a un grado mayor de excedentes puede corresponder una mejor remuneración al Capital, y viceversa.

CUOTAS DE INGRESO

En todo tipo de cooperativas puede establecerse para los nuevos socios una cuota de entrada que tiene la característica de ser a fondo perdido, es decir no recuperable en caso de baja del socio con independencia de la calificación de esta baja. Se trata en definitiva de cesiones a la cooperativa en el momento del ingreso del socio.

La cuota de ingreso se establece con el fin de cumplir todos o alguno de los siguientes objetivos:

a) Compensar de alguna forma los esfuerzos que los socios actuales han dejado en la cooperativa y que se encuentran plasmados en las reservas irrepartibles, y que el nuevo socio se beneficia de una forma indirecta de ello.

b) Servir como fuente de financiación de recursos propios -la cooperativa que al mismo tiempo permanezcan en la sociedad aunque el socio cause baja, reforzando el nivel de solidez y garantía financiera de la cooperativa.

Su existencia depende de lo que al efecto precisen los Estatutos , si bien se permite que sea la Asamblea General la que pueda establecerla en un momento determinado.

Es lógico que el importe de la cuota de ingreso tenga relación con alguno de los objetivos que tiene asignado, siendo habitual encontrarse dentro de las cooperativas que se ha establecido en función de :

- a) El capital social aportado, estableciéndose un porcentaje sobre dicho capital.
- b) En función del modulo de participación en la cooperativa es decir una cantidad igual para todos los socios o proporcional en el caso de las Cooperativas de Trabajo Asociado, al salario o al cargo que se desempeña.
- c) En función de los fondos de reserva generadas por el resto de socios. Es decir, dado que el resto de socios ha generado en la cooperativa tiene una determinada cifra de reservas irrepartibles, al nuevo socio se le exige una parte dichas reservas o un porcentaje de las mismas.

La normativa cooperativa establece a los anteriores criterios, una serie de límites en su aplicación que son absolutamente diferentes según la Ley que nos afecte. Así la normativa Estatal establece que en ningún caso podrá exigirse a los nuevos socios una cuota de ingreso superior al 25% de la cantidad que debe de aportar en el concepto de aportación obligatoria, mientras que la normativa autonómica nos indica que "si los estatutos sociales hubieran previsto las cuotas de ingreso sin determinar su cuantía, éstas vendrán determinadas como cuota máxima, por el resultado de dividir los Fondos de Reserva por el número de socios o por el volumen de participación en la actividad cooperativizada, y multiplicada por la actividad cooperativizada potencial del nuevo socio."

En las cooperativas de trabajo asociado, si bien nunca debe dejar de considerarse el positivo efecto financiero que pueden otorgar estas cuotas de ingreso, no debemos de olvidar nunca que a quien se da ingreso a la sociedad es a un socio trabajador, donde debe de primar otros valores y no exclusivamente el financiero para un momento determinado, debiendo de conjugarse dicho valor financiero con otros valores como capacidad de trabajo, validez del trabajador para la organización, solidaridad, etc..

Nada dice la normativa sobre el plazo en que debe de realizarse la cuota de entrada para los nuevos socios, pudiendo hacerse constar en los

Estatutos o bien en el Acuerdo de la Asamblea General que las establezca, siendo habitual a efectos de su aportación cualquiera de los siguientes procedimientos:

- a) Satisfacerla en el momento de la entrada con un desembolso único.
- b) Satisfacerla proporcionalmente al igual que la aportación obligatoria al capital y en los mismos plazos.
- c) Satisfacerla al finalizar el plazo para el desembolso del capital obligatorio.

Desde nuestro punto de vista, recomendamos que la cuota se comprometa, pero que se establezca su desembolso una vez superado el periodo de prueba. La razón es que si el nuevo socio no supera el periodo de prueba y ya ha efectuado la cuota de ingreso, no la podrá recuperar, creando una situación de grave injusticia, totalmente contraria al espíritu cooperativo.

Las cuotas de ingreso van directamente al Fondo de Reserva Obligatorio de la Cooperativa, no pasando por tanto a explotación y por lo tanto no forman parte de la partida de ingresos del ejercicio en que se produzcan, y en consecuencia no es repartible.

ACTUALIZACION DE APORTACIONES

En el momento en que un socio realiza su aportación, se refleja consecuentemente en el Pasivo dentro de los Recursos Propios y más específicamente en el Capital Social el valor en euros de la misma. La contrapartida son los bienes y derechos que se aportan y en su gran mayoría el dinero que se desembolsa.

Con el transcurso del tiempo, dichos bienes o derechos, o los que se adquieren posteriormente con el dinero aportado, van adquiriendo mayor valor, dado que la reposición de los mismos es cada vez más costosa por la pérdida del valor de adquisición de la moneda. Lo que la Ley posibilita es que dicho mayor valor del Activo, y más concretamente del Inmovilizado, se refleje contablemente para de este modo la diferencia o incremento se pueda aplicar igualmente al Capital que así actualiza su valor.

Debe advertirse que la regulación efectuada por la Ley de Cooperativas no evita el tratamiento fiscal general que para todo incremento de patrimonio, aunque sea mero apunte contable, prevé el Impuesto sobre Sociedades, salvo que se trate de la aplicación de la Ley de Regularización de Balances. Quiero ello decir que dados sus costos fiscales, la aplicación de la actualización resulta en la práctica inviable.

Teniendo en cuenta esta incidencia fiscal, se desarrolla a continuación la mecánica de la actualización que consta de los siguientes pasos:

a) El Inmovilizado material se revaloriza al final del ejercicio, aplicando a cada uno de sus bienes el coeficiente que la Cooperativa estime conveniente, siempre que la variación producida en cada bien no sea superior al Índice General de Precios al consumo (IPC) que no se supere para dichos bienes el valor de mercado.

De este modo, si el Inmovilizado material de una Cooperativa está compuesto de los siguientes bienes:

- Una máquina X	100.000
- Una instalación Y	500.000
- Un mueble Z	<u>60.000</u>

TOTAL..... 660.000

Y el I.P.C. al consumo ha sufrido un incremento del 4%. Al final del ejercicio el nuevo valor contable máximo de dichos bienes será, siempre que no se supere el valor del mercado, el siguiente:

- Una máquina X	$100.000 \times 4\% = 104.000$
- Una instalación Y	$500.000 \times 4\% = 520.000$
- Un mueble Z	$60.000 \times 4\% = \underline{62.400}$

TOTAL..... 686.400

Lo que supone una revalorización de 26.400 euros.

b) El importe de la revalorización puede destinarse a incrementar el valor de alguna o algunas de las partidas conformantes de los Recursos Propios y por ello en la proporción que se estime en cada caso como más adecuada. Así, son destinos válidos de la revalorización el Capital Social, el Fondo de Reserva Obligatorio o la Reserva Voluntaria.

De este modo, el importe de la revalorización que asciende a 26.400 podría destinarse por ejemplo el 50% entre el Capital Social y el Fondo de Reserva Obligatorio.

c) Únicamente en el supuesto de que existan pérdidas sin compensar, la plusvalía resultante de la actualización del IPC se destinará en primer lugar a la compensación de pérdidas, y el resto a los destinos señalados en a).

LAS RESERVAS OBLIGATORIAS IRREPARTIBLES

Las Reservas Obligatorias para las cooperativas son dos: El Fondo de Reserva Obligatorio y el Fondo de Educación y Promoción Cooperativa. La

Ley contempla la posibilidad de creación de otro Fondo de carácter irrepartible, el Fondo de Reserva Voluntario "irrepartible".

EL FONDO DE RESERVA OBLIGATORIO

El Fondo de Reserva Obligatorio (FRO) es un recurso financiero de máxima estabilidad y de carácter irrepartible, sobre el cual, los socios no tienen ningún derecho.

Está destinado a la consolidación y garantía de la sociedad. Tiene además la función de absorber determinadas pérdidas.

Las reservas no precisan su materialización en un bien concreto y se aplican en la totalidad de los bienes de la cooperativa. Se establecen por imperativo legal y se nutren de las siguientes fuentes de financiación:

- a) De la cuota de ingreso aportada por los nuevos socios, y con aquellas cuotas periódicas que así lo establezcan en el acuerdo de emisión.
- b) De los porcentajes acordados en la Asamblea General de distribución

Si los estatutos establecieran un porcentaje mayor para el resultado ordinario éstos actuarán como mínimo.

- c) De las deducciones que en su caso se practicases a las aportaciones obligatorias de un socio en caso de baja o expulsión.
- d) De la parte que corresponda de la distribución de la Reserva de Regularización de Balances en los casos en que sean aplicables.
- e) Con las partidas destinadas al Fondo de Reserva por subvenciones.

Al Fondo de Reserva Obligatorio, puede aplicarse en caso de Resultados negativos de la cooperativa para absorber las siguientes porcentajes de pérdidas de un ejercicio con el acuerdo de la Asamblea General:

Pérdidas extraordinarias y extra cooperativas	Hasta el 100%
Pérdidas ordinarias.....	Hasta el 50%

EL FONDO DE EDUCACIÓN Y PROMOCIÓN

El Fondo de Formación y Promoción Cooperativa (FEP) tendrá como fines la formación de los socios y trabajadores de la cooperativa en los principios y técnicas cooperativas, económicas y profesionales, la consecución de mejoras en los sistemas de prestaciones sociales; la

promoción de las relaciones intercooperativas, la difusión del cooperativismo en su entorno social.

A este fondo se han de destinar las siguientes cantidades:

1. Las sanciones, donaciones y cualquier clase de ayuda recibida para el cumplimiento de los fines de dicho fondo.
2. Como mínimo:
 - un 5% de los excedentes disponibles cuando el FRO alcance un importe igual o mayor al 50% del Capital Social.
 - un 10% como mínimo cuando el FRO alcance un importe igual o mayor al 100% del Capital Social.

Este fondo es irrepartible e inembargable excepto por las deudas contraídas para el cumplimiento de sus fines.

Hasta el momento de su gasto o inversión sus recursos se conservarán en efectivo o materializados en bienes de fácil liquidez y rentabilidad.

EL FONDO DE RESERVA VOLUNTARIO

Obligatorio con la salvedad de que éste se dota por la cooperativa con carácter voluntario.

A este fondo se podrán destinar:

- El porcentaje de la parte del excedente neto que queda una vez deducidas pérdidas, impuestos y el FRO y FEP.
- Un porcentaje de hasta el 50% de los beneficios extra cooperativos.
- Si lo establecen los Estatutos o lo acuerda la Asamblea General:
 - Las deducciones en los supuestos de baja del socio.
 - Las cuotas de ingreso y periódicas (si así lo prevé el acuerdo de emisión).
 - Las cantidades resultantes de actualización de las aportaciones.

AUTOFINANCIACIÓN A TRAVÉS DE LA DISTRIBUCIÓN DE EXCEDENTES

La autofinanciación es sin duda uno de los principales procedimientos utilizados en las cooperativas para su financiación.

Dada la naturaleza especial de las cooperativas y muy especialmente las de trabajo asociado, en relación a la dificultad de acceder al mercado de capitales para adquirir a la condición de socio, la única posibilidad de obtener recursos propios, es por la vía de solicitarlos a sus socios de trabajo o bien de generarlos internamente.

Ambas situaciones son en las cooperativas de trabajo asociado dos escalones de la misma escalera, dado que los ingresos son únicos y sólo cabe determinar la forma en que se aplican, es decir aquella parte del valor añadido de la empresa no percibida como anticipo laboral por el socio quedará como excedente.

Las reglas del juego cooperativo, así como la normativa legal, requieren que el excedente de un ejercicio se distribuya y/o se asigne, a los efectos de que no existan por parte de ningún socio derechos sobre fondos de remanentes de carácter común, que pudiera llegar a originar confusión (y muy especialmente en el caso de entradas o salidas de socios) sobre un criterio cooperativo generalizado consistente, en que los excedentes son repartibles entre los socios que los han obtenido, así como las pérdidas también lo son entre los socios que las generaron .

Estos dos aspectos: por un lado, la necesidad de capitales, por parte de la cooperativa, y por otro, la necesidad de efectuar la distribución del resultado, pueden ser compatibles si en la distribución, se toman criterios como ampliar el capital voluntario o criterios similares que permitan a la cooperativa, disponer de la utilización de dichos recursos en tanto el socio se encuentra en activo en la cooperativa y trasladando su monetización, a un momento posterior o bien al momento de salida del socio de la entidad.

Para ello deben tenerse en cuenta dos conceptos distintos: por un lado la asignación de los excedentes al socio, entendiendo que debe de realizarse siguiendo los estrictos criterios establecidos en los estatutos y acordados por la Asamblea General, y por otro, la monetización de dichos recursos, la cual debe de intentarse en la medida en que sea posible y aceptada por los socios el trasladarla al futuro, al momento en que el socio cause baja, pudiéndose aplicar como instrumento para estos efectos la ampliación del capital voluntario de la cooperativa.

TIPOS DE INTERÉS AL CAPITAL

El artículo 1108 del Código Civil establece que el interés legal es el que se aplica como indemnización de daños y perjuicios cuando el deudor incurriere en mora y no se haya pactado uno determinado. La Ley 24/1984 (Modificación del tipo de interés legal) estableció que "el interés legal se determinará aplicando el tipo básico del Banco de España vigente el día en que comience el devengo de aquél, salvo que la Ley de Presupuestos Generales establezca uno diferente". Desde entonces todas las Leyes de Presupuestos Generales han señalado, para cada año, el tipo de interés legal siguiendo la tendencia de los mercados financieros. Podemos, por tanto decir

que el tipo de interés legal viene establecido anualmente en la Ley de Presupuestos Generales.

A efectos de la Ley de Enjuiciamiento Civil, el tipo de interés es el que se aplica en casos de ejecución de sentencia que condene al pago de cantidad líquida. La ley 34/1984 de 6 VIII estableció que este tipo será igual al del interés legal del dinero incrementado en dos puntos, o el que corresponda por pacto de las partes o disposición especial.

El interés básico del Banco de España, también llamado "de redescuento" es el tipo al que el Banco de España redescuenta efectos a la banca.

5.- ESTRUCTURA LABORAL. PRESTACIÓN DEL TRABAJO. RECURSOS HUMANOS

La prestación del trabajo de forma personal, es la actividad cooperativizada que realizan los socios trabajadores en las CTA, siendo el objetivo de éstas asociar a personas para la realización de un trabajo con objeto de realizar una actividad económica o social. Esta prestación de trabajo podrá realizarse a tiempo completo o parcial.

La legislación cooperativa, al definir la relación del socio con la cooperativa como societaria, se constituye en la guía o referente para regular las condiciones de trabajo de sus socios trabajadores.

Los estatutos sociales no suelen regular de manera específica cuales son las condiciones en que se realizará el trabajo de sus socios (jornada, horarios, vacaciones, licencias, percepciones económicas, etc.) sino que se remiten genéricamente, a un Reglamento de Régimen Interno que tome en consideración las normas existentes de mínimos de derecho necesario. Este reglamento debe ser aprobado por la Asamblea General. Tiene la ventaja de que no es necesario inscribirlo en el registro, pero no pierde por ello su carácter obligatorio.

Con la aprobación de la Ley de Cooperativas de Aragón, se ha producido un cambio sustancial y una gran parte de las Cooperativas recogen en sus Estatutos una regulación detallada del régimen de trabajo en su cooperativa, completándose el conjunto de normas con el Reglamento y con los acuerdos de la Asamblea General.

LIMITACIONES LEGALES A LA CONTRATACIÓN LABORAL POR CUENTA AJENA.

Las CTA pueden contratar a trabajadores como cualquier otra empresa.

La Ley de Cooperativas de Aragón establece una limitación legal cuando la contratación es indefinida. En este caso como máximo podrá emplear trabajadores bajo esta modalidad siempre que el número de horas/año por ellos realizadas no supere en el ejercicio económico el 35 por ciento del total de horas/año.

La Ley establece unas excepciones para casos concretos que no computarán a efectos del porcentaje citado.

- Los trabajadores integrados en la cooperativa por subrogación legal, así como los que se incorporen en actividades sometidas a esta subrogación.
- Los trabajadores que sustituyan a socios trabajadores o asalariados en situación de excedencia o incapacidad temporal.
- Los trabajadores que presten sus servicios en centros de trabajo de carácter subordinado o accesorio, cuando se presten exclusivamente a las Administraciones Públicas y entidades sin ánimo de lucro, y sean realizados en locales de titularidad pública.
- Los trabajadores de cooperativas que operen como Empresas de Trabajo Temporal, de conformidad con lo previsto en la normativa específica para este tipo de empresas.
- Los trabajadores que se negasen explícitamente a ser socios trabajadores.

En los casos en que una CTA por la concesión de una contrata deba subrogarse en los derechos y obligaciones laborales del anterior titular, durante un periodo de dos años no se tendrá en cuenta el límite porcentual de trabajadores con contrato.

En relación con la contratación temporal, debemos tener en cuenta que la Ley de Régimen Fiscal de la Cooperativas sí que establece otros límites a la contratación temporal, y que son causa de pérdida de la condición de cooperativa especialmente protegida. Es evidente que existe una aparente contradicción entre las precisiones de la Ley de Cooperativas y la Ley Fiscal que entendemos debe ser subsanada ya que aunque no incurre en ninguna ilegalidad, puede dar lugar a una modificación del régimen fiscal aplicable.

Los derechos económicos del personal contratado en una cooperativa son similares a los del resto de empresas.

La regulación de los mismos vendrá determinada por el convenio colectivo de aplicación en el sector o la actividad en el que esté encuadrada la cooperativa, así como en los pactos individuales que se incorporen al

contrato de trabajo, que en ningún supuesto podrán ser inferiores a lo establecido en convenio.

Caso de no existir convenio colectivo, el salario no será inferior al Salario Mínimo Interprofesional vigente, más dos pagas extraordinarias anuales de una mensualidad cada una de ellas.

Con independencia de ello, si así lo acuerda la Asamblea General, tendrán derecho, además, a la participación en los resultados de la cooperativa cuya cuantía dependerá de los excedentes netos obtenidos, y que podrá ser compensable con la que pudiera existir de similar naturaleza en el convenio colectivo. En el caso de que la participación en los resultados de la cooperativa fuese inferior a la paga de beneficios que puedan establecer los convenios, se aplicaría esta última.

El personal contratado de una cooperativa tiene los mismos derechos sindicales y de representación colectiva que en el resto de las empresas, es decir a participar en la empresa a través de los órganos de representación que la ley establece: Delegados de Personal y Comités de Empresa.

Para el ejercicio de sus funciones, los representantes de los trabajadores disponen de competencias y garantías reguladas por ley y en algunos casos ampliadas por los convenios colectivos.

Los socios trabajadores no pueden participar con su voto, ni ser candidatos a delegados de personal o miembros de los comités de empresa, al establecer tanto la legislación cooperativa como la jurisprudencia emanada de los Tribunales de lo Social, que su relación como tales respecto de la cooperativa no es laboral sino societaria, y que su representación específica en tanto que socios trabajadores es instrumentada a través de los órganos sociales de la entidad.

DERECHOS ECONÓMICO DEL SOCIO POR LA PRESTACIÓN LABORAL

El anticipo, también denominado anticipo societario o anticipo cooperativo, es la percepción económica que la cooperativa satisface a sus socios trabajadores por el trabajo realizado para la misma, durante un período determinado de tiempo, en ningún caso superior al mes.

Son las cantidades anticipadas por la cooperativa a sus socios trabajadores, a cuenta de los resultados del ejercicio.

Se asemeja a lo que para los trabajadores contratados de la cooperativa es el salario, a efectos de las cotizaciones a la Seguridad Social -

excepto si los socios están encuadrados en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (R.E.T.A.)-, y de tributación fiscal por I.R.P.F., así como a efectos de posibles indemnizaciones por la prestación del trabajo, aunque conceptualmente es distinto, al entender tanto la legislación como la jurisprudencia, que la relación existente entre el socio trabajador y la cooperativa de la que forma parte, no es la misma que la de un trabajador por cuenta ajena.

La cuantía del anticipo, vendrá determinada por los acuerdos que al respecto tomen los órganos sociales, los cuales tendrán en cuenta lo establecido en los estatutos sociales, en el Reglamento de Régimen Interno, si lo hubiere, y en la legislación cooperativa. Podrán si así se considera por la cooperativa tomarse como referencia los salarios medios del sector de la actividad, y de la zona, para las distintas categorías, siempre y cuando sus disponibilidades económicas lo permitan.

En cualquier caso, a los efectos de la cotización a la Seguridad Social, no podrán hacerlo por bases inferiores a las mínimas del grupo al que estén adscritos en el caso del Régimen General, ni tampoco al mínimo del **R.E.T.A.**

SISTEMAS RETRIBUTIVOS BASADO EN LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Es una forma de establecer los salarios en la empresa, de manera que a lo que se le da valor es al **puesto de trabajo y no a la persona** que lo desempeña. Por ello, este sistema retributivo para completarse se suele acompañar también de una Valoración del Desempeño, que sí valorará lo que la persona haga en relación a su puesto de trabajo.

Establecer este tipo de diseño salarial es muy costoso y complicado y requiere una formación específica sobre el tema o la intervención de expertos.

Se entiende por puesto de trabajo «la labor de una persona en la organización». Es decir, se intenta analizar lo que se debe hacer en ese puesto objetivamente, independientemente de la persona que lo ocupe.

El paso siguiente es realizar un “INVENTARIO DE PUESTOS DE TRABAJO”, con el fin de tener un listado de todos los puestos. Este inventario se clasifica de manera que se obtengan grupos o familias, con el fin de describir minuciosamente los puestos clave o tipo, añadiendo los matices del resto de puestos, y así abreviar la labor del inventario.

En el inventario suelen aparecer los siguientes datos:

- Título o nombre del puesto
- Principales funciones
- Familia y grupo profesional
- Ubicación en la estructura.

De todas las técnicas que existen para valorar un puesto de trabajo la más conocida y considerada como más exacta, es el sistema de **puntos por factor**, que consiste básicamente en la elección de unos factores clave (responsabilidad, esfuerzo físico, esfuerzo mental ...) a los que se le van asignando unos puntos. La puntuación variará según cada familia en función de la importancia que los factores tengan en la misma y así se establece la escala salarial de la cooperativa.

La finalidad principal de la valoración de puestos es la de facilitar información, sobre los cometidos de la cooperativa, y poderlos valorar en función de su peso específico en la misma.

En cuanto a la utilidad de cara a establecer la política de retribuciones de la cooperativa, podríamos decir que sirven para:

- Determinar la parte fija de la retribución de los anticipos y salarios.
- Orientar en cuanto a la promoción internas.
- Replantear la estructura jerárquica de la empresa (equiparación o reducción de niveles).

REGÍMENES DE LA SEGURIDAD SOCIAL APLICABLE A LOS SOCIOS TRABAJADORES

Los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado, previa opción de la Cooperativa, serán dados de alta, como asimilados a trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General o Especial que corresponda por razón de la actividad, o como trabajadores autónomos en el Régimen Especial correspondiente de la Seguridad Social. La opción deberá hacerse en los Estatutos de la cooperativa afectando a todos sus socios, y sólo podrá modificarse mediante un cambio de los Estatutos de esta y siempre que hayan transcurrido cinco años desde la fecha de la anterior opción. (**Art 35.8 modificado por la Ley 4 2010, Boa 250610**)

Las Cooperativas de Trabajo Asociado que, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional cuarta del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio , hubieran optado en sus Estatutos por asimilar como trabajadores autónomos del régimen especial correspondiente a sus socios trabajadores asumirán la obligación del pago de las cuotas y obligaciones de los socios

durante su período activo en la cooperativa, sin perjuicio del sometimiento a la normativa reguladora del régimen correspondiente de la Seguridad Social. Las cuantías abonadas no formarán parte del anticipo laboral y tendrán la consideración de partida deducible para la determinación del excedente neto definido en el artículo 57 de la Ley».

En cualquier caso, el inicio en la prestación de trabajo personal del socio trabajador será el que determine las obligaciones de afiliación y/o alta y la correlativa de cotización de aquel, según las normas del Régimen por el cual haya optado la Cooperativa.

Ambos regímenes atienden con el mismo nivel de cobertura, siempre en la hipótesis de igualdad de condiciones e cotización

En este apartado, cabe destacar la indemnización especial que otorga el Régimen General y que no recoge el Régimen Especial de Autónomos, así como el riesgo del desempleo que solamente está contemplado por el Régimen General, lo cual supone una clara ventaja de este régimen frente al especial.

Respecto a la asistencia sanitaria y servicios sociales, la cobertura dispensada es análoga en ambos regímenes.

Respecto del Desempleo, FOGASA y FP, ya sabemos que éstas contingencias no están Previstas en el Régimen Especial, la cual implica la no cotización por estos conceptos. Por otro lado, no se prevé la obligación de cotizar al Fondo de Garantía Salarial de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por el Régimen General porque no son de aplicación sus garantías ni prestaciones a los socios trabajadores, según la Ley General de la Seguridad Social. Ello significa que por los trabajadores asalariados de la cooperativa, es decir, los trabajadores no socios, que gozarán de todas las contingencias del Régimen General de la Seguridad Social, la cooperativa liquidará las cuotas mensuales correspondientes bajo un número patronal, mientras que para los socios trabajadores deberá liquidar las cuotas mensuales de la Seguridad Social separadamente con otros boletines de cotización, y con otro número patronal, porque para ellos no les serán de aplicación las normas y prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

Se denomina prestación por desempleo, al abono que el SEPE realiza a aquellos trabajadores por cuenta ajena, que han perdido su puesto de trabajo, de forma temporal o definitiva y de manera total o parcial, y que por cumplir una serie de requisitos legales tienen derecho a su Percepción.

DESEMPLEO Y SOCIOS TRABAJADORES DE CTA.

A los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, les son de aplicación los mismos preceptos en cuanto a períodos y cuantía de las prestaciones que para el resto de trabajadores por cuenta ajena, pero para el reconocimiento de la situación legal de desempleo regirán las siguientes normas:

- En el supuesto de expulsión del socio será necesaria la resolución judicial (sentencia) del juzgado de lo Social que la declare expresamente.
- En los casos de cese definitivo o temporal de la actividad por causa económica, tecnológica o de fuerza mayor, así como de reducción por los mismos motivos, de la jornada ordinaria laboral, de al menos, una tercera parte, será necesario que dichas causas sean debidamente constatadas por la autoridad laboral, previo el informe preceptivo de la Inspección de Trabajo, mediante resolución administrativa al efecto.
- Para el caso de que la extinción estuviese motivada por no culminar el período de prueba como socio, será exigida la comunicación del Consejo Rector de la Cooperativa al aspirante, del acuerdo de no admisión.

Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado tendrán derecho a percibir prestaciones por desempleo con los mismos requisitos y en las mismas condiciones que los trabajadores asalariados siempre que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Expulsión improcedente de la cooperativa declarada así mediante resolución judicial definitiva.
- b) Cuando por causas económicas, tecnológicas o fuerza mayor, mediante expediente tramitado al efecto ante la autoridad laboral, cesen definitivamente en la prestación de su trabajo en la cooperativa; cesen con carácter temporal en dicha prestación y en la percepción de anticipos laborales; y cuando se reduzca temporalmente su jornada de trabajo en al menos una tercera parte conanáloga reducción de anticipos laborales, siempre que en este último caso la jornada reducida resultante no sea superior a veintiséis horas semanales en cómputo anual.
- c) Cese durante el período de prueba mediante comunicación por el Consejo Rector del acuerdo de no admisión del aspirante.

Los socios trabajadores que se encuentren en situación legal de desempleo deberán solicitar individualmente de la entidad gestora competente el reconocimiento del derecho a las prestaciones dentro de los quince días siguientes a la notificación de la correspondiente resolución judicial, del acuerdo de no admisión de la cooperativa al interesado o de la resolución de la autoridad laboral a la cooperativa.

MODALIDAD DE PAGO ÚNICO DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Quienes tengan derecho a la prestación por desempleo del nivel contributivo (no subsidio), por haber cesado con carácter definitivo en su actividad laboral, podrán percibir de una sola vez, el valor actual del importe de la que pudiera corresponderles en función de las cotizaciones efectuadas, descontando el interés básico del banco de España, cuando acrediten ante el SEPE que van a realizar una actividad profesional como socios trabajadores de una cooperativa de trabajo asociado

Se requiere, para poder solicitarlo, no haber hecho uso de tal derecho en los cuatro últimos años, y que las mensualidades de prestación que en derecho les correspondan percibir no sean inferiores a tres.

Podrá solicitarse ante la Dirección Provincial del SEPE que corresponda, conjuntamente con la solicitud de la prestación o en cualquier momento posterior, acompañando, para el caso de incorporación a cooperativas ya constituidas, certificación de haber solicitado su ingreso en las mismas. Si se trata de cooperativas de nueva creación deberá acompañarse proyecto de estatutos de la sociedad. En ambos casos deberá presentarse una memoria explicativa del proyecto.

El abono del pago único estará condicionado a la presentación del acuerdo de admisión como socio o a la ejecutiva inscripción de la sociedad en el correspondiente registro.

Una vez percibida la prestación el trabajador deberá iniciar, en el plazo máximo de un mes, la actividad para la que se haya concedido y darse de alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, o acreditar, en su caso, que está en fase de iniciación.

Si no se obtiene el total de la cuantía de la prestación en un solo pago, se puede solicitar simultáneamente el abono del importe restante para financiar el coste de las cuotas mensuales de S.S. durante el desarrollo de la actividad.

No podrá reconocerse un nuevo derecho a la prestación por desempleo hasta tanto no hubiere transcurrido el período de tiempo durante el cual se hubiese extendido la prestación de no haberse percibido en su modalidad de pago único.

La no afectación de la cantidad percibida a la realización de la actividad para la que se haya concedido será considerada pago indebido.

Pero, además, es importante también tener en cuenta que no debe constituirse la cooperativa antes de la concesión o, en otro caso se perdería el derecho a la percepción de la prestación de desempleo en su modalidad de pago único.

FOGASA y las Cooperativas de Trabajo Asociado

Las cooperativas de trabajo asociado, cuyos socios trabajadores estén encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social, están exentas del abono de las cuotas correspondientes al FOGASA, y por lo tanto no tendrán derecho a sus prestaciones en ninguno de los supuestos antes contemplados.

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Constitución Española en su artículo 40.2 encomienda a los poderes públicos, entre otros principios, el de velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Hasta la aprobación de la actual normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, la legislación al respecto había sido muy dispersa teniendo como referencia principal la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como otras normas específicas. En estos momentos, y como un paso más en la obligatoriedad adecuación legislativa española, a la normativa de la Unión Europea, la normativa actual de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.) es de aplicación obligatoria desde el 9 de Marzo de 1.995, tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, como en las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, así como a los socios trabajadores o de trabajo de los distintos tipos de cooperativas.

El objeto básico de la L.P.R.L. es la de promover la seguridad y la salud de trabajadores, para ello deberán desplegarse todas las medidas y actividades que sean necesarias en orden a la efectividad en la prevención de riesgos derivados del trabajo, **y en tal sentido establece los principios generales relativos a:**

- **la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud,**
- **la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo**
- **la información, consulta, participación y formación de los trabajadores en materia preventiva.**

El cumplimiento de estos fines conllevará una serie de **actuaciones de permanente continuidad** de todos los agentes implicados y en los ámbitos que a cada cual corresponda:

- **Administraciones Públicas**, en materia normativa y de control de la misma a través de la inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **Empresarios**, al tener que incorporar el concepto de prevención y salud, en su política de gestión empresarial, así como los medios necesarios dentro de la organización para que ello no sea una mera declaración de intenciones, y por las consecuencias negativas que para la misma pueden derivarse por la ausencia de tal planteamiento. Para ello debe constituirse una organización y unos servicios necesarios, que se identifican en los **servicios de prevención**.
- **Trabajadores**, por ser los sujetos receptores en última instancia de los efectos que se deriven para su salud y seguridad, y por su necesaria participación tanto por la vía directa en la formación preventiva, así como por la representativa a través de los delegados de prevención.

La normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales afecta a las cooperativas como empresas que son, y todas las medidas y acciones a desarrollar que contiene la ley el reglamento de los servicios de prevención serán de obligatorio cumplimiento para el personal contratado y los socios trabajadores con las adaptaciones necesarias dadas las características especiales de las cooperativas. Tanto la legislación cooperativa, como la L.P.R.L. específicamente, establecen la obligatoriedad de la observancia de la legislación en la materia a las cooperativas de trabajo asociado ya sus socios trabajadores.

Las cooperativas por tanto deberán organizarse adecuadamente para la puesta en marcha e implantación de los planes de prevención en las mismas. Para ello de entre las diferentes opciones que plantea las Normas de Prevención, sin duda la creación de un servicio de prevención mancomunado, por parte de las cooperativas de Trabajo Asociado, puede ser la mejor de las alternativas posibles.

LA INFORMACION EN LAS COOPERATIVAS

La Ley de Cooperativas de Aragón, en su Artículo 21 regula el Derecho de Información, y en su apartado 1 establece: "Los estatutos sociales regularán el derecho de información de los socios, tanto individual como colectivamente".

La información como instrumento para la toma de decisiones debe estar a disposición de los socios, con el límite de aquellos temas que afectan al secreto profesional de las empresas (actuaciones y decisiones que por su delicadeza no deben salir al exterior y que afectarían al desempeño empresarial).

En las Asambleas la información puede estar relacionada con los acuerdos a adoptar, referirse a aspectos concretos de la gestión o ser de tipo general, ha de tener un carácter amplio y abierto, bien elaborada y preparada.

En lo cotidiano, se debe adoptar una estructura ágil y eficaz, estableciendo un sistema que permita a los socios la participación activa como dueños de la cooperativa.

La información es un derecho del socio, pero también un instrumento básico para la implicación del colectivo en los fines de la empresa, mediante el cual el equipo que gobierna la cooperativa hace llegar sus planteamientos, objetivos y proyectos al colectivo.

La información es un deber: para los órganos de gobierno, darla; para el socio, atender a ella, exigirla, estudiarla y entenderla.

Las reuniones informativas (cuya asistencia debe ser obligatoria) deben prepararse adecuadamente por el Consejo Rector, estructurando la información para que sea entendida y dándole un carácter bidireccional que potencia el diálogo y la comunicación.

Así mismo, será conveniente generar espacios (buzón de consultas y sugerencias, horarios de atención al socio) estructurales que potencien una relación fluida y estructurada entre los órganos de gobierno de la cooperativa y sus socio trabajadores.

En el ámbito de lo societario, las reuniones son el instrumento para garantizar la participación e implicación del colectivo en la dinámica de la empresa cooperativa

En el caso de las reuniones de socios (Asambleas) su convocatoria y preparación corresponde al Consejo Rector y su objetivo puede ser decisorio (aceptación o rechazo de propuestas) y/o informativo.

Las reuniones del Consejo Rector las convoca el Presidente y su objetivo se relaciona con las tres funciones del mismo : gobierno, control y/o implicación del colectivo.

Una reunión eficaz se asegura desde su convocatoria y preparación, así como en la dirección de su desarrollo.

Reglas para preparar una reunión eficaz:

- Celebrar sólo las reuniones planificadas y/o que sean realmente necesarias.
- Determinar el objetivo de la reunión y los asuntos a tratar.
- Convocar a los participantes adecuados (ni más ni menos).
- Confirmar con la antelación suficiente que los participantes han sido convocados formalmente (orden del día).
- Realizar un trabajo previo preparando toda la documentación necesaria.
- Puntualidad: empiece bien desde el comienzo.
- No exceder la duración prevista.
- Utilizar los resultados de la reunión: las decisiones deben ser programadas y determinados los responsables de su ejecución.
- Planificar, si es posible, la reunión siguiente.

Reglas para dirigir una reunión eficaz

- No competir nunca con los miembros del grupo.
- Centrar el asunto a tratar y controle las intervenciones.
- No responder, ni permita que otros lo hagan, antes de haber escuchado, ni interrumpa en la mitad de una intervención.
- Mantener al grupo informado sobre el punto al que han llegado y lo que se espera de él.
- Utilizar técnicas adecuadas para estructurar la información y el desarrollo de la reunión.

LOS SOCIOS TRABAJADORES DE LAS COOPERATIVAS TIENEN UN DOBLE NIVEL DE PARTICIPACIÓN:

- Participación en la propiedad y la gestión, a través de los órganos de decisión.
- Participación en el trabajo y la actividad, desde la implicación cotidiana en la producción y organización en el puesto de trabajo.

Todo ello desde la ventaja competitiva que representa la contingencia de propiedad: los socios-trabajadores son los principales perjudicados si la empresa no es competitiva, los clientes no están satisfechos, las energías se diluyen o las capacidades no se utilizan adecuadamente. Esta situación facilita la implicación personal en los procesos de trabajo en que los resultados revierten sobre el grupo que los genera.

El Consejo Rector juega un papel clave en la implicación del colectivo que se concreta en el desarrollo de algunas de sus funciones:

- Verificar el grado y tipo de necesidades satisfechas en los diferentes entornos organizacionales, así como valorar las expectativas de satisfacción de las necesidades del personal y socios de la empresa.
- Constituirse en un elemento esencial de conexión entre la dirección operativa de la empresa, el personal y socios de la misma. Facilitando el trasvase de información y la valoración de las decisiones más significativas.

El Consejo Rector desarrolla sus funciones de gobierno y control al:

- definir la ubicación de la empresa respecto de los diferentes entornos en los que se mueve, señalando las grandes líneas de actuación sin interferir en las funciones profesionalizadas que afectan fundamentalmente al entorno operativo,
- obtener y valorar la información referente al grado de consecución de los objetivos propuestos por la dirección.

En el Presidente converge la estructura societaria y en el Director/a empieza la estructura técnica. El binomio Presidencia Dirección es el punto de encuentro de estas dos estructuras que coexisten en el mismo grupo, con los mismos objetivos pero con enfoques distintos aunque complementarios.

Asamblea de socios: Dos poderes diferentes

El poder de gobierno, representado por la Asamblea, delegado en el Consejo Rector y el Presidente para llevar a cabo la función de decisión y gobierno.

- El poder de ejecución, representado por el Director/a, que impulsa, las acciones necesarias para llevar a cabo los planes.

La toma de decisiones para defender la competitividad empresarial puede interpretarse que va en contra, a veces, de los intereses particulares de los socios. El Director/a de una cooperativa debe impulsar procesos de implicación, de asunción de responsabilidades, de conectar las decisiones con el proyecto, en colaboración con el Consejo Rector y los Mandos intermedios, en la búsqueda de un modelo verdaderamente participativo.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL SEÑO DE LA COOPERATIVA

Los conflictos más frecuentes en las cooperativas surgen del enfrentamiento entre los objetivos organizacionales y los intereses individuales.

La contingencia de propiedad determina el rol como socio y la contingencia de producción determina el rol como trabajador. El equilibrio entre ambos roles (socio y trabajador) es difícil y requiere un alto grado de madurez y compromiso.

Cuando ante una situación disfuncional, el análisis se centra en la búsqueda de "culpables", nos encontramos en La dinámica del CONFLICTO. Ello no permite salir de las situaciones, sino tan sólo "escalar" en los enfrentamientos personales.

La SITUACIÓN DISFUncIONAL se detecta (algo hace que no alcancemos los objetivos previstos), se analizan sus componentes y la relación entre ellos, y se investiga cuáles son las causas para que aparezca o para que se repita una y otra vez.

El PROBLEMA es la definición de la situación disfuncional en términos que nos permitan encontrar alternativas y soluciones a las situaciones disfuncionales sin centrarnos en los "presuntos culpables" de las mismas.



Ante una situación disfuncional, lo operativo consiste en pasar de la SITUACIÓN al PROBLEMA sin detenerse en el CONFLICTO.

Algunos de los elementos que predisponen al conflicto: confusión de roles socio trabajador, igualitarismo salarial, asamblearismo, ideologías, grupos, sentido de la propiedad en algunos líderes o directivos, personalismo

...

Una idea clave: sin empresa viable no hay proyecto cooperativo.

CONFLICTOS COLECTIVOS EN LAS COOPERATIVAS

Entre la cooperativa y sus socios trabajadores no puede declararse la situación de conflicto colectivo en su estricto sentido jurídico, toda vez que quienes pueden instar tal acción, según establece la normativa legal, son los representantes de los trabajadores en el ámbito correspondiente al conflicto,

por iniciativa propia o a instancia de sus representados, es decir, los representantes unitarios de los trabajadores (delegados de personal o comités de empresa), y como quiera que estos no representan a los socios trabajadores porque la normativa electoral lo impide, de ello se deduce la imposibilidad de que pueda llevarse a término tal acción. No hay impedimento alguno respecto al conflicto colectivo entre el personal asalariado y la empresa cooperativa.

REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO

El Reglamento de Régimen interno es un instrumento de carácter interno que define las relaciones de índole social, de prestación del trabajo y organizativas que existen en la cooperativa: organigrama, reglas de funcionamiento, áreas de trabajo, responsabilidades, política de remuneración, régimen disciplinario, etc.

El Reglamento complementa a los estatutos sociales de la cooperativa, y a los instrumentos que se centran en temas de gestión empresarial: el Plan de Gestión (a un año) y el Plan Estratégico (a medio plazo).

En su elaboración es necesaria la participación de todas las personas afectadas, bien en asamblea o a través de comités de delegados, según el tamaño de la cooperativa.

Para que este Reglamento pueda ser eficaz y cumpla con sus objetivos, es necesario que sea aprobado de manera consensuada por el colectivo de los socios, y debe ser imperativo en su cumplimiento. Cualquier modificación del mismo debe ser aprobada por Asamblea General

El objetivo del Reglamento es servir de instrumento para definir las relaciones dentro de la organización, evitando de este modo posibles situaciones conflictivas por falta de regulación, y por tanto clarificarlas reglas de funcionamiento de la cooperativa. No debe utilizarse única y exclusivamente cuando los problemas han surgido y como instrumento de solución de problemas, sino también como instrumento de prevención de conflictos y para el desarrollo de la cooperativa.

Como forma de apoyo a la elaboración del Reglamento se propone una posible estructura, indicando que es un modelo que debe ser adaptado a la realidad de cada cooperativa. Por lo tanto serán los socios los que definan en el momento de su elaboración la suya propia, en función de los apartados que se vea necesario contemplar, y que no estén recogidos en ningún otro documento. A más asuntos abordados, y por tanto trabajados en grupo, mayor desarrollo se le da al proyecto cooperativo.

6.-CONTABILIDAD Y CONTROL DE LA GESTIÓN

La primera normativa contable específica para las cooperativas se recogió en la Orden Ministerial 3614/2003 sobre aspectos contables de las cooperativas.

El nuevo Plan General de Contabilidad aprobado por el R.D. 1514/2007, establece la aprobación con carácter obligatorio del P.G.C., y el Plan General de Contabilidad para Pymes del R.D. 1515/2007, distingue entre capital social como Patrimonio Neto y Pasivo.

Esta delimitación entre Patrimonio neto y pasivo establecida en el nuevo PGC y en el PGC para Pymes, origino un problema a las cooperativas, ya que las aportaciones de los cooperativistas y otros participes que no otorgaban a la cooperativa derecho incondicional a rehusar su desembolso, debían conceptuarse contablemente como pasivo, ello suponía que para la mayoría de los casos, el patrimonio neto de las cooperativas tendría que reclasificarse como pasivo, reduciéndose de forma significativa el patrimonio neto de estas.

La nueva normativa contable recogida en la O.M. actualmente en vigor, publicada el 29-12-2010, Orden EHA/3360/2010, permite que a partir de 1 de Enero de 2011 las cooperativas no financieras cuenten con unas normas contables, donde la distinción entre el PN y pasivo este en consonancia con el PGC, el PGC para Pymes y las NIIF adoptadas en la Union Europea. De acuerdo con esta orden, el capital social de la cooperativa se califica como Patrimonio Neto, siempre que no suponga una obligación de devolución, es decir, el reembolso puede ser rehusado por el consejo rector y no oblige a la cooperativa a pagar una remuneración obligatoria al socio o participe.

En la expresada Orden se recogen trece normas, mas una serie de anexos sobre modelos de estados contables a incluir en las cuentas anuales, tanto normales como abreviadas.

La Cooperativa llevará al menos los siguientes libros de contabilidad:

- a) Libro de Inventarios y Balances; se abrirá con el balance inicial de la Cooperativa y recogerá anualmente el inventario, el Balance del ejercicio y la Cuenta de Pérdidas y Ganancias. (Art. 28 y 34 del Código de Comercio)
- b) Libro Diario (Art. 25 del C.C.); registrará día a día todas las operaciones relativas al ejercicio económico de la Cooperativa. Será válida, sin embargo, la anotación conjunta de los totales de las operaciones por periodos no superiores al mes, a condición de que su detalle aparezca en otros libros, fichas o registros concordantes, aunque no estén legalizados. (Art. 28.2 del C.C.)
- c) Los libros que establezca la legislación especial aplicable por razón de su actividad empresarial.

CUENTAS ANUALES. FORMULACIÓN

Las cuentas anuales comprenden el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias y la memoria explicativa.

Estos documentos forman una unidad y deben ser redactados con claridad y mostrar la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la cooperativa, de conformidad con el Código de Comercio, con lo previsto en la Ley de Cooperativas de Aragón y con el Plan General de Contabilidad.

A estos efectos, las cuentas anuales expresarán la fecha en que se hubieran formulado y deberán ser firmadas por todos los miembros del Consejo Rector, aunque alguno éste en desacuerdo, debiéndolo hacer constar. Si faltara la firma de algún miembro del Consejo Rector, se hará indicación expresa de la causa en todos y cada uno de los documentos en que falte.

El balance, la cuenta de pérdidas y ganancias, y la memoria deberán estar identificados, indicándose de forma clara y en cada uno de dichos documentos su denominación, la cooperativa a que corresponden y el ejercicio a que se refieren.

Las cuentas anuales se elaborarán expresando sus valores en euros; no obstante lo anterior, podrán expresarse los valores en miles o en millones de euros cuando la magnitud de las cifras así lo aconseje; en este caso deberá indicarse esta circunstancia en las cuentas anuales. En todo caso, deberán redactarse con claridad y mostrar la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la cooperativa.

Las cuentas anuales de las sociedades cooperativas deberán adaptarse al modelo normal o al abreviado.

LA MEMORIA DE GESTIÓN

La Memoria de gestión es un documento contable que debe acompañar obligatoriamente a las cuentas anuales, y conforme al artº. 40 de la L.C.A., deberá emitirlo el Consejo Rector, siendo objeto de discusión y, en su caso de aprobación, por parte de la Asamblea General, junto al resto de cuentas anuales. Con posterioridad, el Consejo Rector se responsabilizará del depósito del informe de gestión, las cuentas anuales y, si procede, el informe de auditoría de cuentas, en el Registro de Cooperativas.

RESULTADO ECONÓMICO CONTABLE. DISTRIBUCIÓN

La distribución de excedentes y beneficios de las Cooperativas, así como su determinación previa, son unas de las operaciones que más difieren de las del resto de formas societarias, y su regulación está contenida en el artº. 58 de la Ley de Cooperativas de Aragón.

Cabe diferenciar, dependiendo de su tratamiento contable, tres tipos de resultados que pueden apreciarse dentro del ejercicio contable de una Cooperativa:

1.- RESULTADO ORDINARIO COOPERATIVO

Es el resultado procedente de las operaciones ordinarias de la actividad cooperativizada realizadas con socios.

El resultado ordinario cooperativo positivo constituye el excedente disponible, del cual se destinará como mínimo un 30% al Fondo de reserva obligatorio y al Fondo de Educación, formación y promoción, según los criterios de distribución establecidos.

La cantidad restante constituye el Retorno cooperativo, que podrá distribuirse, entre los socios, en proporción a las aportaciones hechas por cada uno con la Cooperativa en el correspondiente ejercicio y, en su caso, a la participación de los trabajadores asalariados. La distribución de estos retornos podrá realizarse de las siguientes formas:

- a) Pago en efectivo en el plazo que determine la Asamblea General.
- b) Asignación de participaciones obligatorias en el capital social.
- c) Creación de una Fondo de retornos, determinando su destino, el plazo para su restitución –máximo cinco años- y los intereses que devengará, no pudiéndose aplicar un tipo superior a tres puntos por encima del interés básico del Banco de España.

El retorno cooperativo acreditado a los socios se asimilará a dividendos (artº 28 de la Ley 20/1990, de 19 de diciembre, sobre Régimen Fiscal de las Cooperativas), recibiendo el mismo tratamiento que las rentas de capital mobiliario. Por lo tanto, la Cooperativa efectuará la retención correspondiente sobre los retornos desde el momento en que resulten exigibles, si bien no se considerarán rendimientos del capital mobiliario y, por tanto, no estarán sujetos a retención (artº 29 Ley 20/1990), cuando:

- Se incorporen al capital social, incrementando las aportaciones del socios;
- Se destinen a compensar pérdidas de ejercicios anteriores;
- Se incorporen a un Fondo de retornos, regulado por la Asamblea General, de conformidad con el artº. 58.4-c de la L.C.A., en tanto no transcurra el plazo de devolución al socio, se produzca la baja de éste o los destine a satisfacer pérdidas o a realizar aportaciones al capital social. La obligación de retener nace el primer día señalado para la disposición del retorno, y sobre los posibles intereses devengados, en la fecha de su liquidación.

2-RESULTADO ORDINARIO EXTRACOOPERATIVO Y RESULTADO EXTRAORDINARIO

El resultado ordinario extra cooperativo es el procedente de las operaciones ordinarias de la actividad cooperativizada realizadas con no socios. El resultado extraordinario, por su parte, es el obtenido por operaciones atípicas de la Cooperativa que no ocurren con frecuencia dentro de la actividad normal cooperativizada de ésta.

Estos dos tipos de resultados tienen, dentro de las Cooperativas, un mismo tratamiento contable. Los beneficios producidos por estos resultados, y una vez deducidas las pérdidas de ejercicios anteriores (producidas por estos mismos resultados), se destinarán al Fondo de reserva obligatorio, al menos en un 50 por ciento.

3.- RESULTADO DEL FONDO DE EDUCACION Y PROMOCIÓN

Es el resultado que se obtiene a través de las operaciones específicas que quedan afectas a dicho Fondo. Entre otras cabe destacar: los gastos corrientes de formación, educación y promoción; los gastos de conservación, reparación y amortización de los bienes del inmovilizado afectos al Fondo; las sanciones disciplinarias impuestas por la Cooperativa a sus socios...

El resultado del F.E.F.P, tanto positivo como negativo, se destinará a dicho Fondo, y no se tendrá en cuenta para la determinación de la base imponible del impuesto sobre Sociedades de la Cooperativa.

IMPUTACION DE LOS RESULTADOS NEGATIVOS:PERDIDAS

Para la imputación de la pérdidas, también es necesario diferenciar los tres tipos de resultados que se han establecido para la distribución de excedentes, aunque en el caso de un resultado del F.E.P. negativo, que suele ser lo más probable, como ya se ha comentado anteriormente, se destina directamente a este Fondo. Por lo tanto, nos centraremos en la imputación de las pérdidas procedentes de los siguientes resultados:

1.- RESULTADO ORDINARIO COOPERATIVO (ROC)

Las pérdidas obtenidas por un R.O.C. negativo, se compensarán, según establece el artº. 58.5 de la L.C.A., con la imputación al Fondo de reserva obligatorio como máximo del 50% de éstas y, el resto, a los socios en proporción a las aportaciones o servicios realizados por cada uno en la Cooperativa. Si existe un Fondo de Reserva Voluntario, se podrá imputar al mismo, el porcentaje que acuerde la Asamblea General.

Las cantidades imputadas a los socios, una vez deducidas las de los asociados según el régimen previsto al efecto, podrán liquidarse de alguna de las siguientes formas:

- a) Pago en efectivo durante el ejercicio en que se aprueben las cuentas del anterior.
- b) Con retornos que puedan corresponder al socio en los siete ejercicios siguientes.
- c) Con un Fondo de retornos.
- d) Reducción proporcional de las participaciones voluntarias y obligatorias del socio en el capital social. En el caso de las obligatorias, el socio desembolsará dicho importe en un plazo máximo de un año.
- e) Con cualquier crédito que el socio tenga contra la Cooperativa.

2.- RESULTADO ORDINARIO EXTRACOOPERATIVO Y RESULTADO EXTRAORDINARIO

Las pérdidas extra cooperativas y extraordinarias se imputarán al Fondo de Reserva Obligatorio hasta el límite de su dotación y, agotada ésta, la diferencia se recogerá en una cuenta especial, (121) Resultados negativos de ejercicios anteriores, para su amortización en los próximos ejercicios, con cargo a futuros ingresos del Fondo.

Pasados estos cinco ejercicios, tendrán que reducirse las aportaciones de los socios en proporción al capital suscrito, iniciándose la imputación por las aportaciones obligatorias. Los asociados soportarán las pérdidas proporcionalmente a sus aportaciones.

7.- RÉGIMEN FISCAL

COOPERATIVAS FISCALMENTE PROTEGIDAS

La Ley 20/1990, de 19 de diciembre, sobre Régimen Fiscal de las Cooperativas, establece que desde el punto de vista fiscal las cooperativas pueden ser:

- Fiscalmente Protegidas.
- Especialmente Protegidas.
- No Protegidas.

Se plantea en este caso las condiciones que debe cumplir una cooperativa para ser calificada, a efectos fiscales, como "cooperativa fiscalmente protegida"

La condición de cooperativa "fiscalmente protegida" será disfrutada para cada ejercicio por todas las cooperativas, independientemente de su clase, siempre que no incumplan, en el mismo, alguna de las condiciones establecidas en el artículo 13 de la Ley 20/1990, de 19 de diciembre, sobre el Régimen Fiscal de las Cooperativas. Sucintamente el mencionado artículo establece las siguientes circunstancias:

1. No efectuar las dotaciones al Fondo de Reserva Obligatorio y al de Educación y Promoción, en los supuestos, condiciones y por la cuantía exigida en las disposiciones cooperativas.
2. Repartir entre los socios los Fondos de Reserva que tengan carácter de irrepartibles durante la vida de la Sociedad y el activo sobrante en el momento de su liquidación.
3. Aplicar cantidades del Fondo de Educación y Promoción a finalidades distintas de las previstas por la Ley.
4. Incumplir las normas reguladoras del destino del resultado de la regularización del balance de la cooperativa o de la actualización de las aportaciones de los socios al capital social.
5. Retribuir las aportaciones de los socios o asociados al capital, el fondo de retornos o el reembolso de dichas aportaciones, con intereses superiores a los autorizados en las normas legales.
6. Acreditar a los socios los retornos en proporción distinta a las entregas, actividades o servicios realizados con la cooperativa, o fuesen distribuidos a terceros no socios.
7. No imputar las pérdidas o imputarlas vulnerando la Ley, los Estatutos o los acuerdos de la Asamblea General.

8. Exceder el máximo de las aportaciones por socio o asociado al capital social.
9. Participación de la cooperativa en el capital social de otras entidades no cooperativas, superando el 10%. Se puede alcanzar el 40% cuando las entidades participadas realicen actividades preparatorias, complementarias o subordinadas a las de la propia cooperativa.
10. La realización de operaciones cooperativizadas con terceros no socios, fuera de los casos permitidos en las Leyes, y el incumplimiento de la contabilización separada de tales operaciones. Ninguna cooperativa podrá realizar un volumen de operaciones con terceros no socios superior al 50% del total de las de la cooperativa.
11. El empleo de trabajadores asalariados en número superior al autorizado en las normas legales por aquellas cooperativas respecto de las cuales exista tal limitación.
12. La existencia de un número de socios inferior al previsto en las normas legales, sin que se restablezca en un plazo de seis meses.
13. La reducción del capital social a una cantidad inferior a la cifra mínima establecida estatutariamente, sin que se restablezca en el plazo de seis meses.
14. La paralización de la actividad cooperativizada o la inactividad de los órganos sociales durante dos años, sin causa justificada.
15. La conclusión de la empresa que constituye su objeto o la imposibilidad manifiesta de desarrollar la actividad cooperativizada.
16. La falta de auditoría externa en los casos señalados en las normas legales.

Resulta imprescindible no incumplir ninguno de los apartados establecidos en el artículo 13 de la Ley 20/1990, de 19 de diciembre, ya que esta es la única posibilidad existente para poder autocalificarnos como "cooperativa fiscalmente protegida". Debemos realizar el análisis para cada ejercicio económico, ya que dicha calificación no es invariable, pudiendo tener en un ejercicio la mencionada calificación fiscal y al siguiente incumplir alguna de las condiciones perdiendo la condición de cooperativa fiscalmente protegida.

El artículo 13 de la Ley 20/1990, de 19 de diciembre, sobre Régimen Fiscal de las Cooperativas, establece las circunstancias que deben cumplir las cooperativas para ser calificadas como "fiscalmente protegidas". En alguno de sus apartados se establecen límites cuantitativos que no deben superarse. Nos planteamos en esta ocasión, la posibilidad de que por causas excepcionales nos veamos ante la necesidad de superar dichos límites, sin que ello suponga la pérdida de la condición de "cooperativa fiscalmente protegida".

La normativa aplicable (Ley 20/1990, de 19 de diciembre), prevé que en casos muy concretos y previa autorización, una cooperativa supere los límites establecidos para no perder la condición de "cooperativa fiscalmente protegida"

De este modo se regula que previa autorización por parte del Ministerio de Economía y Hacienda, una cooperativa pueda superar los porcentajes de participación en el capital social de entidades no cooperativas, siempre y cuando se justifique que la mencionada participación coadyuva al mejor cumplimiento de los fines sociales cooperativos y que la misma no supone una vulneración de los principios fundamentales de actuación de estas Entidades.

Asimismo, está previsto que una cooperativa pueda superar los límites previstos en materia de contratación de personal asalariado y de realización de operaciones con terceros no socios, cuando, como consecuencia de circunstancias excepcionales no imputables a la propia cooperativa, ésta necesite ampliar dichas actividades por plazo y cuantía determinados. En este caso, serán los Delegados de Hacienda, los cuales a solicitud de las cooperativas mediante escrito motivado acordarán autorizar el superar los citados límites.

En este último caso, transcurrido un mes desde la presentación de la solicitud sin que se haya notificado la resolución expresamente a la cooperativa, se entenderá otorgada la autorización, esto es, el silencio administrativo transcurrido un mes desde la solicitud de la autorización, juega a favor del solicitante, siendo los efectos del mismo positivos, y por tanto entendiéndose concedida la solicitud.

COOPERATIVAS ESPECIALMENTE PROTEGIDAS

La normativa fiscal en vigor, establece las condiciones que debe cumplir una cooperativa de trabajo asociado para ser calificada, a efectos fiscales, como "cooperativa especialmente protegida".

La condición de cooperativa "especialmente protegida" tal como ya se ha comentado, será disfrutada para cada ejercicio, por cada una de las cooperativas que previamente hayan sido calificadas como "cooperativas fiscalmente protegidas" y que además cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 8 de la Ley 20/1990, de 19 de diciembre, sobre Régimen Fiscal de las Cooperativas.

Recordemos los requisitos establecidos en dicho artículo 8:

1. Que asocien a personas físicas que presten su trabajo personal en la cooperativa para producir en común bienes y servicios para terceros.
2. Que el importe medio de sus retribuciones totales devengadas (anticipos laborales más retornos cooperativos), no superen el 200% de la media de las retribuciones normales en el mismo sector de actividad, que hubieran debido percibir si su situación respecto a la cooperativa hubiera sido la de trabajadores por cuenta ajena.
3. Que el número de trabajadores asalariados con contrato por tiempo indefinido no exceda del 10% del total de socios. Si el número de socios es inferior a diez podrá contratarse a un trabajador asalariado.
4. Que el número de jornadas legales realizadas por trabajadores por cuenta ajena mediante otra forma de contratación (no fijos), no supere el 20% del total de jornadas legales de trabajo realizadas por los socios.

A los efectos de determinar estos porcentajes no se tendrán en cuenta:

- 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 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.

Resulta imprescindible no incumplir ninguno de los apartados establecidos en el artículo 8 de la Ley 20/1990, de 19 de diciembre, ya que esta es la única posibilidad existente para poder autocalificarnos como "cooperativa especialmente protegida". Debemos realizar el análisis para cada ejercicio económico. En primer lugar hay que realizar la comprobación del artículo 13 de la mencionada Ley, sólo si no se incumple ninguno de sus apartados podremos entrar a comprobar el cumplimiento del artículo 8. Realizadas ambas comprobaciones, y sólo si, ambas son satisfactorias, podremos autocalificar a la cooperativa como, "especialmente protegida".

BENEFICIOS FISCALES PARA LAS COOPERATIVAS

Una vez realizada la autocomprobación consistente en calificarse como cooperativa fiscalmente protegida o especialmente protegida, podemos identificar sin dificultad cuales van a ser los beneficios fiscales de la cooperativa.

Los principales beneficios fiscales de los que disfrutan las cooperativas fiscalmente protegidas son los siguientes:

1. Exención en el **Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos jurídicos Documentados**

2. En el **Impuesto sobre Sociedades** se aplicarán los siguientes tipos de gravamen:

- Por la parte de la base imponible correspondiente a los resultados cooperativos: 20%. Y bonificación del 50% de esta cuota para las especialmente protegidas.
- Por la parte de la base imponible correspondiente a los resultados extra cooperativos: al tipo General.

3. Gozarán de libertad de amortización, con sus efectos correspondientes en el impuesto sobre Sociedades, los elementos de activo fijo nuevo amortizable, adquiridos en el plazo de tres años a partir de la fecha de su inscripción en el Registro de Cooperativas.

4. Gozarán de una bonificación del 95% de la cuota, y, en su caso, de los recargos, del impuesto sobre Actividades Económicas, en los casos en los que les sea de aplicación este II.AA.EE.

Las cooperativas especialmente protegidas, disfrutarán, además de los beneficios establecidos para las fiscalmente protegidas, de los siguientes:

1. En el Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, exención para las operaciones de adquisición de bienes y derechos destinados directamente al cumplimiento de sus fines sociales y estatutarios.

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

Anteriormente hemos comentado los distintos beneficios de los que pueden disfrutar las cooperativas. Habíamos indicando también que las cooperativas debían determinar para cada ejercicio económico el cumplimiento de todos los requisitos necesarios para autocalificarse como cooperativas protegidas o especialmente protegidas. Una vez autocalificados, y dado que la mayoría de los impuestos son exigidos mediante autoliquidación, los sujetos pasivos deberán consignar en las declaraciones la aplicación de las exenciones y/o bonificaciones que les resulte aplicables, sin perjuicio de una posterior revisión por parte de la A.E.A.T. para comprobar la correcta aplicación de los mencionados beneficios fiscales.

El Artículo 37 de la Ley 20/1990 establece que no es necesaria la calificación administrativa de cooperativa fiscalmente o especialmente protegida, -ya que esta se produce solamente en el caso de una revisión/inspección por los órganos correspondientes de la A.E.A.T.-, por lo tanto serán las cooperativas las que en función del cumplimiento de los requisitos establecidos –ya comentados anteriormente- se aplicará directa e inmediata de los beneficios fiscales,

Por otra parte, los beneficios fiscales se perderán cuando se dejen de cumplir los requisitos establecidos en esta Ley 20/1990, de 19 de diciembre, atendiendo a la condición de cooperativa fiscalmente o especialmente protegida, de forma que una vez incurridas en alguna de las causas de pérdida de la protección fiscal, para el citado ejercicio dejaran de aplicarse los beneficios fiscales, debiendo comunicar a la administración el cambio de condición en el caso que afecte a impuestos liquidados por la Administración.

TRATAMIENTO DE LOS FONDOS DE RESERVA EN EL IMPUESTO

Una de las diferencias más substanciales que podemos encontrar en la liquidación del impuesto sobre Sociedades de una cooperativa, frente al resto de sociedades, radica en el especial tratamiento fiscal dado al Fondo de Reserva Obligatorio.

Recordemos que tal y como se ha descrito anteriormente existen una serie de ajustes extracontables que tratan de adaptar el resultado contable a la base imponible del impuesto sobre Sociedades. Uno de los ajustes por excelencia en las cooperativas consiste en disminuir la base imponible en el 50 por cien de la cantidad que obligatoriamente se haya destinado al Fondo de Reserva Obligatorio. Esta circunstancia debe producirse tanto por lo que respecta a los resultados cooperativos, como a los extra cooperativos y extraordinarios.

Las cantidades dotadas al Fondo de Educación y Promoción tienen un tratamiento similar. Se comportan como un ajuste extracontable, si bien en este caso del cien por cien de las cantidades que se hayan dotado a dicho Fondo tendrán el tratamiento de partida fiscalmente deducible. No obstante, en este caso se establece un límite que se sitúa en el 30 por cien de los excedentes netos del ejercicio.

AMORTIZACIONES EN LAS COOPERATIVAS

El tratamiento de las amortizaciones en las cooperativas es idéntico al del resto de las entidades. Así, serán deducibles en el Impuesto sobre Sociedades las cantidades dotadas en concepto de amortización del

inmovilizado material e inmaterial, que se correspondan con la depreciación efectiva que sufran los elementos que compongan el inmovilizado material o inmaterial, como consecuencia del uso, disfrute u obsolescencia.

Por lo que respecta a la libertad de amortización, debemos considerar que la misma consiste en obviar los métodos descritos anteriormente, de forma que la entidad tiene la posibilidad de determinarla cuantía de la amortización de forma arbitraria. El extremo lo situaríamos en considerar como amortización la totalidad del coste de adquisición del inmovilizado en el mismo ejercicio en que se ha adquirido el mismo.

Las cooperativas protegidas y especialmente protegidas gozan del beneficio fiscal de la libertad de amortización, por aquellos elementos de activo fijo nuevo amortizables, que hayan sido adquiridos en el plazo de tres años a partir de su fecha de inscripción en el Registro de Cooperativas correspondiente.

No obstante, dicha libertad de amortización se encuentra sometida a un límite. El mismo consiste en que la cantidad fiscalmente deducible en concepto de libertad de amortización, una vez practicada la amortización normal de cada ejercicio en cuantía no inferior a la mínima, no podrá exceder del importe del saldo de la cuenta de resultados cooperativos disminuidos en las aplicaciones obligatorias al Fondo de Reserva Obligatorio y participaciones del personal asalariado.

TRATAMIENTO DISCAL DE LOS RETORNOS COOPERATIVOS DISTRIBUIDOS.

Ya hemos visto que desde un punto de vista fiscal se consideran rendimientos del trabajo el importe de los anticipos laborales en cuantía no superior a las retribuciones normales de la zona para el sector de actividad correspondiente. La Ley Fiscal de esta forma asimila a dividendos la parte del excedente disponible del ejercicio económico que se acredeite a los socios trabajadores en concepto de retorno cooperativo. Así pues, el tratamiento fiscal otorgado al retorno cooperativo en el ámbito del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, es el de su consideración como rendimientos del capital mobiliario.

Consecuencia de ello, la cooperativa vendrá obligada a practicar la correspondiente retención siempre que satisfaga rendimientos del capital mobiliario. En la actualidad el porcentaje de retención para este tipo de rendimientos se encuentra situado en el 21%. Es más, la obligación de retener se produce tanto sobre las cantidades efectivamente satisfechas

como por aquellas que hayan sido abonadas en cuenta y resulten por tanto exigibles.

Nos encontramos pues, con unos rendimientos que se encuentran sometidos a una doble tributación. Por una parte dado que los retornos cooperativos provienen de excedentes netos, éstos se habrán encontrado sometidos a tributación en el impuesto sobre Sociedades, y ahora en el momento de monetarizarlo o abonarlo a cuenta, vuelve a someterse a tributación en el ámbito del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Esta circunstancia pretende ser paliada por la aplicación de una deducción por doble imposición en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y/o en el Impuesto sobre Sociedades.

Así, cuando la cooperativa que distribuye los retornos tenga la consideración de cooperativa fiscalmente protegida, la deducción a aplicar será del 10 por ciento, mientras que en el caso que la cooperativa sea especialmente protegida, la deducción aplicar será del 5 por ciento. Como puede apreciarse la deducción es menor en el caso que la sociedad que distribuya tenga la condición de cooperativa especialmente protegida, circunstancia que es evidente, ya que estos importes se habrán sometido a una menor tributación en el Impuesto sobre Sociedades.

TRATAMIENTO FISCAL DE LOS INTERESES DE LAS APORTACIONES AL CAPITAL

El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, establece que los rendimientos del capital mobiliario quedan encuadrados en tres grandes apartados:

- a) Rendimientos obtenidos por la participación en fondos propios de cualquier entidad.
- b) Rendimientos obtenidos por la cesión a terceros de capitales propios.
- c) Otros rendimientos del capital mobiliario.

El abono de intereses a socios vendrá derivado de los dos primeros epígrafes, y en cualquier caso su tratamiento fiscal será su consideración como rendimiento del capital mobiliario.

Al igual que en el caso anterior, el importe percibido por los socios será la diferencia entre el importe imputado y el correspondiente a la retención a cuenta.

Los socios imputaran en el impuesto que grava sus rentas el bruto percibido. Esto es, el neto más el importe correspondiente a la retención.

En este caso, los importes percibidos por este concepto no goza de deducción por doble imposición, ya que hay que entender que dichos importes ya han sido deducidos por parte de la cooperativa en concepto de gastos financieros.

Resulta interesante tener en cuenta que en el caso que la frecuencia de las liquidaciones de los rendimientos explícitos sea superior a doce meses, deberá ingresarse, a cuenta de la retención definitiva, la que corresponda a los intereses generados en el cada año natural.

RÉGIMEN FISCAL DE LOS FONDOS DE RESERVAS

Recordemos que las cantidades que fueran distribuidas al Fondo de Formación y Promoción Cooperativa iban a gozar de deducción en el Impuesto sobre Sociedades siempre y cuando, para cada ejercicio económico, dichas cantidades no excedieran del 30 por 100 de los excedentes netos del mismo.

No obstante, para disfrutar del mencionado beneficio, resulta imprescindible cumplir con una serie de obligaciones que se derivan de dicho Fondo. Así, existe la obligación de contabilizar de forma separada, tanto las dotaciones como las aplicaciones que requiera el Plan aprobado por la Asamblea General, tanto se trate de gastos corrientes como de inversiones.

Es más, cuando en cumplimiento del plan no se gaste o invierta en el ejercicio siguiente al de la dotación la totalidad de la aprobada. El importe no aplicado deberá materializarse dentro del mismo ejercicio en cuentas de ahorro o en Deuda Pública.

Al cierre de cada ejercicio se cargarán y abonarán en una cuenta especial de resultados del Fondo, los gastos, ingresos, resultados extraordinarios, inversiones, etc. que afecten al mismo, y en particular:

- Los gastos corrientes de formación, educación y promoción cultural.
- Los gastos de conservación, reparación y amortización de los bienes del inmovilizado afecto al Fondo.
- Las pérdidas producidas en la enajenación de esos mismos bienes.
- Las subvenciones, donaciones y ayudas recibidas para el cumplimiento de los fines del Fondo.
- Las sanciones disciplinarias impuestas por la cooperativa a sus socios.

- Los rendimientos financieros que se deriven de las cuentas de ahorro o Deuda Pública que sean consecuencia de la colocación de las cantidades no aplicadas en el ejercicio.
- Los beneficios derivados de la enajenación de bienes del inmovilizado afecto al Fondo.

Los efectos de un uso indebido del Fondo de Formación y Promoción Cooperativa serán la pérdida de la condición de cooperativa protegida, tal y como se establece en el artículo 13.3 de la Ley 20/1990, de 19 de diciembre, y la consideración como ingreso de las cantidades indebidamente utilizadas.

IMAGEN COOPERATIVA

La información y la comunicación constituyen hoy en día un bien de consumo y un activo equiparables a los recursos humanos y financieros. Entendidas como dos herramientas diferenciadas, aunque complementarias, y unidas a las tecnologías que nacen ligadas a los procesos de información y comunicación, constituyen la respuesta a las crecientes necesidades de competitividad de las cooperativas. La razón es la necesidad de dar a diario una respuesta adecuada a las cambiantes demandas del mercado y, además, prevenir en lo posible los eventuales efectos negativos que las decisiones de la empresa puedan provocar tanto internamente como en el entorno. Por todo ello, cada vez deberemos integrar más información y conocimientos de comunicación en los servicios que se ofrezcan de cara al exterior, así como a las decisiones que se tomen internamente.

Cuando hablamos de comunicación, sea ésta formal o informal y tenga un sentido ascendente o descendente, debemos tener en cuenta su especial relación con la dimensión organizativa de la cooperativa, ya que organización y comunicación están vinculadas al funcionamiento de la empresa. Del mismo modo que escogemos un modelo de organización y gestión en la cooperativa, debemos seleccionar un tipo de comunicación después de llevar a cabo un análisis de necesidades y objetivos, así como una evaluación de lo disponible y de la situación de la que se parte. No hablamos, por tanto, de comunicación como fin, sino como recurso estratégico esencial para la gestión de la empresa y la motivación de sus miembros.

Muchos autores coinciden en afirmar que la información y la comunicación permiten el reparto y la difusión del aprendizaje en todas las unidades de la cooperativa. Pero, con la condición de que haya unión efectiva en la recogida, intercambio, interpretación y utilización de las informaciones. Es decir, de nada nos servirá tener información si es pobre o no la movilizamos a tiempo o haber diseñado un plan de comunicación para la cooperativa si en éste no están implicados todos los miembros de la misma.

Así, trabajar la cuestión de la comunicación implica a la vez diferentes aspectos:

- Establecer mecanismos y flujos de comunicación e información ascendente, descendente y lateral (entre grupos del mismo nivel).
- Sistemas de información manuales o informatizados. Sistemas y procedimientos de coordinación.
- Comunicación interna.
- Comunicación externa.
- Intercambios informales.

Debemos, pues, construir una organización comunicante para conseguir que sea dinámica y participativa. Un clima de buena comunicación permitirá que salgan a la superficie las ideas originales e innovadoras de todos los integrantes de la empresa. No obstante, lo primero que debemos hacer para conseguir este clima relacional es plantear cuáles son los objetivos de la cooperativa, a qué personas o grupos se dirigirán las acciones de comunicación, de qué situación inicial se parte y con qué instrumentos contamos para llevar a cabo el plan de comunicación. Lo más importante, por tanto, es que la comunicación sea organizada, ya que de poco servirá contar con muchas técnicas y soportes, si no responden a unas necesidades claras o a un plan global previo que les dé coherencia.

Sólo seremos capaces de mejorar si, como ya se ha mencionado en el apartado anterior, sabemos de qué situación real parte la empresa. Con tal fin, proponemos las siguientes líneas de actuación:

- Examinar nuestra capacidad para analizar, procesar y dar un significado preciso a lo que acontece en el exterior a través de la información. Una de las claves del éxito comercial es disponer de información actualizada de lo que sucede en el entorno de la empresa: evolución económica, actividades del sector, datos sobre la competencia, avances tecnológicos y nuevos productos.
- Evaluar la eficacia de la comunicación y la circulación de las informaciones en la empresa en el momento actual.
- Dotar la organización de un lenguaje claro y unos procedimientos estructurados.
- Cuestionar el sistema empleado para localizar o acceder a la información que se precisa. En este sentido, cabe plantearse algunas cuestiones tales como si la información almacenada es accesible, si se pierde información a causa de los procesos de selección, almacenamiento y recuperación de la misma y si se moviliza a tiempo dicha información.
- Adaptar las tecnologías de la información y la comunicación a nuestras necesidades, es decir, las innovaciones tecnológicas o de almacenamiento deben responder a un plan y a unas necesidades concretas.

Todas estas cuestiones están claramente relacionadas con la organización y estructura de la empresa. Por eso, podríamos comenzar por abordar una serie de procesos que, sin duda, facilitará la consecución de una comunicación estructurada:

- **Reducir la parcelación de tareas para mejorar el conocimiento** que cada miembro del equipo tiene del trabajo que desempeñan los demás. De esta forma, a la vez que mejoramos la coordinación interna y logramos que

las informaciones y habilidades circulen de modo más eficiente, mejoramos también la visión global que nuestros clientes y colaboradores tienen de nosotros, ya que no se puede separar la calidad de los servicios externos de la organización interna de la cooperativa.

- **Acelerar la comunicación para reaccionar más rápido ante los cambios del entorno.** Esto supondrá multiplicar los canales de información en momentos considerados estratégicos o clave para la organización (asambleas, situaciones conflictivas, lanzamiento de un nuevo producto o servicio, cambio de nombre, etc.), y, además, que éstos sean percibidos como apropiados y de calidad. En estos y otros casos, la rapidez de reacción y la eficacia de la comunicación tanto interna como externa es crucial.
- **Reducir al mínimo el número de niveles jerárquicos,** de modo que se evolucione de la estructura piramidal a la de rastrillo o a otro tipo de sistemas cuya organización esté menos jerarquizada y dotada con muchos más canales de comunicación.
- **Implicar a los trabajadores en la información estratégica para motivarla.** Sólo si conseguimos transmitir la importancia de las acciones de cada puesto de trabajo en el conjunto del proyecto empresarial, lograremos la adhesión necesaria para motivar la comunicación, la recogida y puesta en común de información valiosa y el trabajo en equipo.
- **Causas vinculadas a las tecnologías de la información y la comunicación.** Debemos tener en cuenta que estas tecnologías no son la panacea de la comunicación, son meros instrumentos que no van a resolver nada por sí solos. Por supuesto, son soportes que pueden dar agilidad a los procesos, pero debe existir de antemano una comunicación fluida entre todos los niveles.

Soportes de comunicación y proyección de la Imagen de la Cooperativa

Hemos intentado mostrar, hasta el momento, la importancia de la comunicación y de la correcta circulación de las informaciones para obtener una coordinación apropiada entre las actividades de los diferentes miembros de la empresa cooperativa, así como para llegar a tener una capacidad de reacción y cambio necesaria para afrontar los actuales procesos económicos. El siguiente paso nos lleva a plantearnos la cuestión de si concebir la comunicación interna y externa como dos procesos diferenciados o fuertemente vinculados.

No hay una respuesta única al respecto. En algunas empresas ambos procesos están claramente diferenciados y colocados bajo la responsabilidad

de personas diferentes, mientras que en otras, por el contrario, existe un especial cuidado en vincularlos, ya que son percibidos como partes de un único proceso.

Sea cual sea la elección, en todo caso comunicación interna y externa persiguen objetivos similares. Por un lado, la interna tiene como misión conseguir la adhesión de todos los miembros y colaboradores de la organización. Por otro, la comunicación dirigida hacia el entorno tiene por objeto persuadir, modificar el comportamiento del resto de instituciones, empresas y organizaciones en general en un sentido favorable a nuestros intereses.

En el caso concreto de la comunicación interna, es importante escoger el método o métodos adecuados, ya que su número y características estará en función de las necesidades de cada momento. Dentro de esta categoría hay un amplio abanico de posibilidades:

- **La publicación de la empresa.** Su principal finalidad, sea cual sea su formato, debe ser proporcionar un medio general para explicar a todos los miembros de la cooperativa por igual la política y actividades de la organización, hacer que se sientan parte de ella y crear un ambiente en el que el cambio resulte admisible.
- **El tablón de anuncios.** Éste puede llegar a convertirse en un buen método para transmitir informaciones más o menos importantes, más o menos urgentes. Su localización y el hábito de su consulta es lo más importante y puede llegar a sustituir, en ocasiones, las circulares o los mensajes dados de viva voz.
- **El diálogo cara a cara** entre el director o gerente y los encargados de departamento y el resto del personal permite adaptar las explicaciones de acuerdo a los intereses del interlocutor o grupo al que se dirige y, en una segunda fase, responder a las cuestiones que surjan, evitando así confusiones o malas interpretaciones. Asimismo, este método ahorra tiempo, asegura el rendimiento mutuo y es la manera más convincente de inducir a aceptar ideas y de fomentar el compromiso del grupo. No obstante, también existen inconvenientes, ya que se debe dedicar tiempo y esfuerzo a organizar el diálogo y no siempre será viable comunicar algo a través de este sistema.
- **La comunicación por medio de representantes** ofrece la posibilidad de explicar un criterio a unos pocos interesados y discutirlo con ellos. Es el método más económico en cuanto a tiempo y esfuerzo, y permite un contacto más informal, algo que fomenta la eficacia. Además, los

representantes posteriormente pueden explicar de un modo directo a la dirección lo que opinan las personas consultadas. Sin embargo, cuando se trata de temas desagradables o muy conflictivos es mejor prescindir de los representantes. Por un lado, prescindiendo de un nivel intermedio lograremos que la información transmitida sea más ajustada al mensaje inicial y, por otro, esas personas no se verán en la situación de ser portavoces cuando lo que se transmite es desagradable.

- **Las reuniones y juntas plenarias** constituyen una buena oportunidad para escuchar directamente a los principales representantes de la empresa, aunque son poco eficaces si lo que se pretende es que todo el personal llegue a captar por completo todos los extremos de las cuestiones expuestas. En tales reuniones la mayoría de la gente no suele estar motivada a hacer preguntas; por esta razón, las instrucciones de equipo o departamentales en sentido descendente es una alternativa más eficaz en esos casos.

- **Publicaciones o emisiones internas destinadas al medio externo.** La publicación de un informe anual es una buena oportunidad para hacer que la gente entienda la importancia de su trabajo en el conjunto de un proyecto común, lograr situar su actividad en el conjunto de las realizaciones de la organización y plantear problemas de calidad y motivación.

- **Encuestas y sondeos de opinión dentro de la empresa.** Permite aclarar la elección y el alcance de determinadas acciones, pero también requiere que se adopten algunas precauciones: precisar con claridad las finalidades de la encuesta; asegurar el anonimato en algunas ocasiones; los resultados obtenidos deben promover un retorno de información descendente.

Un aspecto básico de este tipo de comunicación sería el discurso de identidad que permite a la cooperativa ser identificada del resto de empresas. Éste se concreta principalmente en el nombre, el logotipo y la actividad, pudiéndose integrar en él la expresión de los valores y principios cooperativos, que pueden llegar a ser un hecho diferencial sinónimo de calidad y confianza.

Por otra parte, la comunicación externa, abarca varias dimensiones según el grupo al que dirijamos nuestros mensajes. Así, podemos establecer varios canales de comunicación:

- **Comunicación operativa**, es aquella que parte de los miembros de la empresa, en contacto directo con el medio externo, en el marco de las actividades profesionales diarias. En este caso, cada individuo transmite una imagen y unos mensajes en nombre de la empresa y, a su vez, recibe

informaciones que debe integrar en el seno de la organización. Tales intercambios son indispensables para la actividad de la cooperativa a corto plazo, (Ver ejemplo de comunicación operativa).

- **Comunicación estratégica**, cuya finalidad es el establecimiento de relaciones positivas con 'actores' clave: cargos públicos, empresarios, homólogos de otras organizaciones, las cuales pueden ser necesarias en momentos puntuales o conflictivos. Asimismo, se inscribe dentro de esta categoría la escucha externa, es decir, aquélla que provee a la empresa de material de análisis (nuevas reglamentaciones, movimientos sociales, evoluciones técnicas, etc.).
- **Información de notoriedad**, referida a la publicidad, promociones, intervenciones en mesas redondas, artículos sobre la empresa publicados en medios de comunicación, presencia de expositores de la empresa en ferias, etc.).

Algo importante y que a menudo no se toma en cuenta es que dentro de la empresa, cada uno podría ser vector de comunicación externa acerca de la seriedad, eficiencia y calidad de las realizaciones de su organización. Esto supone tres condiciones básicas: que el trabajador sepa (comunicación interna), que esté convencido y que tenga ganas de comunicar (motivación). Así, al tratar de superar los obstáculos inherentes a la envergadura o actividad de la organización desarrollando un plan de comunicación interna, estimulando la iniciativa y responsabilidad, y activando procesos de administración coherentes, podremos aumentar el sentimiento de pertenencia, la motivación, la voluntad de compromiso o promoción de los miembros.

De cara al exterior, también necesitamos un **discurso de identidad** que permita a la organización ser identificada entre las otras empresas. Se concreta en el nombre, el logo, misión y destino fundamentales. Este discurso apunta a reforzar el sentimiento de pertenencia en el interior y el reconocimiento y reflejo del cliente o usuario frente al logo y la imagen corporativa en el exterior.

En este contexto no debemos olvidar el **discurso cultural**, expresión de nuestros valores como cooperativa, que puede llegar a ser un hecho diferencial que nos favorezca.

Comunicación Operativa

La situación más difícil en el campo de las relaciones con los clientes se produce cuando algo se ha hecho mal o, al menos, es percibido así: el

servicio ofrecido no ha sido del todo correcto, no se han cumplido promesas, no se han respetado los plazos, el trato ofrecido no es percibido como correcto. Por estos u otros motivos, nos podemos encontrar con quejas y nos concierne a nosotros ocuparnos de resolver la situación.

Aunque resulte comprensible, lo que no debemos hacer es ponernos a la defensiva, Curiosamente, **resulta mucho más eficaz fomentar las quejas de nuestros clientes.**

Constituye un buen instrumento de aprendizaje al proporcionar más información sobre los servicios que prestamos o la actuación del personal. Algunos autores, incluso, han comprobado que simplemente fomentando algún tipo de relación con la clientela, para que seamos accesibles tanto a ellos como a sus quejas, se puede aumentar su conservación en un 10%. Si, además, el cliente percibe que reaccionamos y hacemos algo al respecto de sus quejas llevando a cabo la investigación correspondiente e informándole seguidamente, la proporción aumenta hasta el 70% y, si llegamos a un compromiso con él, hasta el 90%.

En otros campos ocurriría lo mismo. Si hacemos que ja comunicación sea más fluida, que perciban que sus inquietudes y necesidades profesionales nos llegan y nos preocupa su resolución, las consecuencias pueden ser igualmente positivas. Además, en este sentido, será clave **la calidad de la argumentación**, que el personal sea capaz de suministrar a los clientes reales o potenciales, lo que redundará en su fuerza de convicción, coherencia e imagen de seriedad.

El Argumentario

En cualquier proceso de comunicación, el mensaje constituye una de las fases fundamentales. Éste debe ser claro, directo y unánime para que la imagen que transmite sea la deseada. Para estructurar el mensaje siguiendo un método organizado podemos recurrir a la técnica del argumentarlo definida como “herramienta al servicio de personas, organización o movimiento social, en el que se recogen a modo de enunciados simples o de preguntas y respuestas cortas, siempre de forma comprensible, concreta y clara, las respuestas a las principales críticas u objeciones a las que esta organización o movimiento debe hacer frente, así como los principales argumentos que puede esgrimir a su favor”.

Un argumentario es un instrumento de comunicación de uso interno, en permanente elaboración, por lo que debe ser considerado más como un proceso que como un producto terminado. Respecto de las fases de su elaboración podemos señalar cinco:

- **Formación de un equipo** integrado por las personas que van a tener una implicación directa en la acción de comunicación, otros miembros o no de la organización que por su cualificación o experiencia puedan aportar un punto de vista crítico o específico de los problemas a tratar y el experto en comunicación responsable de la coordinación y asesoramiento en el desarrollo de la acción de comunicación.

- **Detección de objeciones y argumentos clave**, para lo que se recomienda la siguiente metodología:

1. Cada miembro del equipo, de modo independiente, identifica cuáles de aquellos valores de la organización considera fundamentales desde una óptica personal y, por otro lado, qué argumentos de uso común son utilizados tanto para criticar como para apoyar a la organización, y aporta los materiales que considere necesarios para la reflexión. El trabajo personal e independiente en esta primera fase, asegura una mayor diversidad y riqueza de perspectivas.

2. Es aconsejable que el individuo acuda a sus propias impresiones, realizando un primer listado de argumentos a favor y en contra.

3. Contrastar las propias hipótesis bien mediante conversaciones o entrevistas informales con personas que puedan aportar un punto de vista valioso, bien mediante la realización de una investigación de opinión a través de una consultora externa o bien mediante el análisis y la valoración de los contenidos de los medios informativos.

- **Debate sobre objeciones y argumentos clave**, base para detectar los puntos fuertes y débiles del mensaje que queremos transmitir y para contrastarlos con el discurso del resto de agentes sociales u organizaciones con los que se comparte la presencia en el debate público: qué conexiones de similitud o de oposición se pueden realizar entre estos otros discursos y nuestro propio mensaje, y qué tipo de razonamientos podrían invalidar nuestro argumento en caso de que fueran utilizados por el receptor del mensaje.

- **Elaboración del argumentario** que de forma breve, clara y concisa recoja las ideas que han demostrado tener más fuerza. La propia estructura del argumentario por temas, según afirmaciones de defensa, de afirmación positiva, de creación de conflicto, etc., está en función de la realidad y del momento concretos.

- **Difusión del argumentario** internamente entre las personas que han participado en su elaboración, de modo que permita la preparación de un instrumento de comunicación externa.

El argumentario supone una dinámica de reflexión en la organización, por lo que es aconsejable que se vuelvan a organizar nuevos grupos de

trabajo donde se van renovando o ampliando los miembros, partiendo de anteriores documentos. Esta continuidad en la elaboración del argumentario es una exigencia dictada por el cambio constante del entorno y de los retos de la organización a los que debe hacer frente nuestra estrategia comunicativa.

Contacto con la Prensa

En el momento de abordar una acción de comunicación nos podemos encontrar con dos situaciones distintas: que la iniciativa de contactar con la prensa parte de nuestra propia organización o que sean los periodistas quienes nos demanden información, valoraciones u opiniones sobre algún hecho concreto que son considerados habitualmente de interés (congresos, jornadas, lanzamiento de nuevos productos o servicios, elección de nuevos órganos de gobierno, etc.). Sea como sea, pero sobre todo en épocas de crisis, la única forma de controlar la información es proporcionarla, ya que la relación con los medios no consiste en rectificar después, sino en anticiparse a la información o prepararía tanto como sea posible para que su reflejo en los medios responda a nuestros objetivos.

Las razones por las que un medio de comunicación puede considerar interesante una información son variadas, según los criterios siguientes:

Actualidad.- Debemos convocar a la prensa para comunicar le acontecimientos que estén ocurriendo o, al menos, que sean recientes. En este apartado podemos considerar también aquellas informaciones o datos que sean revelados por primera vez, aunque su contenido sea más o menos antiguo.

Proximidad.- Este criterio no sólo hace referencia a cuestiones geográficas, sin duda importantes para los medios con carácter regional y local, sino también culturales.

Notoriedad.- Las personas, lugares, cosas o situaciones conocidos por el público concentran gran interés periodístico. Por ello, la presencia de una persona importante en nuestra acción de comunicación incrementará el valor de la misma de cara a los medios.

Curiosidad.- Se refiere al valor periodístico de lo raro o extraño. Muchas noticias de movimientos sociales minoritarios, pero con gran capacidad de movilización responden a este criterio. Así, si contamos con un hecho singular o innovador, los medios le prestarán atención porque consideran que una de sus funciones es la de mantener informada a la sociedad sobre avances, hallazgos e innovaciones.

Conflictos.- Presentar nuestra organización o a uno de sus representantes como parte de un conflicto atraerá, sin duda, el interés de los medios de comunicación, más aún si el conflicto está relacionado con un tema de actualidad objeto de un seguimiento periodístico. Precisamente, por esa mayor localización de la atención que sufriríamos como resultado del conflicto, toda la organización debe estar de acuerdo mayoritariamente en seguir dicha directriz.

Suspense.- Plantear en nuestras intervenciones públicas o a través de datos e informaciones cuestiones que plantean interrogantes importantes en el futuro inmediato o a medio plazo. Se trata de plantear un problema con suficiente relevancia pública y de forma contundente para que el medio de comunicación considere que es necesario encontrar una respuesta y lance el debate a la sociedad.

Emoción. Historias particulares, de interés humano, relacionadas con personas o empresas que tienen algo que decir. Suele ser un recurso eficaz, ya que permite personalizar las informaciones.

Consecuencias.- Este criterio se refiere a la trascendencia y significación del acontecimiento o hecho que se intenta difundir a la sociedad a través de los medios.

Para otros autores, existen otros criterios que pueden atraer a los medios, sobre todo cuando una organización es ajena a las estructuras de poder (económico, político o social): **información, interés, imaginación e innovación.**

Existen varias formas de dirigirnos a la prensa para comunicar cualquier aspecto relacionado con nuestra cooperativa u organización. Cada uno de estos instrumentos, tiene unas características propias que hacen ¡o más eficaz y apropiado según los casos.

El primero de estos instrumentos es la nota o comunicado de prensa: declaraciones escritas o en soporte magnético que enviamos a los medios de comunicación. Se utiliza para informar a los periodistas de un hecho puntual que no tiene suficiente envergadura como para organizar expresamente una rueda de prensa. Las características generales son:

- Debe recoger un acontecimiento nuevo y de interés, y explicarlo de forma clara y concisa respondiendo, siempre que sea necesario, a las seis cuestiones tradicionales del lenguaje periodístico: qué, quién, cuándo, cómo, por qué y con qué consecuencias.

- Cuando se exprese una opinión es conveniente entrecomillarla, redactando en forma de citas literales aquellas partes en las que se recoge lo fundamental del discurso u opinión y a las que nos gustaría que los periodistas fueran fieles. La opinión puede atribuirse a uno o varios portavoces de la organización, o presentarse como lo que opinan sus órganos de gobierno.
- Es conveniente señalar de forma destacada al comienzo del escrito que se trata de un comunicado de prensa, incluir la fecha y un titular atractivo, pero siempre en un estilo informativo más que publicitario. Respecto de la redacción del cuerpo de la nota, jerarquizar el contenido incluyendo en primer lugar lo más importante. La extensión máxima recomendada es de una página.
- Hay que utilizar un vocabulario sencillo pero preciso y tratar de adaptarse al estilo informativo de los medios de comunicación: frases cortas, evitando el abuso de oraciones subordinadas, párrafos que contengan una sola idea clave, emplear subtítulos si son necesarios para jerarquizar o aclarar la estructura, evitar los adjetivos valorativos y el estilo hiperbólico o el lenguaje propio de la publicidad que apela a las emociones.
- Una vez hemos completado la redacción de la nota, debemos utilizar el correo electrónico, el fax u otro medio de reparto urgente para hacerlo llegar a los medios de comunicación (el correo no es apropiado para la prensa diaria o las emisoras, aunque puede serio para la prensa especializada).
- El comunicado debe ir personalizado a la atención de un redactor o jefe de sección. Además se debe indicar claramente cómo contactar y con quién en caso de que el periodista desee ampliar la información. En ese caso hay que estar preparados para responder con inmediatez.
- Si la información es muy importante y no deseamos que el periodista la difunda con anterioridad a un momento dado, se debe incluir la fórmula: "información embargada hasta..."
- Enviarla sin discriminación a todos los medios de comunicación que operen en nuestro entorno y que puedan estar interesados. Es importante que los periodistas tengan la sensación de que se les trata a todos por igual.

El dossier de prensa suele entregarse a los periodistas cuando asisten a una rueda de prensa o se les envía a sus respectivos medios cuando éstos no han podido asistir y queremos que dispongan de la información que se ha dado en la misma. También puede tratarse de un dossier previo a la celebración de una rueda de prensa, cuya finalidad es incrementar el

atractivo de cualquier acto de, presentación a la prensa y en el que ya se anuncian los datos básicos de la convocatoria de la rueda de prensa.

En la preparación del dossier hay mucho más margen para la creatividad y la innovación que en la nota o el comunicado de prensa. Algunos datos a tener en cuenta:

- La **estructura interna** del dossier de prensa puede seguir fielmente el desarrollo de la futura rueda de prensa, estructurarse por temas o bien presentar desde distintos ángulos el acontecimiento central de la convocatoria. Es importante que las distintas partes se articulen entre sí.
- Con respecto a las **normas de redacción**, éste sigue las mismas reglas que la nota o el comunicado, exceptuando algunas particularidades. Debe impresionar al periodista por estar bien organizado, ser conciso y claro y demostrar que la organización domina el tema que lleva entre manos, que sabe cómo presentarse. Así, es conveniente que cada tema se inicie en una nueva página, con un encabezamiento propio a partir del cual se jerarquicen las informaciones que deba incluir. Asimismo, también se aconseja incluir un índice y un anexo al final con los datos básicos de la organización por si el periodista no conoce suficientemente la trayectoria de la organización y facilitar siempre una descripción correcta de la organización que emite el mensaje.
- La **presentación** del dossier debe cuidarse especialmente. Puede ir encuadrado o en una carpeta permitiendo que el periodista entresaque las notas que más le interesan. Además, hay que incluir con claridad el contacto de prensa que permitirá resolver dudas posteriores o ampliar información. Puede incluirse en todas las páginas o sólo en la primera.
- Si el dossier se entrega con motivo de una rueda de prensa, hay que incluir un listado con el nombre y cargos de las personas que han participado en la misma, si es posible siguiendo el orden en el que van a estar sentados.
- Su extensión depende de si se incluyen gráficos, tablas con cifras o anexos específicos, pero podemos hablar de un mínimo de 5 hojas y un máximo de 20.
- En cuanto a su **difusión, generalmente se entrega** a los periodistas conforme se van incorporando a la rueda de prensa, momento que el responsable de prensa aprovecha para saludarles y preguntarles su procedencia a aquéllos que es la primera vez que entran en contacto con la organización.

- Si se envía directamente a los medios de comunicación hay que utilizar algún medio distinto al fax, ya que no obtendremos una buena calidad en la presentación.
- Debe ir dirigido a un periodista en concreto. Sin embargo, se plantea el problema de si enviarlo a los jefes de sección o al redactor que normalmente cubre las informaciones de nuestra organización. En este caso, si ha habido un contacto con el jefe de sección es conveniente que éste también lo reciba, aunque habrá que decidirlo según la ocasión.

La rueda de prensa es una reunión convocada por una organización, empresa o grupo para transmitir una determinada información, explicar un hecho, presentar un acontecimiento importante, etc. al mayor número de periodistas posible para que así trascienda al resto de la sociedad. Es un contacto directo con la prensa que ha de seguir ciertas normas o adaptarse a determinadas características:

- No debemos convocar una rueda de prensa si no tenemos algo importante que transmitir. Su convocatoria debe estar justificada en términos de actualidad y de importancia del tema que queremos difundir. El tema o los participantes, y sí es posible ambos, han de tener entidad suficiente como para que al periodista le compense desplazarse a la convocatoria. Si abusamos convocando ruedas de prensa con demasiada frecuencia, nos encontraremos con que los periodistas pierden el interés y el respeto por la organización y no acuden.
- Quienes van a intervenir tienen que tener preparado lo que van a decir y haber seguido cierto entrenamiento. Deben estar preparados a que se les planteen cuestiones que no consideran conveniente contestar. Como hemos expuesto en otro punto, **el argumentarlo** puede ser una herramienta muy útil para resolver positivamente este tipo de actos.
- Hay que vigilar la duración de la comparecencia y el número de participantes. En este sentido, es recomendable que hable más de una persona. Alguien debe presentar a todos los que están en la mesa y en caso de que vayan a hablar más de tres personas todo el mundo se presentará justo antes de su intervención. Una rueda de prensa no debe durar, en lo que a exposición se refiere, más de 15 ó 20 minutos, luego se abre un turno de preguntas durante el tiempo que sea necesario.
- Debemos convocar la rueda de prensa con suficiente antelación. Entre una semana y tres días es el período periodista utilizando fórmulas como "no sé lo que opinarán mis compañeros, pero yo personalmente creo que..."

Si hay un aspecto que no queremos comentar y no sabemos cómo esquivar la pregunta vale la pena expresarlo con claridad y cortesía al entrevistador, con expresiones como: podré darte mi opinión en unas semanas...", "este tema no se ha tratado en la organización por lo que preferiría no comentar algo en lo que desconozco la opinión de mis compañeros" o preferiría no comentar este aspecto etc. En general, la actitud del entrevistado debe ser abierta y transparente porque así resultaremos más seguros y convincentes. En cuanto al modo de expresarnos, debemos ser siempre correctos, concisos y claros. Si el periodista nos interrumpe es que hemos entrado en algún tema que no le interesa y si, por el contrario, es a nosotros a quienes no nos interesa profundizar en algún aspecto no deberemos insistir en él.

La entrevista.

A lo largo de la actividad de nuestra cooperativa u organización y como representantes de la misma, nos podemos ver obligados a atender a algún medio de comunicación que desee que realicemos algún tipo de declaraciones o que le concedamos una entrevista.

A menos que nuestra cooperativa u organización o sus representantes y dirigentes gocen de gran relevancia y tengan asegurado su acceso a los medios, se recomienda aceptar las peticiones de los periodistas o, en caso de rechazarlas, alegar una buena excusa que evite que en el futuro se nos cierren las puertas de dicho medio de comunicación.

Las entrevistas o declaraciones no siempre han de ser el resultado de un contacto directo con el periodista. Siempre que nos interese, podemos sugerir la posibilidad de remitir por escrito las respuestas a su cuestionario, como un modo de agilizar su trabajo y si concertar una cita resultase difícil.

En cualquier caso, si el periodista insiste en un contacto directo es perfectamente admisible preguntar por el tema o temas en los que está interesado y que centrarán la entrevista, aunque no está bien visto solicitar o exigir previamente el cuestionario con las preguntas, ya que eso puede dar la imagen de que no estamos perfectamente preparados para contestar cualquier cuestión referida a la organización, que desconfiamos del medio o que tenemos miedo de algún tema concreto.

Hay que preparar previamente las entrevistas pero un buen modo de saber qué decir en cada momento sobre la organización o un aspecto concreto de la actividad es actualizar periódicamente el argumentario al que ya nos hemos referido en varias ocasiones a lo largo del manual. Un aspecto

importante es conocer las características, orientaciones y últimos artículos o trabajos realizados por el periodista o el medio.

Si en el transcurso de la entrevista se considera necesario expresar opiniones particulares que no corresponden con lo que piensa la organización hay que hacérselo saber al periodista utilizando fórmulas como "no sé lo que opinaran mis compañeros, pero yo personalmente creo que..."

Si hay un aspecto que no queremos comentar y no sabemos cómo esquivar la pregunta vale la pena expresarlo con claridad y cortesía al entrevistador, con expresiones como: podré darte mi opinión en unas semanas...", "este tema no se ha tratado en la organización por lo que preferiría no comentar algo en lo que desconozco la opinión de mis compañeros" o preferiría no comentar este aspecto etc. En general, la actitud del entrevistado debe ser abierta y transparente porque así resultaremos más seguros y convincentes. En cuanto al modo de expresarnos, debemos ser siempre correctos, concisos y claros. Si el periodista nos interrumpe es que hemos entrado en algún tema que no le interesa y si, por el contrario, es a nosotros a quienes no nos interesa profundizar en algún aspecto no deberemos insistir en él.

Ejercicio de Opinión

Los miembros de una cooperativa u organización que ocupen o aspiren a ocupar un papel relevante en el debate público deben estar dispuestos a informar a los medios de comunicación sobre aquello que les interese y también a emitir opiniones acerca de determinadas cuestiones sobre las que pueda tener algo que decir. Puede tratarse de una empresa puntera en un tipo concreto de actividad. Puede aportar su experiencia en determinada, forma de organización o gestión de éxitos, puede promocionar su cooperativa a través de los procesos de innovación seguidos en la empresa y, en general, puede aprovechar el auge de los temas referidos a la importancia dada a nuevos cambios que convierten las organizaciones en núcleos más flexibles, interrelacionados y comunicados para reaccionar mejor a los cambios constantes que la sociedad impone e introducir, así, su saber hacer, su sello. Para expresar la opinión de una organización o cooperativa del tipo que sea se puede optar por una diversidad de cauces o métodos. Hemos visto ya algunas formas de acceder a los medios de comunicación y todas ellas son válidas para transmitir nuestros mensajes que, habitualmente, llevarán una mezcla de información propiamente dicha y también de opiniones. Sin embargo, existe en periodismo una rica diversidad de géneros redaccionales que podemos aprovechar para que tenga mayor cabida en los medios nuestro discurso: artículos de opinión, columnas, realización de declaraciones, etc.

Las declaraciones a los medios de comunicación puede venir motivada porque sea el propio medio el que se dirija a nosotros para recoger nuestra opinión o parecer sobre un aspecto concreto de la actualidad. Ésta es una buena ocasión que debemos aprovechar para responder a la petición del medio en cuestión con rapidez y acierto y abrir, de este modo, cauces futuros que favorezcan nuestro acceso a ellos cuando sea a nosotros a quienes nos interese que aparezca nuestra opinión. Así, ofrecemos las recomendaciones siguientes:

- Centraremos nuestras declaraciones al tema planteado por los medios de comunicación, evitando introducir temas secundarios que puedan dar la sensación de que intentamos distraer la atención del núcleo de la cuestión.
- Por el interés de nuestra propia cooperativa u organización, intentaremos transmitir con claridad el carácter y planteamientos de la misma, ofreciendo la posición más general y completa que ésta adopta.
- Deberemos procurar que nuestra respuesta a la petición de los medios sea clara y ágil, ya que unas declaraciones que llegan tarde o resultan confusas en la forma o en el fondo pierden fuerza, efectividad y, lo que es peor, pueden ser mal interpretadas o ignoradas.

El artículo de opinión es un género periodístico de expresión escrita, por lo que requiere destreza en la redacción y articulación de las ideas que queramos transmitir, de ahí su mayor complejidad. Cabe a este respecto una serie de consideraciones de tipo general:

- Tener algo que decir y que pueda ser de interés para el mayor número de personas posible.
- Brevedad. No extendernos más allá de dos folios.
- Utilizar una estructura argumental clara de donde se puedan extraer de manera sencilla nuestras tesis y conclusiones.
- Conectar el artículo con la actualidad o terciar en una polémica (previendo las consecuencias).
- Se puede acompañar el texto del artículo de una fotografía de quien lo firma.
- Enviarlo con tiempo suficiente a los medios, ya que suelen pasar algunos días hasta su publicación. La norma es enviarlo a un único medio (si se ha enviado a más habrá que indicarlo). También podemos solicitar al periodista una confirmación de que lo va a publicar, indicándole que de no ser así lo enviaríamos a otro medio.

- El artículo debe estar firmado con el nombre completo del autor y su relación con la empresa u organización a la que representa.

Creación de Imagen de la Cooperativa y del Producto

Se puede crear una imagen a través de:

1. Relaciones públicas.
2. Información facilitada.
3. Reputación de la cooperativa.

Puedes crear una imagen del producto a través de las herramientas de comunicación, es decir, publicidad, ventas promociones y relaciones Públicas.

1. La publicidad puede utilizarse tanto para construir una imagen a largo plazo de un producto, como para obtener ventas rápidas; se trata de un medio muy eficiente para captar a numerosas personas dispersas, con un bajo coste. Algunas formas, tales como la publicidad en televisión, requieren un gran presupuesto mientras que otras como los periódicos, pueden llevarse a cabo con un presupuesto pequeño. La publicidad puede tener un efecto directo sobre las ventas con su única presencia ya que muchos consumidores piensan que la marca muy anunciada debe ser buena.

2. Ventas. En cuanto a la creación de la imagen del producto, la venta personal es una herramienta muy efectiva, especialmente para crear preferencias en los compradores. Sin embargo, esta técnica, a largo plazo, supera al de la publicidad.

3. Promociones. Las empresas utilizan las herramientas de promoción (por ejemplo, vales de descuento, muestras, concursos, etc.) para generar respuestas más intensas y rápidas. La promoción de ventas se puede utilizar para estimular ciertos productos y acelerar sus ventas. Los efectos de la promoción de ventas se hacen patentes a corto plazo, aunque no es una herramienta efectiva para generar preferencia por la marca a largo plazo.

4. Relaciones públicas. El atractivo de las relaciones públicas se fundamenta en sus tres características distintivas:

- a) Alta credibilidad: los relatos y noticias nuevos parecen ser más auténticos y creíbles para los lectores que los anuncios.
- b) Penetración: las relaciones públicas pueden alcanzar al público que rechace a los vendedores y a la publicidad. El mensaje llega al comprador más a través de noticias que mediante comunicación orientada a la venta.

c) Exageración: las relaciones públicas, como la publicidad, tienen un alto potencial para destacar positivamente la imagen de una empresa o producto.

Además, muchos productos físicos a distribuir en el mercado tienen que ser embalados y/o envasados. El embalaje puede desempeñar un papel fundamental. Los envases bien diseñados pueden crear una imagen muy importante sobre la conveniencia del producto para el consumidor y un valor promocional decisivo para el fabricante. Muchas veces, permiten un reconocimiento de la empresa o de la marca.

Concepto de Calidad

Puede haber dos definiciones de calidad, es decir, una la del consumidor y la otra de la empresa. En la búsqueda del producto o servicio, el consumidor lo elige dentro del rango de precios que se haya marcado que resulte más idóneo para su uso. Sin embargo, desde el punto de vista de la empresa, esa definición de calidad es insuficiente. Según la definición recomendada por la Sociedad Americana de Control de Calidad la define como: "conjunto de características de un producto, proceso o servicio, que le confieren en su aptitud para satisfacer las necesidades del usuario".

Utilizando esa definición, la cooperativa puede medir la calidad del producto o servicio comparando las características que realmente posee con las que teóricamente, le han solicitado.

El nuevo significado de la calidad:

1. Calidad es satisfacción del cliente. La satisfacción de quien es juez inapelable de si los productos/servicios alcanzan las expectativas.
2. Calidad es prevención. Solucionar los problemas antes de que se produzcan e incorporar la excelencia en el producto/servicio.
3. Calidad es atención a los clientes internos que se encuentran en el camino. Las relaciones en el interior de la empresa se contemplan como un conjunto de relaciones cliente proveedor en el que cada persona o departamento debe pretender la máxima satisfacción de quien reciba los "outputs" del propio trabajo.
4. Calidad es productividad. Obtenida por las personas que reciben la formación, los instrumentos y las instrucciones de los que precisa para desarrollar su propio trabajo.
5. Calidad es flexibilidad. La predisposición para cambiar y así hacer frente a las exigencias.
6. Calidad, es eficiencia. Hacer las cosas rápidamente y de forma correcta.
7. Calidad es proceso. Para una mejora continua que no debe tener fin.

8. Calidades inversión. Que aporta grandes rentabilidades dado que, a largo plazo, hacer las cosas bien a la primera es menos costoso que corregirlas sucesivamente.

9. Calidad es imagen hacia el exterior. Cuidando la calidad en todos sus aspectos se potencia la imagen de la empresa y se salvaguarda el más importante capital disponible: la confianza de sus clientes.

Hoy en día, la calidad se ha convertido en una arma competitiva de gran magnitud en el entorno empresarial. En cada paso del diseño del proceso productivo la calidad del bien o servicio desempeña un papel protagonista.

Los costes de la Calidad y la No-calidad

Un elemento importante del concepto de la calidad se refiere a la relación entre la calidad y el precio, la cual, en muchos casos, es directamente proporcional; si la calidad aumenta, el precio también se incrementa.

El costo de la calidad en una organización o cooperativa es el gasto total necesario para asegurar que un producto o servicio cumpla con los estándares de calidad establecidos. Todo el mundo se da cuenta de la necesidad de prevenir antes que curar. Este principio se aplica a la cooperativa como respuesta a los objetivos económicos de la calidad. Conviene ajustar gastos con el objetivo de hacerlo bien y a la primera, para generar ahorro.

El costo de calidad incorpora tres tipos de costos:

1. Los costos de prevención. Son los costos incurridos para tratar de evitar la mala calidad del producto o servicio y que corresponde al aspecto del control preventivo de la calidad. Ejemplos incluyen que los socios y empleados tienen una formación eficaz, y el proceso de la manufactura del producto o servicio produzca materiales de alta calidad.

2. Los costos de estimación. Los incurridos al medir las características de calidad para garantizar conformidad a las normas de calidad.

3. Los costos por defectos. Ocurren una vez que se produce e identifica un defecto en el producto o servicio. Si el defecto se identifica antes de que el producto salga de la planta, los costos por defectos son internos (descubiertos todos en la empresa). Sin embargo, si el cliente identifica el defecto, los costos por defectos son externos. Estos son costes de no-conformidad.

La medición de los costes de calidad es sólo el primer paso de un buen programa. A continuación, los datos se han de organizar y relacionar con las líneas de base que sirven como puntos de referencia para facilitar la comparación. Los costes de la calidad se pueden expresar en forma de porcentaje de varias líneas de base, tales como:

1. Trabajo directo
2. Horas estándar
3. Costes de taller
4. Número de unidades de producción.

Sí una cooperativa tiene éxito poniendo en marcha una política de calidad ahorrará mucho dinero. De todas maneras, esta política debe ser considerado como un imperativo que impone un esfuerzo inicial de inversión para causar defecto.

Las necesidades del cliente se transforman en unos requisitos y éstos a su vez en unas especificaciones técnicas y de uso, las cuales por sí solas no pueden garantizar la calidad. Por esta razón, nacen las normas de la calidad como un complemento a los requisitos y para asegurar que ellos se cumplan.

Una norma es el registro escrito de todos los aspectos que se han de respetar en la producción de un bien o en la prestación de un servicio. Existen básicamente dos tipos de normas:

1. Normas de procesos productivos y de gestión: reflejan la forma de desarrollar las diferentes actividades del proceso; describen la función y el "producto" que al final se entrega. Normalmente se establecen a partir de numerosas experiencias, las cuales permiten asegurar que el proceso así desarrollado producirá la calidad esperada.
2. Normas de productos: recogen las características técnicas que ha de reunir un producto o en su caso un servicio.

Programa de Cero defectos

El objeto del concepto de "cero-defectos" es identificar de forma automática y sin intervención humana los errores que se cometen en las instalaciones productivas nada más producirse y antes de que el defecto avance dentro de la cadena. Cuando se anunció este concepto todo el mundo se lanzó sobre él como un programa de motivación para los trabajadores. Una Programa Cero-Defectos, entonces es un proceso que realiza este estándar de calidad. Normalmente, cuenta con un proceso de 14 pasos para implantar la filosofía de la calidad.

Los pasos son los siguientes:

1. El compromiso de la dirección es su disposición a perder algo muy apreciado, algo muy personal, con el fin de mejorar la calidad de vida de los demás.
2. El equipo de mejora de la calidad es el grupo "al cuidado de la salud" encargado de supervisar y coordinar el proceso de cirugía, recuperación y bienestar de la organización.
3. La medición de la calidad consiste en determinar si los diferentes "sistemas y procedimientos para la conservación de la vida" funcionan de acuerdo con los resultados previstos.
4. El cálculo del costo de la calidad revela el gasto y el inconveniente de hacer las cosas mal.
5. La concienciación sobre la calidad debe difundirse constantemente para que todo el mundo sepa que está en la misma pista.
6. Una acción correctiva consiste en identificar, curar y después prevenir las enfermedades que impiden disfrutar de la vida, ya sea personal o profesional.
7. El plan del día de cero defectos consiste en determinar el día -día de arranque- en que el director general se habrá de parar frente a toda su organización y declarar que se ha convertido.
8. La educación de los empleados equivale a construir la base para la comprensión y la implantación de la calidad, por medio de un lenguaje común y la aplicación de habilidades especiales.
9. El día de cero defectos es el día en que todos se reúnen y celebran su compromiso con la calidad.
10. La fijación de metas consiste en describir los logros concretos que cada individuo tendrá que alcanzar.
11. La eliminación de causas de error es un sistema para señalar y eliminar los obstáculos que impiden el logro de cero defecto.
12. El reconocimiento es la aceptación de un logro, es "dar las gracias" a quienes se lo hayan ganado y lo merezcan.
13. Los consejos de calidad son reuniones entre los responsables del bienestar de la organización.
14. Volver a empezar.

Estos pasos son consejos, no instrucciones. Podemos ver que Cero Defectos es resultado de pensar en todo lo que se necesita.

Control de Calidad

El control de calidad considera que los controles preliminares o preventivos son los más efectivos y que deben emplearse con el fin de asegurarnos de que todos los recursos utilizados son los correctos y de

preparar por anticipado los procedimientos idóneos y las actitudes adecuadas.

Existen cinco pasos clave para desarrollar un sistema de control de calidad:

El sistema de control de calidad debe asegurar que los clientes reciban los productos que ellos esperan.

Los estándares de calidad deben ser pertinentes a las características que el cliente define. Además, los estándares de calidad sirven como punto de referencia para comparar lo ideal con lo real.

El control de calidad únicamente se lleva a cabo por medio de la aplicación de procedimientos específicos.

Puesto que los empleados hacen los productos, su compromiso es necesario para obtener los estándares de calidad.

La información sobre la calidad del producto debe canalizarse a los empleados para que éstos puedan tomar medidas correctivas.

También, la gerencia debe establecer métodos para la inspección de la calidad y decidir dónde llevarse a cabo las inspecciones, quién debe hacerlas, cuándo deben hacerse, cómo deben canalizarse a los gerentes y cómo deben éstos analizarlas. Una importante decisión de la gerencia incluye determinar la cantidad de productos cuya calidad debe inspeccionarse. Por ejemplo, algunas organizaciones utilizan una inspección en la que un número de productos son seleccionados al azar como muestras y su calidad es inspeccionada.

Como parte de control de calidad un compromiso con la calidad entre todos los empleados es esencial para un sistema de control de calidad eficaz. La gerencia puede fomentar este compromiso a través de acciones específicas:

1. Comunicar la necesidad de la calidad.
2. Capacitar a los empleados en las destrezas y conocimientos necesarios para lograr la calidad.
3. Asegurar la participación de los empleados en las decisiones sobre la calidad.
4. Recompensar por la calidad.

Además está el control estadístico de calidad que es una técnica basada en el cálculo estadístico de probabilidades. Utiliza la teoría de muestreo estadístico y, puesto que a cantidad de tiempo dedicada a la inspección se reduce, el costo de inspección también disminuye.

Se puede definir Calidad Total como "una actividad científica, sistemática y llevado a cabo por toda la organización mediante la cual la empresa se debe a sus clientes a través de sus productos y servicios." De hecho, es una manera de gestionar, y por ello se está imponiendo el nombre de "Total Quality Management" (TQM) que traducido sería Gestión de la Calidad Total.

Gestión de la Calidad Total es la manera de gestionar que más se adapta al entorno competitivo actual, el hecho de que en una empresa concreta sea una moda pasajera o se convierta en una manera habitual de funcionar, depende de numerosos factores. Se suele citar como el más importante la implicación de dirección.

La Gestión de la Calidad Total debe enmarcarse en un sistema global de management, concebido con una estructura organizativa lo suficientemente flexible, un estilo de dirección participativa, un sistema de motivación plenamente desarrollado, un eficaz sistema de información y comunicación, y un sistema de planificación-control, adecuados para permitir que se implante la filosofía de perfección implícita en el concepto de calidad total.

Este método encierra todas las ventajas de las otras estrategias pero, además, integra todas las actividades dentro de un sistema de dirección coherente. Los tres elementos fundamentales del método son: un enfoque sobre la organización, sobre los procesos y sobre el trabajador, ya que se da por hecho que estos tres elementos son el corazón de toda la actividad de los negocios. Si consigue dirigir estos elementos hacia el propósito y misión del negocio, obtendrá un nivel de calidad sostenido.

1. El enfoque sobre la organización crea las condiciones que permiten desarrollar y mantener sistemas y recursos que proporcionen continuas mejoras de calidad. Esto debería enfocarse sobre la misión y propósito de los negocios, las metas organizativas y cuestiones de gestión tales como estilo de gestión, comunicaciones, compromisos y liderazgos.
2. El enfoque sobre los procesos crea procesos coherentes a través de los límites organizativos, a partir de los cuales la calidad del producto es predecible y segura. Esto debería enfocarse sobre los procesos de negocio, considerando todas las actividades que contribuyen al propósito y la misión

de la organización, y edificando un sistema de dirección jerárquico usando técnicas de diseño de sistemas.

3. El enfoque sobre el trabajador da a los empleados el poder, las herramientas y los conocimientos para mejorar la calidad de su trabajo. Esto debería enfocarse sobre la creación de equipos de trabajo y la resolución de problemas, utilizando equipos de mejoramiento de la calidad.

Las tres áreas se pueden programar por separado o conjuntamente, dependiendo de dónde estén los principales problemas. Cuando el sistema esté operativo, se puede abordar al nivel del trabajador, para que funcione como motor de un mejoramiento continuo.

Este método crea un sistema integrado que cubre todas las funciones del negocio con la intención de suministrar productos que no sean devueltos y hacer que los clientes sean fijos.

9.- CONCLUSION FINAL

En el presente trabajo o estudio se analiza la figura de las Cooperativas, como uno de los instrumentos para ofrecer una de las soluciones a la crisis en general y a la crisis del desempleo en particular, ofreciendo en detalle diversas variables con las que se ofrece esta figura empresarial y laboral al mercado de trabajo.

A través de las diferentes variables, las Cooperativas han demostrado que han seguido creando empleo, a pesar de las circunstancias adversas por las que atraviesa la economía, han permanecido en el territorio, en los municipios, lo que ha producido un mantenimiento del tejido empresarial y sobre todo, son uno de los pocos exponentes empresariales que existen en las zonas rurales, generando cohesión territorial, animando con su presencia la generación de nuevos proyectos empresariales.

En el contexto actual, con las altas tasas de personas desempleadas existentes, con fuertes sectores de actividad económica en recesión -como la construcción- y auxiliares, sobre todo, ante la imposibilidad de generar el volumen suficiente de empresas que ofrezcan trabajo, la unión y cooperación entre las personas, con un mismo fin, con una formación adecuada y un proyecto, es sin duda una de las mejores alternativas a la crisis y al desempleo.

Otra salida alternativa a la crisis, sin duda es el autoempleo. La creación de una empresa propia o negocio puede suponer la vuelta a la actividad económica para muchos.

El autoempleo es un ejercicio estimulante, al dirigir tu propia actividad, es una buena salida individual, sobre todo dentro de los tres sectores con mayor índice de tasa de desempleo, el empleo juvenil, en el que nos encontramos con un claro éxodo de nuestros mejores profesionales jóvenes, de todos los campos, hacia fuera de nuestras fronteras, el acceso de la mujer al trabajo, con alternativas de contratos a tiempo parcial, con aprovechamiento de horarios, sobre todo en sector servicios y en atención a la conciliación de la vida familiar y laboral, mucho mas a sectores o puestos en los que se encuentra subrepresentada o a puestos de responsabilidad, y por último los mayores de 45 años, que tardan mucho tiempo en reintegrarse al mercado laboral del que han sido cruelmente expulsados. Es evidente que esta salida no está carente de riesgos y que por tanto no es una salida que se pueda escoger a la ligera, debe, al igual que en las cooperativas, ser meditada y llevada a la práctica con determinación y decisión.

En el caso de las mujeres, un agravante repetidamente denunciado, es por un lado la diferencia salarial con respecto al hombre, y que aparecen todavía en cotas claramente "insuficientes", sobre todo en los puestos de máxima responsabilidad empresarial y pública, especialmente si los comparamos con los porcentajes actuales de finalización de estudios superiores, de composición de las plantillas de las empresas y organismos públicos, etc.

"La situación va mejorando lentamente, pero aún queda mucho por hacer".
"Se está más cerca del estado de igualdad, hay una tendencia positiva, pero las mujeres todavía tienen que demostrar más valía que un hombre para alcanzar un cargo".

Como conclusión final, pienso que, desde los diferentes gobiernos, tanto el central como los autonómicos, e incluso los locales, han de fomentar y considerar que la apuesta para solucionar la crisis y por ende, conservar el Estado de Bienestar es también una apuesta por la creación de empleo. Pero como decía anteriormente, queda mucho por hacer, y aunque tenemos emprendedores y proyectos interesantes, mientras no fluya el crédito para estos, mientras desde los diferentes estamentos no aporten liquidez al sistema, seguiremos teniendo buenos proyectos nada mas, y en este contexto, el reconocimiento de la Cooperativa de Trabajo como figura jurídica idónea para alcanzar estos objetivos, puede ser el elemento decisivo para conseguirlo.

10.- LEGISLACION Y BIBLIOGRAFIA

Ley 13/1.989, de 26 de mayo, de Cooperativas de Crédito y Reglamento para su aplicación, aprobado por Real Decreto 84/1.993, de 22 de enero.

Ley 20/1.990, de Régimen Fiscal de las Cooperativas.

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

Ley 27/1999, de Cooperativas (Ley Estatal).

R.D. 1278/2.000, que regula aspectos relativos a Seguridad Social para los Socios Trabajadores de Cooperativas.

R.D. 136/2002, de 2 de Febrero, por el que se aprueba el Reglamento del Registro de Sociedades Cooperativas.

Decreto 65/2003, de 8 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Consejo Aragonés del Cooperativismo.

Ley 4 2010 de 22 de Junio de Cooperativas de Aragón que modifica la Ley 9 1998.

CC.OO y FORTEC. 2011. Estudio del colectivo de desempleados mayores de 45 años, especialmente proveniente de sectores en crisis. Zaragoza.

COCETA.2010. Cuando se trata de personas, las cooperativas llevan la iniciativa. CTIS. MADRID.

Manuel Gutierrez. 2011. Contabilidad de las Cooperativas y sus implicaciones fiscales. MADRID. CISS.

Vicenc Navarro, Juan Torres y Alberto Garzón. 2011. Hay alternativas, Propuestas para crear empleo en España. Madrid. Sequitur.

JOSE LUIS CASES GARCIA
JUNIO DE 2013