

COOPERATIVES I ASSOCIACIONS. UNA FORMA DE PROGRÉS SOSTENIBLE.

PROJECTE DE CREACIÓ DE FCP ASSOCIATS I LA
FORMIGUETA TREBALLADORA

Nom de l'estudiant: Eva Ferré Ibarz i Francisca Cano Fernández

Nom de les persones tutores: José Granados i Mariela Frankon

Data: 5 de desembre de 2019

Memòria del treball final de postgrau

Postgrau en gestió de cooperatives i empreses d'economia social

Abstract

How do cooperatives work from a legal point of view? Is it not obvious that cooperatives, like any other company are subject to the rules of the law? What are the basic regulations and laws one must follow to legally form a cooperative?

These are the questions that anyone who wants to create a cooperative should ask themselves.

The legal form that company can choose are diverse and respond to historical, political and social criteria.

Thus, a legal person cooperative Works in a different role than a legal person corporate organisation, from a legal standpoint. In this paper we focus on the characteristics of a cooperative as a legal person.

A Cooperative is an entity that can be included in the social and solidarity economy, counterpointing what it means social economy and solidarity, i.e., set of economic and business activities, which in the private sphere carried out those entities that pursue either the collective interest of its members, or the general economic or social interest, or both.

There is a difference when this definition is contrasted with the capitalist society defining: : according to what's indicated in mercantile legislation, it is a capital, or capitalist, company constituted by virtue of a contract by which the partners pose jointly for the company. exercise of a mercantile activity with which to obtain profit and divide profits among themselves.

Therefore, it is easy to conclude that a cooperative is a different way of doing business. Different in spirit, because it moves away from the idea of business based on selfishness and personal enrichment. But also different for all that this entails.

Com funciona una cooperativa des del punt de vista del dret? No és una obvietat que la cooperativa, com qualsevol altra empresa es troba sotmesa a l'imperi de la llei? I quins són els criteris bàsics que hem de seguir per triar aquesta forma jurídica?

Aquestes son preguntes que qualsevol persona que vulgui crear una empresa cooperativa hauria de fer-se.

Les formes que pot adoptar una persona jurídica son diverses i responen a criteris històrics, polítics i socials. Així no és el mateix una persona jurídica cooperativa que una persona jurídica societat anònima. En aquest treball ens centrem en els caràcters que corresponen a la persona jurídica cooperativa.

La cooperativa és un ens que es pot englobar en l'economia social i solidària, contrapasant el que significa economia social i solidària, és a dir, conjunt de les activitats econòmiques i empresarials, que en l'àmbit privat duen a terme aquelles entitats que, persegueixen bé l'interès col·lectiu dels seus integrants, bé l'interès general econòmic o social, o tots dos. La diferència quan es contraposa aquesta definició amb la de societat capitalista és evident: d'acord amb el que indica la legislació mercantil és societat de capital, o capitalista, aquella societat constituïda en virtut de contracte pel qual els socis posen en comú béns per a l'exercici d'una activitat mercantil amb la qual obtenir lucre, i partir entre si els guanys.

Per tant, és fàcil concloure que una cooperativa és una forma diferent de fer empresa. Diferent en l'esperit, perquè s'allunya de la idea de negoci basada en l'egoisme i l'enriquiment personal. Però també diferent per tot el que això comporta.

¿Cómo funciona una cooperativa desde el punto de vista del derecho? ¿No es una obviedad que la cooperativa, como cualquier otra empresa se encuentra sometida al imperio de la ley? ¿Cuáles son los criterios básicos que tenemos que seguir para elegir esta forma jurídica?

Estas son preguntas que cualquier persona que quiera crear una cooperativa debería hacerse.

Las formas que puede adoptar una persona jurídica son diversas y responden a criterios históricos, políticos y sociales. Así no es lo mismo una persona jurídica cooperativa que una persona jurídica sociedad anónima. En este trabajo nos centramos en los caracteres que corresponden a la persona jurídica cooperativa.

La cooperativa es un ente que se puede englobar en la economía social y solidaria, contraponiendo lo que significa economía social y solidaria, es decir, el conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o los dos. La diferencia cuando se contrapone esta definición con la de sociedad capitalista es evidente: de acuerdo con lo que indica la legislación mercantil es sociedad de capital, o capitalista, aquella sociedad constituída en virtud de contrato por el cual los socios ponen en común bienes para el ejercicio de una actividad mercantil con la cual obtener lucro, y partir entre si las ganancias.

Por lo tanto, es fácil concluir que una cooperativa es una forma diferente de hacer empresa. Diferente en el espíritu, porque se aleja de la idea de negocio basada en el egoísmo y el enriquecimiento personal. Pero también diferente por todo el que esto comporta.

TAULA DE CONTINGUTS

Abstract.....	2
Motivacions i aclariments	7
Presentació del treball.....	10
Metodologia	11



PRIMERA PART. REFLEXIONS PER AL DEBAT

Activisme, desobediència i acció social.....	15
Societats pantalla i societats instrumentals	19
Les cooperatives i la igualtat	21

SEGONA PART: QUÈ ÉS I COM ES REGULA UNA COOPERATIVA.

Entitats no lucratives, entitats socials i economia social.....	28
La persona jurídica. Associacions i cooperatives	34
Què és una associació?.....	36
Documentació social	41

Règim jurídic de les cooperatives

Encaix jurídic de les cooperatives a l'ordenament.....	48
La persona com a part de la cooperativa.	64
La persona sòcia com a vertebradora de l'estructura cooperativa. La gestió del desacord	66
Classes de cooperatives.	68
🕒 Cooperatives d'iniciativa social	70
🕒 Cooperatives agràries	73
🕒 Cooperatives marítimes, fluvials o lacustres	76
🕒 Cooperatives d'assegurances.....	78
🕒 Cooperatives de consumidors i usuaris	80
🕒 Cooperatives de crèdit.....	82

⦿ Cooperatives d'ensenyament	83
⦿ Cooperatives d'habitatges	85
⦿ Cooperatives sanitàries	88
⦿ Cooperatives de serveis	89
⦿ Cooperatives de treball associat.....	91
⦿ Cooperatives integrals.....	95
Règim fiscal	97
⦿ Protecció fiscal de les cooperatives.....	103
⦿ Activitat cooperativitzada.....	109
⦿ Fons de reserva obligatori (FRO)	112
⦿ Fons d'educació i promoció cooperatius (FEPC).....	112
⦿ Beneficis fiscals a les cooperatives	114
⦿ Algunes obligacions tributàries de les cooperatives.....	115
⦿ Consideració sobre les retribucions a les persones sòcies de les cooperatives. Les bestretes.....	116
⦿ Impost de Societats (IS)	117
⦿ Impost sobre el valor afegit (IVA).....	122
Règim laboral de les cooperatives	
La relació de les sòcies treballadores de les cooperatives	127
Inclusió de la persona treballadora al sistema de seguretat social.	129
Règim general vs règim "autònoms"	133
El problema de la incorporació des de la relació laboral.....	137
Cooperatives i infraccions en l'ordre social	139
Altres normes que ens afecten	
Introducció	145
La llei de transparència	146

La llei del voluntariat151

La llei de prevenció de riscos laborals.....158

La Llei de protecció de dades de caràcter personal165

Gestió de la qualitat. Siguem competitives

Les normes ISO i la gestió dels processos.....173

Qualitat173

Medi ambient176

Compliance.....179

TERCERA PART. EL NOSTRE PROJECTE

La idea183

La filosofia del projecte184

Per què combinar formes jurídiques diferents185

La Formigueta treballadora186

FCP Associats187

Les necessitats externes. Establint un model de governança188

Les necessitats internes: establint un model organitzatiu.....190

Gestió de les persones. Client intern.....193

Organització funcional.....195

Arribada. La incorporació.200

La selecció de les possibles sòcies i la seva fidelització.....202

Prevenció de riscos laborals:206

Pla d'empresa.....212

EL QUE HEM FET SERVIR

Llista de normativa citada.....238

Bibliografia243

Articles en línia.....245



*El treball en equip és el secret que fa que
persones comunes assoleixin resultats poc
comuns*

Ifeanyi Onuoha

Motivacions i aclariments

Aquest treball és molt més extens i ha comportat moltes més hores de dedicació del que seria d'esperar en un treball de final de postgrau. Hem rebut aquest advertiment des del primer moment. Des de tot el nostre entorn.



Hem decidit fer un treball que va molt més enllà del que es demanava. Perquè venim d'on venim. Som dones i mares i tenim una història al darrere. Hem evolucionat personalment i professionalment trobant tot sovint l'oposició del nostre entorn. Al nostre entendre l'esforç personal que hem dut a terme es justifica, no tan sols en la voluntat d'extreure tot el profit al postgrau, sinó en la necessitat d'ordenar la nostra especialització, per a aprofundir-hi en el futur. Hem treballat amb més extensió i profunditat de la que es demanava, perquè som professionals que ens dediquem a l'acompanyament en l'àrea emprenedora, a la gestió jurídica, econòmica i fiscal d'empreses del tercer sector i ens ha semblat una magnífica oportunitat per aprofundir en les característiques úniques del sector social, d'una forma metòdica i objectiva. I perquè qui llegirà i avaluarà la nostra feina seran professionals versades en el sector social. Volem aportar quelcom positiu i, si més no, generar debat.

El nostre treball s'ha iniciat des d'un punt de vista científic. Hem estudiat el que diu la doctrina científica, el que diuen les lleis i la jurisprudència i hi hem aplicat sentit crític i opinió, des d'una profunda reflexió. L'estudi que hem fet ens ha portat a extreure conclusions valoratives, que recollim en el primer apartat. Abordem qüestions controvertides en l'àmbit del tercer sector, qüestions que, en molts casos, les organitzacions sectorials, com ara la Confederació de Cooperatives de Catalunya o les diverses federacions de cooperatives fa temps que debaten, en la seva continuïtat de recerca de l'evolució positiva i el desenvolupament del sector social. Vagi per endavant el nostre respecte a les persones que treballen cada dia per millorar els seus ecosistemes.

En les pàgines del treball, per coherència i per respecte, hem aplicat també molts conceptes apresos durant les sessions formatives del postgrau, incorporant una segona part on expliquem el procés de creació de la Cooperativa i la Formigueta treballadora. Tot i que és un treball molt influenciat per la nostra condició de juristes i la nostra experiència en el tercer sector, hem fet un esforç per aplicar el que hem

après durant el postgrau, que, no oblidem, parteix de l'òptica de les ciències econòmiques i empresarials, un àmbit que coneixem menys.

De tot, hem extret conclusions, que valorem de forma positiva. I es que de l'estudi hem assolit la convicció de que, per a qualsevol persona que no disposi d'un gran capital, si és capaç de mantenir la ment prou oberta, la forma cooperativa és la millor forma jurídica per evolucionar personalment i professional. I per millorar la societat en la que vivim.



Per últim, però no en darrer lloc, hem de dir que hem intentat aplicar perspectiva de gènere en el nostre treball. L'àmbit jurídic és un àmbit molt masculinitzat. Costa molt utilitzar solament les formes femenines en desenvolupar treballs en aquest àmbit i tot i això, ho hem intentat. Ara bé. Pensem que el feminisme va molt més enllà de parlar en femení. El treball que teniu a les mans materialitza la nostra voluntat d'aportar una visió en clau feminista que ha d'evolucionar molt, encara, però que es centra més en el fons del que cal debatre que en la forma en que es parla.

Presentació del treball.

Des d'èpoques molt antigues, les persones han fet agrupacions per defensar els interessos del col·lectiu en el que s'integren. Aquestes agrupacions han tingut diverses formes de funcionar i objectius tan diversos com diversa és la forma de pensar humana.



Una forma d'agrupar-se són -o eren- els gremis d'artesans, que tenen un origen antiquíssim, segons alguns autors, en les *collegia* romanes. Els gremis eren agrupacions d'artesans dedicats a un mateix ofici, organitzades corporativament per a resoldre necessitats comunes de tots els seus membres, amb normativa pròpia.

Com sabem, les cooperatives modernes tenen els seus orígens a mitjans del segle XIX, quan els Pioners de Rochdale van crear la "*Societat Equitativa dels Pioners de Rochdale*". Tanmateix, no era la primera vegada que un grup de persones s'agrupaven per defensar col·lectivament interessos comuns o obtenir millores per als seus components. Abans que ells, les filadores de Fenwick (1761) ja havien fet acció cooperativa.

En aquest treball parlarem molt de cooperatives. Entrarem una mica en el tractament jurídic de l'associacionisme i tangencialment, tocarem l'economia social, que recull, entre d'altres les dues formes socials. Però la nostra intenció és obtenir una visió acurada del que envolta, des del punt de vista jurídic, el cooperativisme.

Si volem parlar amb propietat sobre cooperatives hem de basar el nostre coneixement en tres grans pilars: el primer és la història. Per entendre bé el funcionament d'una institució humana, cal entendre per què va ser creada i quina va ser la seva evolució.

El segon és el coneixement de les característiques que defineixen socialment la institució: Cal endinsar-se en els aspectes que la fan funcionar, perquè l'experiència i coneixement d'altres en allò que hom vol fer és sempre una font d'inspiració per a créixer personalment i professional.

El tercer pilar en que cal formar-se és el jurídic, atès que la regulació que afecta a les cooperatives afecta en tots els seus extrems l'organització i en condiona, no tan sols el funcionament, sinó fins i tot l'existència. I és que l'ésser humà necessita dotar-se de normes per tal de regular les seves relacions dins el grup social al que pertany, així com per relacionar-se amb d'altres grups socials.

10

Les autores d'aquest treball som juristes i ens dediquem professionalment a la gestió de la microempresa. Hem volgut aprofitar aquest postgrau per aprofundir en tots els extrems on hem pogut arribar d'aquesta forma jurídica i per això presentem un treball molt extens: extens perquè intentem fer una visió de tres cents seixanta graus del que és, jurídicament, una cooperativa i després aplicar-ho, a tall d'exemple a la nostra, intentant fer esment de tot el que hem après en aquest postgrau i en la nostra immersió al món cooperatiu. I extens perquè ens dóna base per a desenvolupar cadascun dels punts que integra, cara a l'elaboració de futurs treballs temàtics que aportin un gra de sorra (petit, però carregat d'il·lusió) al desenvolupament de la figura cooperativa.

Val a dir que aquesta immersió ens resulta molt satisfactòria i que la combinació d'investigació jurídica i l'assistència a trobades i formacions que organitzen els Ateneus cooperatius, juntament amb les classes del postgrau ens ha donat una visió molt àmplia i acurada del que és tant l'economia social i solidària com més concretament, el món cooperatiu.

Tanmateix, per raons òbvies d'extensió, ens centrarem molt especialment, a l'hora d'exposar el treball, en un punt complex: el de les relacions societàries i laborals de les persones sòcies i treballadores de les cooperatives. És un punt complex perquè no existeix una regulació laboral específica per a les cooperatives i per saber com funcionen les relacions de treball de les persones que hi desenvolupen les seves tasques cal anar a la legislació sobre Seguretat Social, al Codi Civil i també a algunes normes laborals, com ara la Llei de Prevenció de Riscos laborals. Així, aquest treball inclou una crítica a la manca de desenvolupament més acurat de les característiques del treball en l'entorn cooperatiu, una figura que el legislador constitucional s'ha compromès a regular mitjançant una *"legislación adecuada"*¹

¹ Art. 129.2 Constitució Espanyola

Així, intentarem dibuixar com es configura la relació laboral de les persones que desenvolupem la nostra tasca dins aquest àmbit. I ho farem després d'haver investigat en detall la normativa que regula les cooperatives i el funcionament d'aquestes.

Esperem que us resulti interessant. A nosaltres ens apassiona.

Metodologia

Per al desenvolupament d'aquest treball s'ha aplicat la següent metodologia:

Per a la primera part: reflexions

En aquesta part del treball recollim tota una sèrie de reflexions que hem obtingut tant del propi desenvolupament del treball científic, com de l'assistència a les sessions del postgrau, com de l'experiència d'anys assessorant entitats del sector social. És la part més valorativa del treball, incorpora opinió i pretén generar debat, un debat que, en alguns casos coincidirà amb el que ja es du a terme en el sector.

La metodologia que hem usat per a conformar aquesta part és l'anàlisi, la reflexió i les moltes hores de conversa entre les dues autores d'aquest treball, que ens han portat a intentar recollir, des d'un punt de vista abstracte, els punts que pensem són més controvertits en l'àmbit cooperatiu i, en general, en el tercer sector.

Per a la segona part; anàlisi.

Aquesta és una part imprescindible per a assolir conclusions. S'examina la legislació i la doctrina per conèixer millor les especialitats jurídiques de la forma cooperativa i serveix tant per a consulta, com de base per a treballs posteriors. La seva metodologia ha estat:

1. Consulta i anàlisi de la legislació vigent en matèria de cooperatives.
2. Compra i lectura de llibres especialitzats en la matèria.
3. Consulta de bibliografia especialitzada en cadascun dels ítems que s'hi ha inclòs.

Col·laboracions: hem acudit als fons bibliogràfics de diverses biblioteques, per la seva qualitat i especialització:

1. Biblioteca de la facultat de Dret de la Universitat de Girona: campus Montilivi (<https://biblioteca.udg.edu/ca>)
1. Biblioteca de la facultat de Dret de la Universitat Pompeu Fabra: Biblioteca-Crai Ciutadella (<https://www.upf.edu/web/biblioteca-informatica/ciutadella>)

1. Biblioteca de l'Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona

(<http://www.icab.cat/?go=eaf9d1a0ec5f1dc58757ad6cffdacedb1a58854a600312cceb548f19444db1ead60d4d3ffaa30da2dfe1c60f731d8fe3fdd55bfc67513e96f9b4763d7ccddce6f0853cc0070ca30a713d609f7551c49faa155fbed367ddb471ef8fbd11136f3c>)

13

Volem fer palès l'agraïment cap a aquestes entitats, perquè hi hem pogut accedir sense restriccions (la UPF restringeix l'accés a alumnes que no hi estiguin matriculats) i hem fet ús del coneixement bibliogràfic de les seves treballadores i treballadors. Entenem que cal agrair sempre que hi hagi entitats que es cuidin de mantenir fons bibliogràfics actualitzats i de qualitat en tots els àmbits.

Per a la tercera part: Emprenedores.

1. Recollida de dades en les sessions del Postgrau de l'economia Social del Tecnocampus Mataró i adaptació d'aquestes dades al cas de La Formigueta Treballadora i la Qperativa.
2. Anàlisi de les dades obtingudes des del punt de vista científic, com a professionals de l'àmbit jurídic.
3. Assistència a esdeveniments i activitats organitzats tant pels ateneus cooperatius (concretament de l'Ateneu Cooperatiu del Baix Llobregat i el Cercle Garrotxa Ripollès), com per la Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya, com d'altres entitats del sector.

PRIMERA PART. REFLEXIONS PER AL DEBAT

Activisme, desobediència i acció social

En l'àmbit de l'activisme es confon de vegades la desobediència amb el frau. La desobediència com a vehicle de canvi social ha ajudat, de vegades (que no sempre), a avançar socialment. Un exemple: l'objecció de consciència contra el servei militar, que va acabar amb l'eliminació de la seva obligatorietat.

15

Ara bé, de vegades, sota la manta de l'activisme i la desobediència, s'acaba perjudicant la pròpia societat.

La desobediència és una manera d'avançar socialment. Martin Luther King Jr. va considerar que la desobediència civil era una mostra i una pràctica de reverència per la llei; ja que *"Qualsevol home que trenqui una llei que la consciència li diu que és injusta i accepta voluntàriament la pena per quedar-se a la presó per despertar la consciència de la comunitat sobre la injustícia de la llei és en aquest moment expressant el màxim respecte a la llei."*

D'altra banda, podem trobar una vasta definició jurídica de la desobediència civil, que fa el professor FERNÁNDEZ GARCÍA², de la qual, per raons d'extensió, agafarem la cita que aquest autor fa de RAWLS, que defineix la desobediència civil com un acte públic, no violent, conscient i polític, contrari a la llei, comès amb el propòsit d'ocasionar un canvi a la llei o als programes de govern.

Ara bé, quan no es fa pública aquesta desobediència i es dissimula davant les autoritats, és a dir, quan s'és volgudament invisible, no parlem de desobediència. Parlem de frau. I parlem d'un frau idèntic al que fan els sectors més reaccionaris de la societat. Posem un exemple. Entitat no lucrativa que, per a donar un servei del qual percep ingressos directament relacionats a aquests serveis, utilitza "voluntaris" en lloc de treballadors, els paga en efectiu i no gestiona la corresponent alta al règim que correspongui de la seguretat social. És igual si aquests serveis són socialment valorables o si es dona oportunitat de treballar una persona en risc d'exclusió. Aquella persona treballa en precari. No gaudirà de prestacions d'atur ni es cotitza perquè tingui dret a una prestació per jubilació. Aquella persona no s'està reinserint ni està sortint d'aquest risc d'exclusió. I si a sobre cobra prestacions per altres causes el frau és doble i contribueix a una

² De Lucas, Javier i Rodríguez Uribe, José Manuel (coordinadores). Derechos humanos y constitución. Tirant lo Blanch, 2018. Pag. 773.

economia submergida “dels pobres”. Per tant, des d’una òptica de justícia social, l’entitat no li està fent cap favor.

L’acció mai portarà a un canvi social, entre d’altres raons perquè ni l’Estat, ni la societat no ho percebran mai com lluita social, sinó com a frau. Encara que les intencions puguin ser lloables (o no) el resultat és idèntic al que obté l’empresari que, per estalviar-se costos laborals, actua de forma similar. És més: a llarg termini està contribuint a l’empobriment del conjunt de la societat, perquè, en afrontar menys costos, l’entitat podrà ser més competitiva, cosa que engrescarà la competència a abaixar costos per poder oferir el mateix servei al mateix preu. I l’empresa de capital sol estalviar costos gairebé sempre en l’àmbit dels recursos humans, cosa que porta indefectiblement a un empitjorament de les condicions laborals i, per tant, de la capacitat econòmica dels treballadors. Per tant, l’acció de l’entitat, no solament no és útil sinó que és perniciosa per a l’assoliment d’una societat més justa.

16

L’activisme útil en matèria de recursos humans pot ser aquell que promou la millora i l’empoderament de les persones en l’àmbit del món laboral. El que considera les persones com un factor decisiu en la generació de recursos econòmics i les gestiona sota criteris ètics. contribuint a formar-les i ajudar-les a prosperar, a millorar en el seu dia a dia i a empoderar-se mitjançant la valoració de la cultura de l’esforç i de les característiques úniques de cada persona, sense perdre de vista la resta d’aspectes de la seva vida. Quan la forma d’empresa cooperativa esdevé puntera en el seu sector, pot influir en la societat per fer-la més justa.

El sector social és l’únic sector que vol millorar significativament les condicions laborals i com a conseqüència, l’economia d’una societat, perquè el seu objecte primigeni no és la millora individual, sinó la col·lectiva.

Tanmateix, en cap cas es pot prescindir del dret, si realment es vol aconseguir la millora social, atès que el dret es configura com a una eina imprescindible per a aconseguir-la i, sobretot, per a mantenir-la en el temps.

En aquest sentit cal llegir l’opinió de la professora Neus Torbisco per quan diu:

Les raons que s’ofereixen per a recolzar aquesta tesi sobre la necessitat (o inevitabilitat) del dret són diverses. En primer lloc, tenen a veure amb el seu

paper clau per a la supervivència de les societats humanes. No es tracta només de constatar la tesi hobbesiana que l'ésser humà és un perill per a la seva pròpia comunitat i necessita límits capaços de reprimir els seus instints destructius. Fins i tot si partim d'una visió més benèvola de la humanitat, com la defensada per Rousseau, el cert és que el pluralisme –i per tant, el desacord– també són plausibles en una societat d'àngels. És a dir, és perfectament imaginable pensar que un conjunt de persones "bones" discrepin sobre molts aspectes centrals per a la convivència social, per exemple, perquè aquestes persones pertanyin a comunitats religioses o culturals diferents. És més, encara que fos possible mostrar que certs principis morals són pràcticament universals –per exemple, la idea que les promeses s'han de complir–, les discrepàncies probablement subsistirien a l'hora de determinar en què consisteix el compliment o bé en quines circumstàncies l'incompliment està justificat, ja que la majoria de normes admeten excepcions. [...]

[...] Per raons òbvies, una societat plena de free riders (és a dir, de persones que pretenen beneficiar-se del producte de la interacció col·lectiva sense cooperar) és inviable. Les normes jurídiques actuen per a alterar aquesta tendència individual de maximitzar l'interès propi, delimitant els drets i les obligacions dels seus destinataris. L'amenaça de sanció per al cas d'incompliment de les accions legalment exigides actua modificant les preferències individuals (canviant la percepció d'allò que és racional) per tal d'assegurar la consecució d'objectius col·lectius.

Per tant, cal concloure, respecte d'aquest assumpte, que no és admissible l'assumpció del frau laboral, tributari o de qualsevol altre tipus com a eina de canvi. Si realment es vol millorar les condicions laborals en l'àmbit laboral cooperatiu o en qualsevol altre, cal esdevenir un grup de pressió, amb prou força per ser escoltat en àmbits legislatius i això passa pel treball col·lectiu del sector, per l'autocrítica com a eina de millora i en el desenvolupament i estudi de la cooperativa com a ens representatiu de l'economia social i solidària. I per no deixar mai de denunciar les situacions injustes.

Societats pantalla i societats instrumentals.

La legislació en matèria cooperativa genera una certa inseguretat jurídica. Ho fa perquè en el seu si hi ha tensions que el legislador estatal mai no ha resolt. En primer lloc trobem un cert conflicte de competències, perquè l'Estat es reserva les competències legislatives en matèria processal, mercantil, seguretat social i treball. La dispersió de les normes en aquests àmbits en referència a les cooperatives és important, com veurem quan analitzem el règim jurídic de les cooperatives i els seus problemes.

18

Quan hi ha dispersió normativa hi ha espai per a la interpretació interessada de les normes i mai no faltarà qui vulgui aprofitar aquesta dispersió en benefici propi.

És el cas de societats que, amagades sota la forma de cooperativa, utilitzen la seva regulació per a lucrar-se a costa de les persones que, pensant que s'uneixen a una societat legal i ordenada, volen desenvolupar les seves tasques en aquest entorn, ja sigui per motivacions ideològiques, o econòmiques.

Hi ha una marcada injustícia, llargament reclamada pels col·lectius afectats, en les cotitzacions dels treballadors per compte propi, que suporten unes obligacions molt rígides i gaudeixen d'una protecció molt més minsa que altres col·lectius.

Ens referim a entitats que o bé abusen de les persones que volen treballar en un determinat sector o bé ofereixen facturació “a la carta” ignorant la legislació vigent i induint a petits professionals a incomplir-la, sense dir-los, però, que quan la Inspecció de treball els enxampi, pagaran ells les conseqüències.

En el primer cas, és un frau flagrant. Podem trobar exemples d'aquest tipus d'empresa (ens neguem a anomenar-les “cooperatives” perquè no ho són més enllà del nom) a la premsa, perquè ja estan recaient sentències condemnatòries contra aquestes empreses, que obliguen a incorporar els treballadors a l'empresa destinatària i a reconèixer la seva condició de treballadors indefinits.

Aquestes empreses fan el paper d'empresa de treball temporal sense tenir-ne la corresponent llicència, sense complir els requeriments legals per a aquesta mena d'empresa i efectuant cessions il·legals de treballadors a tercers. Són relativament senzilles de detectar. Quan una persona aplica per a treballar a una empresa i se li posa om a requisit “ser soci” ja és un senyal de que alguna cosa no va bé. Les

cooperatives es regeixen pel principi d'adhesió voluntària. Però el que ja ens pot donar la pista definitiva de que som davant una cooperativa pantalla és que mai treballarem a la cooperativa, sinó a l'empresa d'un tercer. Si l'empresa on una persona treballadora desenvolupa la seva activitat habitual no és la mateixa que apareix al contracte, existeix la possibilitat de que estem davant una cessió il·legal de treballadors.

19

L'altre tipus habitual de frau és el de les cooperatives de serveis professionals que facturen per compte del treballador i li fan l'alta a la seguretat social pels dies que aquest decideixi. Al marge del mecanisme decisorí sota el que una societat es governi, en termes de dependència no hi ha diferència entre una societat de capital i una cooperativa, és aquesta la que decideix les feines que es fan, quan i a on. És la cooperativa la que factura.

La normativa estableix que la persona que vol desenvolupar una activitat econòmica per compte propi ha d'estar d'alta a la seguretat social abans d'iniciar l'activitat. Les cooperatives de serveis, d'altra banda solen requerir que les persones sòcies siguin o bé persones jurídiques, o bé professionals independents, amb els seus propis mitjans d'assegurament. Solament per al desenvolupament de l'activitat cooperativitzada podran ser assimilats al règim general i tot i ser-ho, han de complir els requeriments mínims que estableix la seguretat social. Per tant, qualsevol cooperativa que ofereixi facturació a la carta als seus "clients" serà una cooperativa "instrumental" i per tant, un frau.

Fer cooperativa, com hem vist als punts anteriors i veurem en el decurs del desenvolupament d'aquest treball és un mode de vida. Una millora social i una forma de fer empresa sota criteris de sostenibilitat. Mai una manera d'incomplir la norma establerta, ens agradi aquesta o no. Utilitzar la forma cooperativa per fer frau genera desconfiança i recel per part de les institucions i del públic en general. A més, acaba generant perjudicis a les persones que s'hi apropen buscant una millora personal. Per tant, des del món cooperatiu s'ha de ser inflexible davant aquest tipus d'empresa, que perjudica greument el tercer sector.

Les cooperatives i la igualtat

Constitució espanyola

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

L'article 14 de la Constitució estableix la igualtat davant la llei, i la prohibició de cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

20

Per la seva banda, l'article 9 del mateix text legal diu que els poders públics han de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

Tot i això, sabem que és una precepte que no es compleix. Existeixen diferències de gènere tant dins les cooperatives, com de la societat en general.

Per aquesta raó, el poder legislatiu, sense gaire ímpetu, val a dir-ho, intenta pal·liar les discriminacions per raó de sexe i ho fa mitjançant normes de "discriminació positiva".

D'acord amb la Viquipèdia³, La discriminació positiva, és l'aplicació de polítiques o accions encaminades a afavorir certs grups minoritaris o que històricament hagin sofert discriminació amb el principal objectiu de buscar l'equilibri de les seves condicions de vida al general de la població, per exemple, creant quotes de gènere o identitat sexual en establiments educatius o llocs laborals.

Una norma dictada en aquest sentit és la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. És, al nostre entendre, una norma força *peculiar*, per la seva poca voluntat d'aplicació. I perquè diem que mostra poca voluntat d'aplicació? Doncs per exemple perquè qualifica de discriminació indirecte la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, tret que aquesta disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

³ https://es.wikipedia.org/wiki/Discriminaci%C3%B3n_positiva

L'ordenament espanyol és ple d'expressions que vulneren el principi d'igualtat. Un exemple: ho hem dit en un altra part d'aquest treball. El grau de diligència generalment acceptat pel Codi Civil és el d'un "bon pare de família". És una disposició fàcilment modificable, de fet altres legislacions europees ja l'han canviat per la "d'una persona raonable". El concepte "pare de família" que aparentment de forma innocent empara aquesta expressió comporta sovint un tractament salarial diferent per a les dones.

I tan sols és un exemple. N'hi ha molts més.

Una altra raó per la que la llei ens sembla "peculiar" és que no modifica les legitimacions per a interposar accions. D'acord amb l'article 12.3 de la llei la persona assetjada serà l'única legitimada en els litigis sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. I totes hem vist, sobretot en els darrers temps el tractament que es dona a aquestes reclamacions.

Seguint en l'àmbit de les conseqüències a l'incompliment. L'article 69 estableix que totes les persones físiques o jurídiques que, en el sector públic o en el privat, subministrin béns o serveis disponibles per al públic, oferts fora de l'àmbit de la vida privada i familiar, estaran obligades, en les seves activitats i en les transaccions consegüents, al compliment del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, evitant discriminacions, directes o indirectes, per raó de sexe.

L'article 72 ens diu que sense perjudici d'altres accions i drets contemplats en la legislació civil i mercantil, la persona que, en l'àmbit d'aplicació de l'article 69, sofreixi una conducta discriminatòria, tindrà dret a indemnització pels danys i perjudicis soferts.

Els perjudicis que es poden reclamar són danys morals. Els danys morals es reconeixen a l'estat espanyol des de 1912, però són els més difícils d'acreditar i quantificar. Habitualment s'acaben fixant a criteri judicial. La manca de sancions pecuniàries concretes i contundents a les situacions de discriminació fa que aquestes normes tinguin un efecte limitat i per tant, no compleixen amb la finalitat d'aconseguir una igualtat efectiva entre homes i dones.

La llei orgànica és la norma de major rang en el nostre ordenament, llevat la Constitució. Utilitzar-la per establir criteris d'igualtat que ja es troben en d'altres

normes sense modificar preceptes clarament sexistes i sense establir conseqüències greus per a les seves infraccions és, com a mínim poc seriós.

Entenem que, tot i que la llei modifica nombroses normes per a incloure-hi conceptes d'igualtat, no passa de ser una norma de maquillatge, insuficient en un país on les diferències són tan notables com és Espanya.

22

La rasa salarial

La rasa salarial és la diferència entre el salari mitjà que cobren les dones i els homes. Aquesta rasa, no necessàriament es materialitza en el salari base, perquè sovint les empreses paguen el salari base que estableix el conveni col·lectiu d'aplicació i complementa les retribucions en funció d'altres conceptes. Però aquesta rasa es manifesta en moltes situacions que suposen una desigualtat, com ara la cura dels fills -o d'altres familiars- les situacions d'embaràs, que segueixen dificultant l'accés al treball (aquí recordarem l'article 69 de la llei d'igualtat, que diu que la prohibició de discriminar per raons de sexe no afecta a la llibertat per contractar o escollir l'altra part contractant. La dona que és rebutjada per simplement tenir edat de ser mare, no compta amb cap recurs per a evitar-ho i de fet, moltes vegades ni sap que se l'ha rebutjat per aquesta raó).

La limitació en la capacitat d'ascendir a la feina és una altra vessant de la rasa salarial que és difícil de combatre.

L'any 2010 (el darrer en que l'INE ofereix dades) es van titular 78.636 homes i 118.899 dones. És una tendència que es mantén al llarg dels anys. Tanmateix, no es materialitza en llocs de direcció.

L'any 2018 i segons dades del mateix organisme, el 23,2% dels llocs als consells d'administració en empreses de l'IBEX 35 eren dones i el 8,8% ocupaven la presidència d'aquestes entitats.

Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 (% mujeres)

	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Total Consejo	22,2	21,1	19,5	18,0	16,4	14,3	11,7
Presidencia	8,8	8,8	8,8	8,8	9,1	6,1	2,9
Consejería	23,2	22,0	20,3	18,7	16,9	14,8	12,3
Representantes	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Per tant, en termes generals podem afirmar no solament que existeix la rasa salarial, sinó que l'actuació del legislador per a equilibrar aquest fet és clarament insuficient.

El Congrés de Dret Laboral de 2018⁴

23

El mes d'octubre de 2018 va tenir lloc a l'Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona el primer congrés de Dret Laboral. Dins el seu programa es va parlar de la rasa salarial. La Magistrada de la Sala social del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, senyora Macarena Martínez Miranda, va fer una ponència sobre la problemàtica de la rasa salarial. Dins aquesta, va afirmar que la diferència retributiva entre sexes no està en absolut superada.

La ponent va explicar que la rasa salarial és un problema d'abast mundial. El salari mitjà que perceben les dones es calcula en un 23% respecte del que cobren els homes, la qual cosa vol dir que, per dur a terme treball d'igual valor, les dones cobren un 77% del que cobren els homes. Aquesta rasa es va incrementant a mesura que augmenta l'edat laboral i, acaba repercutint de manera negativa en les pensions, per la incidència de les cotitzacions en les de caràcter contributiu.

A Espanya la rasa salarial està entre 22 i 23%, però arriba al 37% quan parlem de pensions. Això vol dir que, fins i tot havent realitzat tant o més treball durant la seva vida laboral que els homes, les dones cobraran unes pensions d'un valor del 63% del que cobren aquests (els pares de família dels que parlàvem abans).

Una de les causes de la rasa salarial és la discriminació retributiva per raó de gènere, que pot donar-se de manera directa o indirecta. La discriminació directa està àmpliament superada. Difícilment trobarem un Conveni Col·lectiu, norma o acord, que digui que en un mateix lloc de treball les dones cobraran menys que els homes. La problemàtica es manté, no obstant això, en la discriminació retributiva de manera indirecta. Aquesta discriminació indirecte es materialitza mitjançant qualsevol actuació aparentment neutra que produeix un resultat nociu o perjudicial per al gènere femení, com en els supòsits en què s'exigeixen determinats requisits que juguen a favor dels sectors masculins, o arbitrant

⁴ El resum de que es va tractar en aquest congrés, del qual s'ha extret aquest punt, va ser enviat a les persones col·legiades amb posterioritat a la celebració del Congrés.

determinats objectius que no tenen a veure amb el lloc exercit però que, a la llarga creïn un context desfavorable per a les dones.

La magistrada va incloure en la seva exposició una referència a La Sentència del Tribunal Superior de Justícia de la Unió Europea de 26 de juny del 2001, que deia que quan es crea una aparença de discriminació i, quan s'acredita aquest indici, es desplaça la càrrega de la prova a la persona empresària per a determinar la causa de què, malgrat que aparentment els llocs estiguin definits de manera neutra, es produeix un resultat desfavorable en les retribucions percebudes per la dona. Aquesta sentència, va ser nova en el sentit que va produir el desplaçament de la càrrega de la prova, de tal manera que la persona treballadora, únicament hagi d'acreditar aquesta aparença que, pot basar-se en dades estadístiques o, en el mer fet que en el sector totes les persones treballadores duen a terme les mateixes funcions, però, no obstant això, el salari és inferior per a les dones.

La Magistrada va continuar la seva exposició mitjançant la descripció d'un altre element causant de la rasa salarial: la segregació laboral horitzontal i vertical.

La **segregació horitzontal** a Espanya se situa principalment en l'accés a determinats llocs de treball i la dificultat de les dones per a accedir-hi.

L'Organització Internacional de Treball ha destacat que a Espanya estan molt presents els estereotips i rols de gènere i que, malgrat que les dones obtenen millors resultats acadèmics, a l'hora de triar una professió, continuen jugant els rols marcats educativament i a nivell social. Per aquesta raó, les dones acudeixen a sectors considerats de valor inferior enfront dels homes que acudeixen majoritàriament a professions més tècniques, com a assessors científics, etc.

Tant el Tribunal Constitucional com el TJUE han destacat la incidència de la rasa salarial en el treball a temps parcial davant la present en el treball a temps complet, en el qual juguen també amb força els estereotips de gènere.

Les tasques de cura s'atribueixen principalment a les dones, es retribueixen de forma menor i per tant, pateixen la consegüent repercussió a nivell de cotització i de pensions.

Passa igual amb les persones treballadores en Empreses de Treball Temporal on hi ha una important presència femenina.

Segregació vertical: Les dones accedeixen en menor mesura a llocs de responsabilitat, perquè es veuen lligades a exigències de major flexibilitat laboral i, perquè en general continuen jugant els factors estereotipats.

Un altre dels factors que influeix en la rasa salarial és la forma en la qual està regulada la conciliació de la vida familiar que, d'una forma indirecta penalitza a les dones que exerceixen aquest dret. El permís de 16 setmanes de maternitat té una repercussió directa en complements com el de l'antiguitat tret que s'excepcionin en l'exercici de drets conciliatoris. Si el període en el qual la dona està absent en l'exercici d'un dret conciliatori no es computa a l'efecte d'antiguitat, i per tant, se'n deriva una rasa endògena que mai podrà ser superada sense canviar la forma en que s'exerciten aquests drets.

El pla d'acció de la UE dels anys 2017 al 2019, estableix expressament que es reguli de manera transparent els complements que es perceben en l'exercici de drets conciliatoris, de tal manera que, qualsevol regulació que resulti opaca, que no ofereixi raons objectives i raonables sobre les raons que fan que els homes cobrin més que les dones a través de determinats complements, s'entendrà que existeix una discriminació objectiva.

Amb la finalitat de poder superar la rasa salarial, a nivell intern i comunitari s'estan adoptant mesures polítiques de transparència salarial perquè, tant els Convenis Col·lectius com les empreses, defineixin de manera clara els llocs de treball, revisant l'aplicació de complements salarials⁵, aprovant plans de formació que promocionin les dones per a ocupar llocs directius.

La magistrada va explicar que tot i la llei d'igualtat (que ja hem comentat), la Sentència del Tribunal Suprem, de 4 de juliol de 2018, en el qual s'impugnava un Conveni Col·lectiu perquè no establia mesures positives en matèria d'igualtat, va resoldre que aquesta norma **no és imperativa**, per la qual cosa, al parer de la magistrada, ens fa tornar al punt de partida. De fet, solament el 43% dels Convenis Col·lectius estableixen, no ja mesures d'acció positiva sinó mesures conciliatòries.

Malgrat això, el pla d'acció de la UE continua dient que és necessari que les empreses informin, de manera obligatòria, del salari mitjà que perceben les

⁵ En tot cas l'aplicació de complements necessita una regulació més incisiva, atès que sota aquest concepte s'amaguen moltes situacions injustes.

persones treballadores sota el seu àmbit de direcció i organització, disgregat per gènere i, que s'aclareixi el percentatge per treball d'igual valor.

També preveu la imposició de sancions i multes per a les conculcacions del principi d'igualtat retributiva i estableix la igualtat en l'àmbit de les pensions.

26

A Espanya, la proposició de llei d'igualtat retributiva, que en l'actualitat es troba en el congrés, estableix la necessitat d'inclusió en la nòmina del salari mitjà disgregat per gènere, presumint discriminació quan la diferència entre homes i dones sigui superior al 20%. En aquest cas, serà directament l'empresa la que haurà de desvirtuar aquesta presumpció. La proposició potencia la descripció i les mesures sancionadores, premia a les empreses que garanteixin la igualtat retributiva i aborda també la necessitat de l'exercici de drets conciliatoris per tots dos gèneres.

I que passa a les cooperatives?

Hem vist que les diferències entre els ingressos de les dones i els homes venen donades per una diversitat de factors. No hi ha dades que estableixin un tractament més igualitari en l'àmbit cooperatiu que en l'àmbit empresarial tradicional, tot i que, per les característiques de l'ESS, aquest tractament igualitari hauria de ser-hi molt present.

Cal que les cooperatives facin molta pedagogia respecte a la igualtat, tant de gènere com en qualsevol altre àmbit on calgui, perquè aquesta igualtat és un factor decisiu per a complir l'article primer de la llei de cooperatives en el que respecta a la seva funció de millorar les relacions humanes.

SEGONA PART: QUÈ ÉS I COM ES REGULA UNA COOPERATIVA.

Entitats no lucratives i entitats socials i economia social

Durant tota la seva història l'ésser humà, com a ens social que és, s'ha agrupat en diferents unitats per tal de perseguir els seus objectius. Així, la primera organització la trobem en la família o en la tribu. Dins aquests àmbits, les persones han buscat allò que els era fonamental per a subsistir.

28

El desenvolupament de l'espècie humana i la seva natural agrupació en societats (enteses com a grups de persones) ha obligat a establir unes determinades normes de convivència per garantir la pau social, que, tanmateix, han anat decantant-se cap a un criteri economicista, deixant moltes carències en l'àmbit humanista.

Les formes històriques d'organització política han primat els desitjos dels més forts o dels més astuts per davant les necessitats del grup. Així, sota diferents formes polítiques, el que la humanitat ha repetit una vegada rere l'altra són les diferències socials entre els que tenen més força i els més febles.

Si mirem el món modern, veurem que la societat ha anat fent dos grans grups que es defineixen molt clarament en la societat: les persones que assoleixen control sobre els mitjans i les que no.

Amb el pas dels segles, la societat s'ha anat dividint en dues grans esferes: mercat i estat. El mercat és aquella esfera en la que es produeixen les activitats productives, mentre que l'estat és el que regula la vida en comú d'un grup social determinat.

El gran problema d'aquesta divisió és que no totes les necessitats humanes caben dins aquestes dues esferes. El mercat no abasteix tot el necessari a totes les persones, perquè dins el mercat es produeix allò que algú està disposat a comprar. Per tant, exclou les necessitats d'aquells que, per una raó o altra no poden adquirir allò que els cal per a viure. Exclou el sector més feble de la societat. L'estat modern hauria de cobrir aquestes necessitats, si de debò volem que encaixi en la definició d'estat social i democràtic de dret, però de fet, mai és així. Sovint, els estats, ja sigui per una causa o altra, no tenen els recursos ni les capacitats que li calen per proveir tot allò que és socialment desitjable i no és proporcionat pel mercat o ho és i no és accessible a tothom.

Però, de la mateixa manera com les societats s'han organitzat per cobrir les seves necessitats productives i les de regulació de la convivència, sovint s'han organitzat també per intentar assolir els objectius socials que han cregut convenient. Aquesta tercera esfera social enclou tant les organitzacions religioses (que pràcticament han monopolitzat aquest sector durant molts segles i sovint han intentat substituir l'estat), com, per exemple, els gremis, les mutualitats, les associacions, etc.

Tot i la forma heterogènia d'aquest sector, és fàcil veure que es diferencia dels altres dos d'una manera clara: El mercat és aquell sector on s'aconsegueix una cosa a canvi d'una altra, normalment, diners. L'estat és l'organització social que s'encarrega de gestionar la convivència del grup, monopolitzant l'ús de la força. El tercer sector és el que s'ocupa de gestionar les necessitats que no cobreixen les altres dues esferes. Ara bé, aquest sector ha tingut, històricament una posició de subordinació respecte de les altres dues.

La data simbòlica del naixement del sector no lucratiu modern se situa en la de creació de la Creu Roja, l'any 1859, arran la batalla de Solferino, durant el procés d'unificació d'Itàlia, per un grup de persones que van decidir, voluntàriament socórrer els ferits de guerra. Des de llavors, el sector no ha deixat de créixer. Tanmateix, és a partir de la segona guerra mundial i l'etapa del consum en massa que s'han donat les condicions per a l'enorme increment d'iniciatives que avui anomenem sector no lucratiu.

L'estudi d'aquest sector, però, és recent. El seu inici se situa en la publicació l'any 1975 de l'informe Filer, que les recollia com a sector independent i separat del primer sector (sector públic) i del segon (sector privat).

Actualment el tercer sector, anomenat de vegades -i no sempre correctament- sector social, es diferencia clarament dels altres dos, si bé el sector públic hi intervé de diverses maneres per fer efectiva la seva funció de redistribució de la riquesa i el sector privat hi ha trobat una forma de dotar-se de més humanitat, sovint en mera aparença.

Per a fer una definició més acurada del sector no lucratiu, farem servir, en primer terme la d'Iglesias⁶

“Com afirmava Adam Smith ja fa més de dos segles, no és per la bondat del forner que tenim pa fresc cada dia, sinó per la seva recerca del màxim benefici individual que el fa intentar de fer bon pa cada matí perquè jo el vagi a comprar i ell pugui obtenir-ne un profit.

30

Totes les activitats que es desenvolupen en el mercat i tenen per objecte un benefici econòmic destinat als propietaris dels mitjans amb els quals es fan aquestes activitats es poden englobar en l'esfera del que anomenarem per ara el sector *lucratiu*. Així, totes les accions que identifiquem pel fet de no dur-se a terme buscant la recerca del guany individual i obeir a altres motivacions, direm que són *sense finalitat de lucre o no lucratives*.”

Cal diferenciar amb claredat el que és el sector no lucratiu i el que és l'economia social, perquè, tot i que les entitats de l'economia social poden ser no lucratives, aquest no és un tret que les defineixi específicament. D'acord amb el llibre blanc de l'economia social a Catalunya, les característiques de les organitzacions que configuren l'economia social són les següents⁷:

- Són iniciatives que procedeixen d'un grup de ciutadans.
- El poder polític en l'interior de l'empresa no es fonamenta en la propietat del capital.
- La seva organització comporta la participació dels treballadors i dels socis en els òrgans polítics de l'empresa.
- La distribució dels beneficis (o excedents) pot ser o no limitada.
- El seu objectiu explícit ha de ser el de beneficiar la comunitat.

⁶ IGLESIAS PIÉ MARIA, MIROSA CANAL, ORIOL, SANZ CORELLA, BEATRIZ I VIDAL GARCIA, PAU. *Les organitzacions sense finalitat de lucre: Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya*. 2002. ISBN 84-8429-579-6

⁷ DIVERSOS AUTORS: *Llibre blanc de l'economia social a Catalunya*: Generalitat de Catalunya: Departament de Treball, 2001. ISBN 84-393-5574-2

Si, fem servir el diccionari per a definir el que és o no l'ànim de lucre, trobarem el següent

Origen de la paraula Lucre

En aquest apartat val la pena anotar que encara que en el llatí la definició s'erigeix entorn del benefici o el guany, hi ha una certa idea que aquest valor està vinculat amb l'avarícia. La paraula prové de *lucrum*.

31

Característiques de la paraula Lucre

Els guanys seran considerats com a tals quan els ingressos totals obtinguts en el desenvolupament d'una activitat han aconseguit superar íntegrament els costos que se n'ha derivat, tant en producció com en distribució.

Des de la perspectiva del dret, l'ànim de lucre és comprès com la intenció o cerca d'un guany derivat de la perfecció d'un negoci jurídic o bé d'una acció. És a dir, el lucre no és tan sols present en l'àmbit comercial o mercantil, sinó que és present en tots els àmbits de la vida. Així, per exemple, veiem que l'article 234 del Codi penal ens diu:

Article 234

1. El que, amb ànim de lucre, prenguéss les coses mobles alienes sense la voluntat del seu amo serà castigat, com a reu de furt, amb la pena de presó de sis a divuit mesos si la quantia del sostret excedís de 400 euros.

Per a reblar aquesta definició, veurem el que diu la *Gran Enciclopèdia Catalana*, respecte del lucre:

lucre

lucro (es), *lucre* (en)

ECONOMIA

Guany, profit, que hom treu d'alguna cosa.

... *lucro* sinònim **lucre** sinònim *Gran iclopèdia catalana* *Diccionari iclopèdic* *Economia* *Lèxic* ...

GRAN ENCICLOPÈDIA CATALANA

Per tant, des d'aquest punt de vista, podem concloure que hi ha ànim de lucre quan fem una cosa amb intenció d'obtenir-ne benefici, és a dir, d'obtenir alguna cosa per a nosaltres. Això comporta que quan parlem d'entitats no lucratives, només podríem parlar de manca d'ànim de lucre en aquells àmbits on les persones que desenvolupen l'activitat no reben a canvi de la seva activitat cap mena de contrapartida.

Això ens pot fer preguntar-nos que és realment una empresa o entitat sense ànim de lucre, perquè les persones que desenvolupen les seves activitats diàries en cooperatives, per exemple, perceben una bestreta, haguem exclòs o no l'ànim lucratiu en els estatuts.

Per tant, podem anomenar ens sense ànim de lucre (ENL) només aquella entitat, sigui quina sigui la seva forma jurídica que no reparteix els beneficis o excedents obtinguts de la seva activitat, si els seus integrants no tenen, individualment, ànim de lucre, és a dir, solament si exerceixen la seva activitat de forma gratuïta? La resposta ha de ser negativa.

Aquí és on guanya importància l'existència de la **persona jurídica** que definirem en aquest treball. És aquesta la que està mancada d'ànim lucratiu, si tots o part dels excedents de l'activitat retornen a aquesta per a fer-la millor. Pensar que una persona pugui realitzar de manera exclusiva una activitat sense percebre'n cap contraprestació és simplement absurd. Però la reflexió sobre la distribució dels recursos que s'obté en l'àmbit de l'economia social és important, perquè al final és el què diferencia una entitat capitalista d'una que no ho sigui.

Això ens obliga a deixar a l'aire una reflexió sobre la manera en que les entitats sense ànim de lucre fixen les retribucions de les persones que hi col·laboren. La Llei 12/2015, del 9 de juliol, de cooperatives fixa uns límits adreçats a evitar la lucrativitat oculta que es pugui donar en les cooperatives sense ànim de lucre, en el seu article 144, que inclou la prohibició de que les retribucions dels socis treballadors o, si escau, dels socis de treball i del personal que treballa per compte d'altri superi el 150% de les retribucions que, en funció de l'activitat i categoria professional, estableix el conveni col·lectiu aplicable al personal assalariat del sector i de la zona corresponent.

Vist des d'una altra perspectiva, i amb independència de si es declara amb o sense ànim lucratiu, podríem interpretar que cap cooperativa té present en la

seva configuració la lucrativitat. La raó de ser d'una cooperativa ve definida a l'article primer de la seva Llei reguladora. Millorar la situació econòmica i social dels seus components i de l'entorn comunitari. Contrasta amb la definició de societat mercantil que entén com a contracte mercantil aquell mitjançant el qual dues o més persones s'obliguen a posar en comú béns, indústria o alguna d'aquestes coses per a exercir una activitat comercial i obtenir lucre, amb l'ànim de partir entre ells els guanys.

Si mirem el cooperativisme des d'aquesta perspectiva, entendrem que les cooperatives mai no poden tenir ànim lucratiu, reparteixin o no els excedents que puguin generar, perquè quan hi ha excedents, aquests no sorgeixen de la *voluntat* d'obtenir un lucre, sinó que simplement són el que ha sobrat del que han generat els esforços de les persones que les integren, un cop assolits els objectius i dotats els fons. El seu repartiment no té un caràcter lucratiu, sinó remuneratori, és a dir, no es multipliquen els diners que cadascú ha invertit, sinó que l'excedent es reparteix (o no) en funció del que cadascú ha treballat.

Ara bé, afirmar sense més que cap cooperativa té ànim lucratiu ens sembla innocent, perquè les intencions que pugui tenir una persona en emprendre o les que modificacions que puguin patir aquestes intencions en millorar la situació d'inici poden ser diverses. El que si podem afirmar és que la forma de generar recursos d'una cooperativa hauria de ser sempre més justa socialment que la d'una societat de capital.

Entenem, en conclusió, que la clau de volta de la definició de les entitats de l'economia social es basa en diferenciar d'una manera clara entre el concepte d'activitat no lucrativa i el d'activitat socialment justa, perquè solament si partim d'aquesta segona premissa, aconseguirem que les activitats del tercer sector siguin efectivament socials. I cal afegir que, com veurem en el seu moment, ser part d'una activitat social hauria de comportar justícia social en tots els àmbits, no tan sols en el remuneratori. En aquest sentit, pensem que cal que la legislació en matèria d'economia social i solidària es defineixi amb major claredat, per evitar que entitats que de cap manera poden enquadrar-se dins aquesta forma econòmica, s'acullin als beneficis d'aquesta figura jurídica.

Persona jurídica: associacions i cooperatives.

[Llei 4/2008, del 24 d'abril, del llibre tercer del Codi civil de Catalunya, relatiu a les persones jurídiques](#)

[Real Decreto de 24 de julio de 1889, texto de la edición del Código Civil mandada publicar en cumplimiento de la Ley de 26 de mayo último](#)

34

L'ordenament jurídic està pensat per a regular les interaccions entre persones, enteses com a subjectes de drets i obligacions. Però, què passa quan aquests drets i obligacions s'exerceixen de forma conjunta i no individual? La tècnica jurídica resol el problema atribuint a l'organització la qualitat jurídica pròpia dels individus: la personalitat. D'aquesta manera s'atorga a les organitzacions un tractament jurídic similar al que es dóna als éssers humans, fet pel qual se'ls permet utilitzar l'entramat normatiu creat per a aquests.

Per tant, la personalitat de les organitzacions consisteix a fer-les capaces de titularitats jurídiques perquè, d'aquesta manera, puguin tenir drets, assumir deures i entaular relacions com si fossin individus.

Fins aquest punt, hem d'entendre que una cooperativa i una associació són entitats similars. Les dues parteixen de l'associació de persones per a assolir un objectiu comú i regulen les seves accions mitjançant el llibre tercer del Codi Civil de Catalunya (art. 311-1 CCCat). En els dos casos acudim a la mateixa forma d'adquisició de personalitat, continguda a l'article 311-2 CCCat).

“Les entitats subjectes a les disposicions d'aquest codi adquireixen personalitat jurídica per mitjà de la voluntat manifestada en l'acte de constitució i del compliment, si escau, dels requisits que la llei estableix a aquest efecte”.

Tanmateix, aquí ja ens apareix la primera diferència. El Codi civil de Catalunya (CCCat en endavant) enclou explícitament les associacions a l'article 311-1, mentre que, per incloure en el seu àmbit d'aplicació les cooperatives acudeix a una definició molt més genèrica:

“Les altres persones jurídiques regulades pel dret català, en allò que llur normativa especial no reguli, tenint en compte, segons que correspongui, llur organització associativa o fundacional”

D'aquesta manera, la llei catalana remarca la subsidiarietat de la seva aplicació respecte de les cooperatives, i ho fa, tant per la base jurídica de la que emanen una i altra figura, com perquè una cooperativa és una empresa pensada per a intervenir en el tràfic econòmic i per tant, necessita una legislació més dinàmica.

Això no obstant, la diferència més notable entre una associació i una cooperativa és el seu objecte o finalitat. Així en la primera, la finalitat és la de ***complir una finalitat d'interès general o particular, per mitjà de la posada en comú de recursos personals o patrimonials amb caràcter temporal o indefinit***, mentre que a la segona la finalitat és ***millorar la situació econòmica i social de llurs components i de l'entorn comunitari fent una activitat empresarial de base col·lectiva***.

Què és una associació:

Declaració universal dels Drets Humans

Pacte internacional pels drets polítics i civils

Constitució espanyola

Llei 4/2008, de 24 d'abril, del llibre tercer del Codi civil de Catalunya, relatiu a les persones jurídiques

Real Decreto de 24 de julio de 1889, texto de la edición del Código Civil mandada publicar en cumplimiento de la Ley de 26 de mayo último

Llei Orgànica 1/2002, de 22 de març, reguladora del Dret d'Associació

Llei 4/2008, de 24 d'abril, del llibre tercer del Codi civil de Catalunya, relatiu a les persones jurídiques.

Ley 45/2015 de 14 de octubre, de voluntariado.

Llei 25/2015 de voluntariat i foment de l'associacionisme de Catalunya

Real Decreto 949/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el reglamento del Registro Nacional de Asociaciones

Real Decreto 1065/2007, de 27 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de las actuaciones y los procedimientos de gestión e inspección tributaria y de desarrollo de las normas comunes de los procedimientos de aplicación de los tributos.

36

El dret d'associació el trobem recollit a l'article 20 de la Declaració Universal dels drets humans i a l'article 22 del Pacte Internacional pels Drets Civils i Polítics del que Espanya és part des de l'any 1977. Aquest dret es recull també dins els drets fonamentals que recull la Constitució Espanyola.

Es tracta d'un dret humà inalienable i per tant, el legislador està notablement limitat a l'hora de definir-ne el funcionament. La definició d'una associació la trobem, entre d'altres, a l'article 321-1 CCCat (la negreta és nostra)

1. Les associacions són entitats **sense ànim de lucre**, constituïdes voluntàriament per tres o més persones **per a complir una finalitat d'interès general o particular, per mitjà de la posada en comú de recursos personals o patrimonials amb caràcter temporal o indefinit**.
2. Les associacions poden dur a terme activitats econòmiques **accessòries o subordinades a llur finalitat si els rendiments que en deriven es destinen exclusivament al compliment d'aquesta**.
3. El patrimoni de les associacions **no es pot repartir en cap cas entre els associats, ni es pot cedir gratuïtament a persones físiques determinades o a entitats amb ànim de lucre**.

Per tant, la característica principal d'una associació la trobem en aquesta definició: l'objecte d'una associació és complir una finalitat d'interès general o particular. Les activitats econòmiques que pugui fer seran sempre subordinades a la seva finalitat i han de servir exclusivament per a dur a terme aquesta finalitat.

Portem aquesta definició a terra a través de les quotes de soci (o quantitats que les persones sòcies paguen pel fet de pertànyer a l'associació): si es vincula una quota determinada a l'obtenció d'un servei determinat, ja no parlem d'una quota de soci, sinó de la prestació d'un servei i això és participar en el tràfic econòmic. Cert que la llei permet a una associació dur a terme activitats econòmiques, però aquestes han de ser subordinades a la finalitat social i mai poden ser el centre de l'acció associativa.

Hi ha la creença de que una associació és una “incubadora d'empreses”. No és cert. És una aberració jurídica dir que l'associació és una forma de “provar” a l'hora de fer empresa. Si bé la formació d'una societat -empresa, en la modalitat que es vulgui - és en el fons una forma d'exercir el dret d'associació, aquí és on acaben les similituds entre una empresa i una associació. I és que la finalitat principal d'una empresa és intervenir en el tràfic econòmic, ja sigui per obtenir o fer créixer un capital, ja sigui per a millorar la situació econòmica i social de les persones que componen la societat.

Una associació té la finalitat d'assolir un determinat objectiu posant per a això en comú una sèrie de recursos personals o patrimonials.

Vegem que és i com funciona una associació:

Com hem dit, una associació mai pot tenir ànim lucratiu ni pot repartir-se el seu patrimoni ni a persones físiques ni a entitats lucratives.

Es permet constituir associacions a les persones físiques o jurídiques. La capacitat d'obrar pot ser complementada a partir dels 14 anys per qui ostenta la potestat parental del menor i en alguns casos, ni tan sols cal això (Article 321-2 CCCat). Fixem-nos que, per a poder treballar per compte d'altri cal tenir al menys 16 anys i en el cas dels autònoms no socis de cooperativa, 18⁸.

Els estatuts d'una associació, com passa en totes les societats, estableixen la forma en que aquesta es presenta davant el món. En el cas de les associacions, a efectes de publicitat i protecció de tercers, l'article 321-4 estableix el contingut mínim que han de tenir els estatuts d'una associació, que ha d'incloure la seva

⁸ Veure article sobre el treball de les persones d'entre 16 i 18 anys, publicat per Eva Ferré al web de Despatx Jurídic <https://despatxjuridicbarcelona.com/2019/01/02/el-treball-autonom-de-les-persones-entre-els-16-i-els-18-anys/>

denominació, el seu domicili, la durada de les seves activitats si no són indefinides, les finalitats i les activitats que es proposa dur a terme, indicant l'àmbit territorial on actuarà, a efectes de determinar la llei aplicable. la regulació dels associats, el règim i contingut del voluntariat si n'hi ha (i no oblidem que la figura del voluntari té la seva regulació pròpia, com veurem), les normes relatives a l'Assemblea com a òrgan sobirà de l'associació, les que afecten a l'òrgan de govern, la forma de decidir les coses, el règim econòmic i, en definitiva, tot allò que pugui oposar-se a altres socis o a tercers.

L'article 321-5 estableix la obligatorietat d'inscriure l'associació al registre corresponent a efectes de publicitat.

La llei determina la manera en que ha de funcionar l'associació, establint uns mínims necessaris per al seu funcionament (Art 321-6 a 323-9 CCCat)

Per acabar, la llei determina la forma en que una associació modifica la seva estructura o es dissol.

Per tant, com a conclusió a aquest punt, cal entendre que una associació és una entitat formada per tres o més persones físiques o jurídiques per tal d'assolir una finalitat que no sigui il·legal⁹. Queda clar que es tracta d'una entitat que no pot tenir ànim lucratiu i per tant, no pot repartir beneficis. I queda clar que les seves activitats econòmiques han de ser accessòries i mai constituir el seu objecte.

Constitució d'una associació

L'article 22 de la constitució reconeix el dret d'associació, limitant la seva existència a que no delinqueixin, no siguin secretes ni paramilitars. A efectes de publicitat estableix l'obligatorietat de que s'inscriguin en un registre. A Catalunya, aquesta obligació es vehicula a través de la **Direcció General de Dret i d'Entitats Jurídiques**, que s'encarrega del registre de les associacions i federacions de règim general que tenen el domicili social a Catalunya i que exerceixen les seves funcions majoritàriament a Catalunya. S'inscriuen a altres registres, específics, les associacions polítiques, les religioses, les esportives, les organitzacions empresarials i els sindicats.

⁹ Veure article 22.2 Constitució Espanyola, per exemple.

Per tant, quan un grup de persones -com a mínim tres- decideixen associar-se amb finalitats no econòmiques, han de seguir el procediment especificat a la Llei per a inscriure's al registre corresponent.

Per a fer-ho, cal aportar l'acord de constitució, que ha de recollir les dades més rellevants de la nova entitat de forma escrita i ha d'incloure, com a mínim els següents punts

39

- a. El lloc i data en què s'aixeca l'acta fundacional.
- b. La denominació, el domicili, la nacionalitat i, si els fundadors són menors, la seva edat. Aquestes dades han d'acreditar-se documentalment.
- c. La voluntat de constituir l'associació, que s'acredita amb la signatura de l'acta, acompanyada, en el cas de les persones jurídiques, de la constància documental de l'acord o decisió corresponent.
- d. Els estatuts de l'associació.
- e. Les aportacions realitzades o compromeses al patrimoni inicial de l'associació, si existeixen, indicant la naturalesa dels béns, el títol i les condicions d'aportació, i la seva valoració, si no són en diners.
- f. La designació de les persones que han d'integrar l'òrgan de govern inicial.

Els estatuts són la norma bàsica reguladora de l'associació, perquè, d'acord amb el que indica el CCCat, és en aquest document on es recullen les característiques més significatives de l'entitat, les que constaran després als registres públics. Per aquesta raó el legislador en delimita el contingut mínim.

A banda del contingut establert per la Llei per als estatuts, hem de tenir en compte la seva funció, que, més enllà de l'obligació legal d'inscriure l'entitat, és la de regular els trets bàsics d'aquesta. Els que ens comprometen davant tercers (administracions, destinataris de la nostra activitat, etc.).

Els estatuts, com qualsevol altre contracte, tenen força de llei entre les parts (article 1.091 del codi civil).

Podem completar els estatuts amb una norma de règim intern. Aquesta norma, **potestativa**, ens permet un àmbit normatiu més flexible que els estatuts, atès que no cal inscriure al registre els canvis que s'hi puguin inserir.

La Inscripció al Registre

40

Una vegada tenim tots els documents necessaris per a la inscripció registral de l'associació, cal sol·licitar-la mitjançant el procediment que s'estableix per al tipus d'associació de què es tracti.

Sol·licitud del NIF a Hisenda

Per poder actuar davant tercers, cal que ens identifiquem correctament com a persona jurídica i per això cal demanar número d'identificació fiscal, mitjançant el model 036/037 de l'Agència Tributària. Aquesta dada és una clau alfanumèrica que permet identificar l'entitat segons estableix el Real Decret 1065/2007, de 27 de juliol.

Després de presentar la sol·licitud al Registre es pot sol·licitar el NIF de l'entitat, que serà provisional fins que en tinguem la resolució de registre definitiva. Per tal d'aconseguir-lo s'ha d'omplir el model 036 a Hisenda i tornar a omplir-lo novament per transformar-lo en definitiu quan tinguem la resolució definitiva.

També cal fer un certificat electrònic de representant de l'entitat, atès que, en molts casos ens haurem de relacionar amb l'administració per la via electrònica. Presentar declaracions per mitjans diferents als telemàtics quan la llei estableix que cal fer-ho per mitjans electrònics comporta una multa de 250 euros (art. 199 LGT)

Documentació de l'associació:

La legislació estableix un seguit d'obligacions documentals que les associacions han de complir. Cal portar al dia el llibre d'actes de l'assemblea, el llibre d'actes de la junta de govern, el llibre de socis, el de voluntaris, si l'associació fa servir l'ajut de persones en aquest àmbit, els llibres comptables, d'acord amb la legislació fiscal, etc.

Documentació social:

Hi ha documents que s'envien a les persones associades i altres que s'exhibeixen a petició de la persona interessada o de l'administració. Recomanem sempre que es deixi constància escrita, tant de l'enviament de documentació a tercers, com de l'accés als llibres de l'entitat, que hauria d'incloure sempre data i lloc i la signatura o l'acusament de rebuda de la persona interessada.

41

Estatuts:

Els estatuts són un contracte. Estableixen les normes de funcionament que ha de tenir l'associació. Per raons d'ordre públic, la llei n'estableix el contingut mínim, però hi podem incloure tot allò que considerem important per a la nostra entitat, sempre que no contravingui la llei.

Hem de tenir en compte que els estatuts es registren al Registre d'Associacions, organisme que depèn de la direcció General de Dret i entitats Jurídiques. Per això, a banda del contingut mínim que estableix la llei, cal que hi incloguem només aquelles coses que ens defineixin, perquè modificar els estatuts comporta tot un procediment administratiu.

Les disposicions que pensem que són variables, o que necessitem canviar amb més freqüència les podem recollir en una norma de règim intern. Es tracta d'una norma més flexible, atès que no necessita inscripció. S'aprova per majoria simple, tot i que als estatuts es pot acordar que s'aprovi per majoria qualificada.

Cal facilitar una còpia dels estatuts i, si s'escau, de la norma de règim intern a les persones associades.

Llibre de socis:

Les associacions han de guardar i mantenir un llibre on es reculli la identitat i les dades de les persones associades. Qualsevol persona associada té dret a veure el llibre de socis i la identitat dels altres membres de l'associació. Tanmateix, cal protegir les dades que l'entitat guarda, d'acord amb el que estableix la normativa de protecció de dades. La nostra recomanació és informar les persones que hi accedeixin de les seves responsabilitats i fer que signin un compromís de confidencialitat. Aquest punt caldria recollir-lo als estatuts o bé a la norma de règim intern.

L'Assemblea, la junta de govern i les seves reunions

L'Assemblea general és l'òrgan que inclou tots els associats. És l'òrgan sobirà de l'associació i per tant, pot deliberar sobre qualsevol assumpte d'interès per a l'associació, adoptar acords en l'àmbit de la seva competència i controlar l'activitat de l'òrgan de govern.

42

L'assemblea s'ha de reunir, amb caràcter ordinari, al menys una vegada a l'any, per aprovar, si s'escau, la gestió de l'òrgan de govern, el pressupost i els comptes anuals. Les reunions ordinàries són aquelles reunions periòdiques que es recullen als estatuts o a la norma de règim intern. Les altres reunions de l'assemblea que es convoquin, seran sempre extraordinàries.

Per a convocar la reunió de l'Assemblea general, cal que l'òrgan de govern envii com a mínim amb quinze dies d'antelació, o el termini que diguin els estatuts, la corresponent convocatòria a les persones associades, pels mitjans que els estatuts recullin i si no diuen res, per correu als seus respectius domicilis.

L'ordre del dia és un document on es recull els temes que es pretén tractar a les reunions. L'assemblea general no pot adoptar acords sobre assumptes que no constin en l'ordre del dia, llevat si s'ha constituït amb caràcter universal, és a dir, si hi són presents totes les persones associades o si els acords es refereixen a la convocatòria d'una nova assemblea general.

Cal pensar que les persones sòcies poden anar a la reunió o atorgar autorització a una altra persona per que les representi. Per tant, una forma correcta de convocar les reunions és acompanyar a la convocatòria l'ordre del dia i un model per a atorgar la representació.

Un cop celebrada la reunió de l'Assemblea, es redacta un altre document: l'acta de reunió. Es tracta d'un document formal que deixa constància de les coses més rellevants de la reunió. Cal tenir en compte que, llevat que els estatuts estableixin majories reforçades, les decisions es prenen per majoria simple. Per acreditar aquest punt, cal que es reculli la forma i els resultats de les votacions a les actes.

L'esquema bàsic d'una acta de reunió podria ser aquest:

Identificació de la reunió	
	Nom de l'organisme Número de la sessió Data Hora Lloc
Assistència	
	Nom i cognom dels assistents Nom i cognom de les persones que no hi assisteixen
Ordre del dia	
	Reproducció de l'ordre del dia que s'ha enviat a les persones associades
Desenvolupament de la sessió	
	Resumir el desenvolupament de la reunió
Resum del torn de paraules	
	Fer constar de forma resumida les intervencions
Acords, desacords i resum de les votacions	
	Llistar els acords a què s'ha arribat i els punts on no hi ha acord. Cal especificar de quina manera s'ha votat i resumir el resultat de les votacions.
Fórmula de tancament	
	Es tracta d'una fórmula estàndard de tancament de l'acta Signatura presidència Signatura secretaria

Les reunions de la junta de govern han de seguir les mateixes normes. Per tant, es generen dos llibres d'actes: el de les actes de l'Assemblea i el de les actes de la Junta de Govern.

Hem de tenir present que les actes estableixen el contingut de les deliberacions i decisions de l'entitat i poden marcar l'inici dels terminis per a les possibles impugnacions.

Estan legitimades per a impugnar judicialment els acords, decisions i actes contraris a la llei, en un termini de sis mesos les següents persones:

- a) Els membres de l'òrgan que els ha adoptat.
- b) Els membres de l'òrgan de govern.
- c) Les persones que tinguin un interès legítim afectat per aquests acords.

Estan legitimades per a impugnar els acords, decisions i actes contraris als estatuts o lesius de l'interès de l'associació, en un termini de quaranta dies, les següents persones:

a) Els membres de l'òrgan que els ha adoptat, sempre que hagin fet constar en acta la seva oposició, estiguessin absents o hagin estat privats il·legítimament del dret de vot.

b) Els membres de l'òrgan de govern, respecte als acords adoptats per qualsevol altre òrgan de l'entitat.

c) Els membres de l'Assemblea, respecte als acords adoptats pels òrgans executius. En aquest cas, els estatuts poden establir que la impugnació hagi de ser promoguda per un nombre mínim de persones, no superior al 10% del nombre total d'integrants de l'òrgan, o que abans de la impugnació judicial hagi de pronunciar-se la pròpia assemblea.

44

Altres documents

Cal mantenir també un registre amb altres activitats de l'entitat, com ara:

Els expedients disciplinaris: als estatuts o la norma de règim intern s'estableix la forma d'exercir l'acció disciplinària dins l'entitat. Cal guardar els documents relatius a aquesta acció.

Els documents relacionats amb el voluntariat: cas que l'associació utilitzi els serveis de persones voluntàries, aquestes tenen una sèrie de drets:

- Tenen dret a obtenir de l'entitat de voluntariat en què col·laboren informació sobre la missió, la finalitat i el funcionament de l'entitat, sobre el sentit i el desenvolupament de l'acció voluntària i sobre el paper i l'itinerari que tenen dins l'entitat, i també disposar d'informació de les activitats i dels mitjans i el suport per a poder accomplir-les convenientment. També a rebre la formació necessària per a l'acompliment de l'activitat, estar informats del disseny de l'itinerari formatiu en el marc del projecte que desenvolupen i poder participar-hi.
- Formalitzar la vinculació amb l'entitat amb el full de compromís corresponent. La incorporació dels voluntaris als programes de voluntariat es formalitza per escrit, per mitjà del full de compromís, que ha de contenir, com a mínim, el caràcter voluntari i altruista de la relació, les funcions i les tasques acordades, el compromís de rescabament de les despeses assumides pel voluntari, la formació fixada com a necessària per l'entitat i l'existència d'una assegurança per al voluntari d'acord amb el que estableix

l'article 8.j. El full de compromís també ha de tenir en compte les condicions de gènere i la conciliació de la vida laboral i familiar.

- Disposar d'acreditació o identificació com a voluntaris.
- Obtenir un certificat de llur participació en els programes de les entitats de voluntariat, en el qual s'han de fer constar, com a mínim, la naturalesa de l'acció voluntària i el període i el total d'hores en què s'ha desenvolupat.
- Tenir el reconeixement de l'experiència adquirida en tasques d'associacionisme i en programes de voluntariat per mitjà dels processos d'acreditació de competències adquirides per vies no formals d'acord amb la normativa vigent.
- Rebre informació sobre les condicions de seguretat, higiene i salut adequades a la naturalesa i les característiques de l'activitat voluntària, i acomplir llur tasca en aquestes condicions.

Per tal de materialitzar aquests drets, cal que l'entitat redacti un pla de voluntariat on expliqui tots aquests punts i en lliuri una còpia a les persones voluntàries.

Cal que mantingui un arxiu dels fulls de compromís i dels certificats emesos i dels processos d'acreditació que s'hagi seguit.

Cal també mantenir un llibre de voluntariat, en el que s'especifiqui les dades de les persones voluntàries i la manera com s'ha acomplert les obligacions establertes per la llei de voluntariat. Tot i que la normativa no parla del llibre de voluntariat, entenem que és molt recomanable mantenir-lo a efectes de diferenciar les accions de voluntariat que l'entitat efectui de l'activitat assalariada que pugui dur a terme. En cap cas les persones treballadores de les entitats poden desenvolupar les mateixes tasques que les persones voluntàries.

Documents relacionats amb la protecció de dades de caràcter personal: La llei de protecció de dades de caràcter personal obliga les persones jurídiques que recullin, tractin i conservin dades de persones físiques, a complir amb tota una sèrie de requisits. Com a entitat, hem de poder acreditar en tot moment que complim amb els drets ARCO (Accés, rectificació, cancel·lació i oposició) de les persones de les que conservem dades, així com amb les obligacions d'informació i les altres que es recull a la legislació vigent en la matèria.

Documents comptables:

Les associacions són persones jurídiques. De vegades, sobretot les de petit volum d'operacions, poden estar exemptes de l'obligació de presentar declaració de l'impost de societats. D'altres vegades els seus ingressos s'inclouen en la llista de conceptes exempts de l'IVA, però aquestes exempcions no les eximeix de portar una comptabilitat ordenada, en els termes que estableix la normativa. Per això els òrgans de govern de les associacions han de portar al dia els llibres comptables. Cal portar separatament la comptabilitat de les activitats exemptes i les que no ho estiguin i cal que, en les assemblees ordinàries es doni comptes d'aquesta comptabilitat a les persones associades.

46

La documentació comptable ha de ser guardada durant sis anys.

De la mateixa manera, els òrgans directius de les associacions han d'elaborar un pressupost, que ha de ser aprovat per l'assemblea.

Documentació laboral: de la mateixa manera com les associacions, cas que comptin amb persones voluntàries, han de guardar la documentació relativa a l'acció de voluntariat, en els termes que ja hem comentat, cas que comptin amb personal assalariat han de mantenir al dia la documentació laboral corresponent: Alta del centre de treball, contractes de treball, nòmines, liquidacions, documentació de protecció de riscos laborals, etc., a disposició de l'autoritat laboral.

Cal guardar quatre anys la documentació o els registres o suports informàtics en què s'hagin transmès les dades que acreditin el compliment de les obligacions en matèria d'afiliació, altes, baixes o variacions que, si escau, es produïssin en relació amb aquestes matèries, així com els documents de cotització i els rebuts justificatius del pagament de salaris i del pagament delegat de prestacions.

Cal guardar durant cinc anys la documentació relativa a prevenció de riscos laborals. D'acord amb la llei d'infraccions i sancions de l'ordre social, les infraccions lleus prescriuen quan passa un any des de la data de la infracció, les greus als tres anys i les molt greus als cinc anys.

Altres documents: les associacions, tot i no tenir ànim lucratiu, sovint fan servir locals, exerceixen activitats lucratives accessòries a la seva activitat social o dins la seva activitat estatutària, estan afectades per normatives específiques, com per

exemple, quan treballen amb persones menors d'edat o discapacitades. Per tant, caldrà guardar la documentació exigible a cadascuna de les activitats que l'associació dugui a terme.

Règim jurídic de les cooperatives:

Constitución Española

Estatut d'Autonomia de Catalunya

Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social

Llei 12/2015, del 9 de juliol, de cooperatives.

Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas

Reglamento (CE) no 1435/2003: Estatuto de la sociedad cooperativa europea

Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal

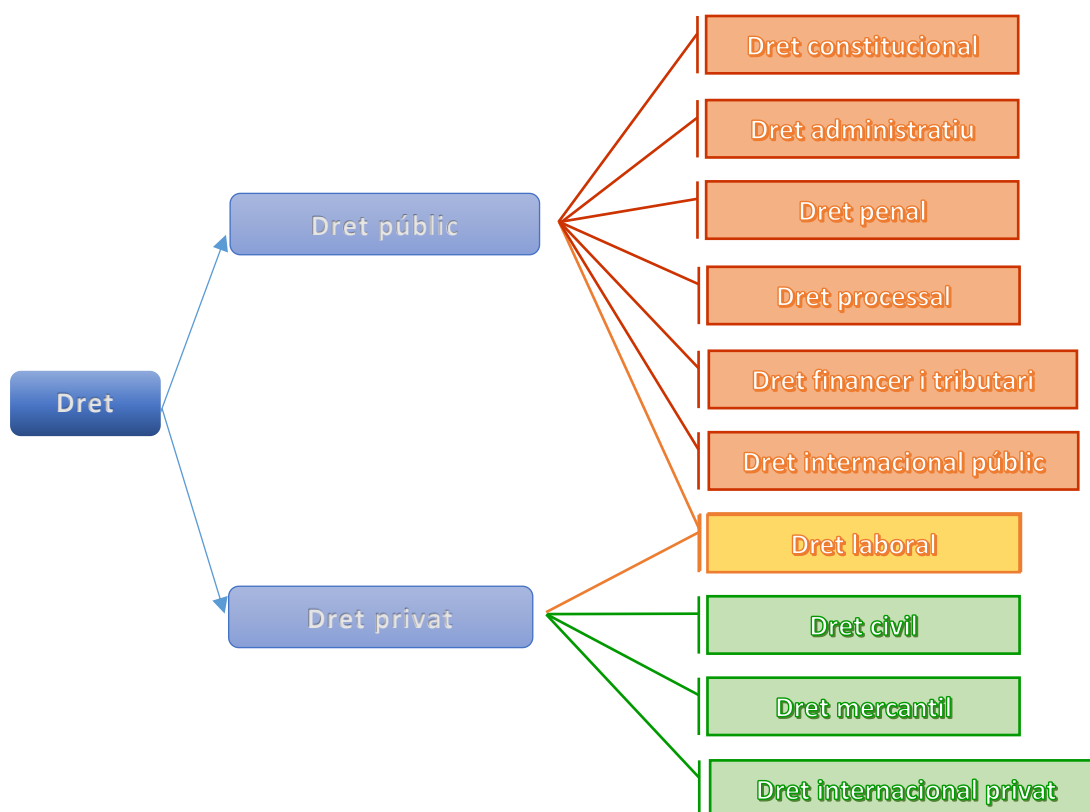
Llei orgànica 6/1985, d'1 de juliol, del Poder Judicial

48

Encaix jurídic de les cooperatives a l'ordenament.

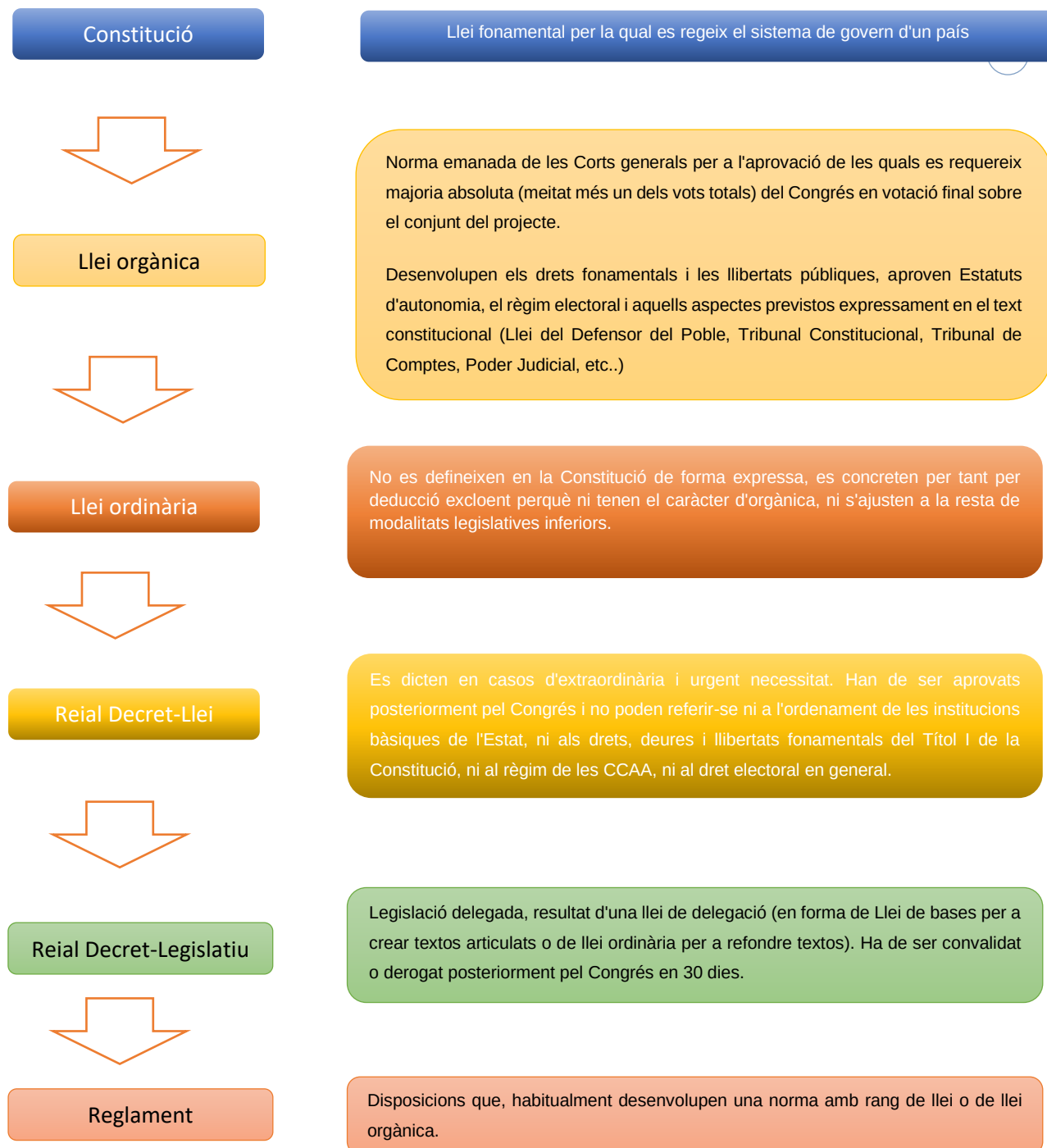
L'ordenament jurídic és el conjunt de normes que regeixen l'organització d'una comunitat.

En l'ordenament espanyol trobem dos grans àmbits dins l'ordenament jurídic: El dret públic i el dret privat.



El dret que regula les cooperatives se situa, sobretot, dins l'àmbit del dret privat, atès que regula relacions entre particulars. Tanmateix, els afecta poderosament el dret públic en tant que persones jurídiques.

D'altra banda, cal entendre la jerarquia de les normes a Espanya, per poder entendre l'abast de cada norma en el dret cooperatiu¹⁰: En grans línies, l'ordre jeràrquic normatiu és el que segueix:



¹⁰ Es mostra una llista molt bàsica.

Seguint aquest esquema per tal d'entendre l'encaix de les cooperatives a l'ordenament, hem d'acudir en primer lloc, al text constitucional:

Una cooperativa és una empresa, per tant, per a iniciar el seu enquadrament legal hem de mirar l'article 38 CE que indica el següent:

“Es reconeix la llibertat d'empresa en el marc de l'economia de mercat. Els poders públics garanteixen i protegeixen el seu exercici i la defensa de la productivitat, d'acord amb les exigències de l'economia general i, si escau, de la planificació”.

50

Però es tracta d'un tipus històricament molt específic d'empresa, que posa els mitjans de producció en mans de les persones treballadores, cosa que fa que el legislador constitucional en l'article 129.2 CE estableixi una obligació de foment del cooperativisme.

2. Els poders públics promouran eficaçment les diverses formes de participació en l'empresa i fomentaran, mitjançant una legislació adequada, les societats cooperatives. També establiran els mitjans que facilitin l'accés dels treballadors a la propietat dels mitjans de producció¹¹.

Els precedents d'aquesta norma els trobem a l'article 47 de la Constitució de 1931, tot i que d'una forma molt diferent i en termes de protecció dels camperols i a la legislació de cooperatives de producció i consum. El dret alemany, francès i italià recullen també aquesta figura en els seus textos constitucionals.

El precepte actual és un principi rector de la política social i econòmica que han de seguir els poders públics, perquè en tres incisos defineix la manera en què cal captenir-se respecte a la forma de participar a les empreses, a les societats cooperatives i a l'accés als ciutadans a la propietat dels mitjans de producció¹².

El subjecte de l'obligació de fomentar les cooperatives recau sobre els poders públics i la forma que la Constitució recull indica que ho han de fer “mediante una legislación adecuada”.

¹¹ Segons el professor Calvo Ortega, citant Rodrigo Ruiz, quan la Constitució parla de “legislación adecuada” parla de legislació “especial” respecte a la mercantil.

¹² GARRIDO FALLA, FERNANDO Y OTROS (pel que fa a la nostra anàlisi, CAZORLA PRIETO, LUIS M^a). Comentarios a la Constitución. Tercera edició. Civitas: 2001. ISBN: 84-470-1680-3, pag.2196.

La catedràtica de Filosofia del Dret Maria José Fariñas¹³ ens indica:

La constitución Española (CE) de 1978 es el resultado de un proceso constituyente de negociación y consenso entre los diferentes partidos políticos existentes en un momento social, político, cultural y económico muy complejo en España. La consecuencia es que el sistema diseñado en 1978 resulta a veces ambiguo, otras demasiado abstracto, otras excluyente, asimétrico o no equitativo y en no pocas ocasiones cae en aparentes o ciertas contradicciones, que se han ido evidenciando en las a veces divergentes interpretaciones constitucionales y en los desiguales desarrollos legislativos. Por otra parte, no hay que olvidar que el ámbito de la *construcción material* (el de los derechos) siempre ha sido un espacio dinámico de permanente tensión entre las fuerzas económicas y las necesidades sociales y culturales.

51

Aquesta autora entén que la societat està fent un gir neoliberal que imposa una ètica dels valors individuals pel damunt de l'ètica de la solidaritat, destruint la dimensió col·lectiva solidària i democràtica de les relacions socials.

Abans d'endinsar-nos en la regulació específica que afecta les cooperatives, és necessari analitzar un precepte constitucional mes: l'article 149 CE, perquè estableix les competències reservades a l'estat i per omissió, les que no ho estan. L'article diu així¹⁴:

Article 149

1. L'Estat té competència exclusiva sobre les següents matèries:

- 1) La regulació de les condicions bàsiques que garanteixin la igualtat de tots els espanyols en l'exercici dels drets i en el compliment dels deures constitucionals.
- 6) Legislació mercantil, penal i penitenciària; legislació processal, sense perjudici de les necessàries especialitats que en aquest ordre

¹³ FARIÑAS DULCE, MARIA JOSÉ. La Economía de mercado, los derechos y el modelo constitucional a Derechos humanos y constitución. Tirant lo Blanch: 2018. pág. 577.

¹⁴ Hem extractat els preceptes que interessin, a efectes d'aquest treball.

es derivin de les particularitats del dret substantiu de les Comunitats Autònomes.

7) Legislació laboral, sense perjudici de la seva execució pels òrgans de les Comunitats Autònomes.

8) Legislació civil, sense perjudici de la conservació, modificació i desenvolupament per les Comunitats Autònomes dels drets civils, forals o especials, allí on existeixin. En tot cas, les regles relatives a l'aplicació i eficàcia de les normes jurídiques, relacions jurídic-civils relatives a les formes de matrimoni, ordenació dels registres i instruments públics, bases de les obligacions contractuals, normes per a resoldre els conflictes de lleis i determinació de les fonts del dret, amb respecte, en aquest últim cas, a les normes de dret foral o especial.

17) Legislació bàsica i règim econòmic de la Seguretat Social, sense perjudici de l'execució dels seus serveis per les Comunitats Autònomes.

Aquesta reserva comporta limitacions en el dret de cooperatives, com veurem, atès que la seva regulació general és competència de cada comunitat autònoma, però aspectes tan importants com el règim laboral o el de seguretat social han d'estar forçosament recollits a normes de caràcter estatal, menys proclius a adaptar-se a les peculiaritats de cada territori.

Les cooperatives s'agrupen segons FAJARDO GARCIA¹⁵ dins la categoria de les entitats mutualistes, perquè els seus socis són alhora destinataris de l'activitat econòmica que s'hi desenvolupa. Això fa que el seu ànim sigui diferent al de les societats mercantils perquè no es busca el *màxim* profit sinó que es persegueix el *millor* profit per al soci. Les altres característiques que aquesta autora reconeix a les cooperatives és el principi de portes obertes i la gestió democràtica.

¹⁵ FAJARDO GARCIA, GEMMA. Cooperativas. Régimen jurídico y fiscal. Monografías, 738. Tirant Lo Blanch: 2011. ISBN: 978-84-9985-960-6. Pag 18.

En segon lloc cal veure l'enquadrament que tenen les cooperatives a l'estatut d'autonomia de Catalunya, que, com hem vist en el quadre, té rang de llei orgànica a Catalunya. D'acord amb aquest, la Generalitat té competència exclusiva en matèria de cooperatives (art. 124 Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya), incloent en tot cas l'organització i el funcionament (article 124.1; 124.2) i la regulació i el foment del moviment cooperatiu (art. 124.3). La Generalitat té competència compartida sobre l'estructura, organització, funcionament, activitat, disciplina, inspecció i sanció de les cooperatives de crèdit (articles 126.2; 126.3; 126.4)

Les cooperatives s'enquadren en l'àmbit civil, atès que són persones jurídiques. Tenen, però, característiques pròpies de l'àmbit mercantil i social.

Dins l'àmbit civil trobarem les lleis de cooperatives, tant la llei estatal com les autonòmiques. D'acord amb el que hem explicat, cal definir les cooperatives catalanes d'acord amb la llei catalana, tot i que l'espanyola és d'aplicació subsidiària a aquesta.

Hem de tenir en compte també els codis civils, tant català com subsidiàriament l'espanyol, en tant són les normes de base en la legislació civil catalana.

Farem servir, a efectes de definició la que fa el professor Morillas Jarillo¹⁶:

[...] podemos decir que la cooperativa es una forma jurídica societaria, configurada por los valores y principios cooperativos, que, mediante el desarrollo en común de cualquier tipo de empresa, satisface las necesidades de sus socios. La Declaración sobre la Identidad Cooperativa adoptada por la ACI en 1995 define a la cooperativa como «una asociación autónoma de personas que se han unido de forma voluntaria para satisfacer sus necesidades económicas, sociales y culturales en común mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática»

A esta base se pueden añadir las matizaciones que realizan las leyes, revelando visiones más economicistas (LC, LCE) o más filosóficas

¹⁶ Peinado Gracia, Juan Ignacio (director), Vázquez Ruano, Trinidad (Coordinadora) i altres. TRATADO DE DERECHO DE SOCIEDADES COOPERATIVAS. 2a. edició. València. Tirant Lo Blanch, 2019. ISBN 978-84-1313-007-1. pàg. 150

(LCCAT), reflejo de las dos concepciones: la percepción utilitarista de la cooperativa como medio de enriquecimiento, que se pone de manifiesto en la regulación de los derechos económicos del socio de forma cada vez más amplia y flexible (retorno, derecho a percibir intereses por las aportaciones y derecho al excedente o beneficio) o en la configuración de nuevas modalidades como las cooperativas mixtas; y la concepción social, que acentúa el carácter comunitario y solidario y la figura del hombre como eje, que desplaza a la primacía del capital, se refleja en la estructura y gestión democráticas de las cooperativas y en la conformación de un patrimonio que no es íntegramente repartible. Reflejo de ambas vertientes, la STS de 25 de marzo de 1991 señala: «las sociedades cooperativas tienen una actividad económica, pero que no solamente responden a esta actividad sino también a objetivos sociales de orden humanístico y cultural. Con la actividad económica se pretende prioritariamente resolver problemas sociales, como es en la actualidad la adquisición de artículos de consumo, o bien el acceso a una vivienda digna o la creación de puestos de trabajo en empresas comunitarias, o la comercialización de productos agrícolas que un campesino, por sí mismo, no podría llevar a cabo, o de cualquier otra actividad económica que sea fruto de la colaboración de los miembros que participan en esta tarea común».

Per entendre què és una cooperativa, des del punt de vista jurídic, cal tenir en compte tant la legislació relativa a l'economia social com a les diverses lleis de cooperatives vigents a l'estat espanyol, com, fins i tot el Reglament europeu en aquesta matèria. Per simplificar a efectes de definició legal, farem servir dues definicions: la de la Llei 5/2011 de 29 de març d'economia social i la de la Llei 12/2015 de 9 de juliol, de cooperatives.

Es denomina economia social al conjunt de les activitats econòmiques i empresarials, que en l'àmbit privat duen a terme aquelles entitats que [...] persegueixen bé l'interès col·lectiu dels seus integrants, bé l'interès general econòmic o social, o tots dos.

Les entitats de l'economia social actuen sobre la base dels següents principis orientadors:

a) *Primacia de les persones i de la fi social sobre el capital, que es concreta en gestió autònoma i transparent, democràtica i participativa, que porta a prioritzar la presa de decisions més en funció de les persones i les seves aportacions de treball i serveis prestats a l'entitat o en funció de la fi social, que en relació a les seves aportacions al capital social.*

b) *Aplicació dels resultats obtinguts de l'activitat econòmica principalment en funció del treball aportat i servei o activitat realitzada per les sòcies i socis o pels seus membres i, si escau, a la fi social objecte de l'entitat.*

c) *Promoció de la solidaritat interna i amb la societat que afavoreixi el compromís amb el desenvolupament local, la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, la cohesió social, la inserció de persones en risc d'exclusió social, la generació d'ocupació estable i de qualitat, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i la sostenibilitat.*

d) *Independència respecte als poders públics.*

Formen part de l'economia social les cooperatives, les mutualitats, les fundacions¹⁷ i les associacions que duguin a terme activitat econòmica, les societats laborals, les empreses d'inserció, els centres especials d'ocupació, les confraries de pescadors, les societats agràries de transformació i les entitats singulars creades per normes específiques que es regeixin pels principis establerts en l'article anterior.

Article 1 Llei 12/2015 de 9 de juliol, de cooperatives (la negreta és nostra)

*L'objecte d'aquesta llei és regular el funcionament de les cooperatives com a societats que, actuant amb plena autonomia de gestió i sota els principis de lliure adhesió i de baixa voluntària, amb capital variable i **gestió democràtica**, associen persones físiques o jurídiques amb **necessitats o interessos socioeconòmics comuns** amb el **propòsit de millorar la situació econòmica i social de llurs components i de l'entorn comunitari** fent una activitat empresarial de base col·lectiva, en què el servei mutu i l'aportació pecuniària de tots els membres **han de***

¹⁷ No entrarem en aquest treball en la crítica a la inclusió de les fundacions en l'economia social, atès que alguna fundació molt coneguda conculca greument, entre d'altres, les normes que la Llei d'economia social estableix, sense que hi hagi moviment per resoldre aquesta situació.

permetre de complir una funció orientada a millorar les relacions humanes i a posar els interessos col·lectius per damunt de tota idea de benefici particular.

Els principis cooperatius formulats per l'Aliança Cooperativa Internacional s'han d'aplicar al funcionament i a l'organització de les cooperatives, s'han d'incorporar a les fonts del dret cooperatiu català com a principis generals i aporten un criteri interpretatiu d'aquesta llei.

Les cooperatives poden dur a terme qualsevol activitat econòmica o social.

56

Els principis formulats per l'aliança cooperativa internacional són:¹⁸

- 1r Principi: participació voluntària i oberta
- 2n Principi: gestió democràtica
- 3r Principi: la participació econòmica dels socis
- 4t Principi: d'autonomia i independència
- 5è Principi: educació, formació i informació
- 6è Principi: cooperació entre cooperatives
- 7è Principi: interès per la comunitat

Cal tenir en compte que aquests principis són a l'articulat de la llei de cooperatives, la qual cosa és important, perquè aporta el component d'obligatorietat de compliment d'aquests principis que actuen com a criteris orientadors.

A l'hora de definir la naturalesa jurídica de les cooperatives, la doctrina no és pacífica. Hi ha tres corrents d'opinió sobre la seva naturalesa jurídica:

- a) La que els atribueix caràcter mercantil: les cooperatives desenvolupen activitats econòmiques i socials sota la forma d'empresa. Per tant es pot pensar que s'encabeixen dins l'àmbit mercantil. Tanmateix, no són considerades legalment com a mercantils i per això no s'inscriuen al Registre mercantil.

¹⁸ Font: Confederació de Cooperatives de Catalunya.

- b) La que els atribueix el caràcter d'associació. Les cooperatives es troben fora de l'àmbit d'aplicació de les lleis d'associacions, tot i que és obvi que entren en el concepte associatiu, en l'àmbit de la llibertat associativa.
- c) La que els atribueix caràcter d'empresa de l'àmbit social, diferenciant-la dels dos primers i marcant la seva especificitat.

La Llei de cooperatives catalana s'estructura en cinc títols:

Títol 1.- Disposicions generals

Títol II.- Federacions i confederació de cooperatives

Títol III.- Administració pública i cooperativisme

Títol IV.- Consell superior de la cooperació.

Títol V.- Jurisdicció i competència

Disposicions addicionals.

El primer capítol estableix, amb caràcter general l'objecte de la llei, el seu àmbit d'aplicació, la forma en que s'han de denominar, i, en general els trets generals d'aquesta forma de fer empresa.

Vegem ara les definicions dels termes específics que recull la llei de cooperatives:

Activitat cooperativitzada: l'activitat que duen a terme els socis d'una cooperativa, que pot ésser en forma de lliurament de béns, serveis, treball o qualsevol altra activitat.

La definició de l'activitat cooperativitzada no és en absolut una qüestió pacífica. Vargas Vasserot¹⁹ indica que és el mitjà a través del qual es pretén aconseguir els objectius mutuels de la societat. La doctrina del Tribunal Constitucional considera que l'activitat cooperativitzada són les relacions de les cooperatives amb els seus socis, que constitueix la seva activitat societària típica i que constitueixen el referent per concretar la norma que els és d'aplicació.

¹⁹ VARGAS VASSEROT, CARLOS. La actividad cooperativizada y las relaciones de la cooperativa con sus socios y con terceros. Aranzadi: 2006. ISBN 84-8355-007-5

La llei catalana es limita a dir que l'activitat cooperativitzada és la que duen a terme els socis d'una cooperativa, tot i que caldrà entendre que s'ha de relacionar aquesta activitat amb el tipus de cooperativa de què parlem. Així, per exemple, en una cooperativa de treball associat, l'activitat cooperativitzada serà el treball i per tant caldrà estar al que es detalli al seu CNAE, la que sigui objecte d'aquest treball associat. L'activitat cooperativitzada d'una cooperativa de serveis serà la prestació dels serveis, i per tant l'activitat que correspongui a aquests serveis. L'activitat d'una cooperativa de consum, serà la de proveir els socis i / o als tercers que en facin ús d'allò que sigui objecte de consum. En tots els casos caldrà incloure en aquesta definició les tasques que es fan internament, és a dir, l'activitat que els socis facin en benefici de la pròpia cooperativa, excloent la gestió política, per expressa disposició legal.

Bestreta laboral: l'import que reben els socis que treballen a la cooperativa en concepte de retribució per llur treball, a compte del resultat anual de l'exercici econòmic de la cooperativa.

Cal definir amb molta cura el que son les bestretes laborals dels socis, perquè és un punt controvertit.

El salari és l'objecte de l'obligació de retribuir el treball. D'acord amb l'article 26 de l'Estatut dels Treballadors, es considerarà salari la totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècie, per la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altri, ja retribueixin el treball efectiu, qualsevol que sigui la forma de remuneració, o els períodes de descans computables com de treball.

Tanmateix, ni pel seu contingut ni per l'àmbit d'aplicació de l'ET es pot considerar salari a les percepcions que reben els socis treballadors de les cooperatives.

L'Estatut dels treballadors, en el seu article primer estableix és aplicable als treballadors que voluntàriament prestin els seus serveis retribuïts per compte d'altri i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'una altra persona, física o jurídica, denominada ocupador o empresari.

Per tant, en ser el soci cooperatiu a la vegada treballador i empresari, la llei no entén que les seves percepcions siguin salarials, sinó que els atorga un caràcter societari i les anomena bestretes, enteses com quantitats que van a compte dels

resultats cooperatius²⁰. Això és degut a que les bestretes, tot i les seves similituds amb el salari, no són enteses com una contraprestació al treball realitzat pel soci treballador, sinó que es configuren com a quantitats avançades per la cooperativa a compte dels futurs guanys, que es perceben, això si, en proporció a aquest treball realitzat i no en funció d'una negociació contractual, la qual cosa és un criteri per considerar les cooperatives com entitats no lucratives.

Val a dir que aquesta és una concepció doctrinal que esdevé tant de la impossibilitat de les lleis autonòmiques de legislar en matèria laboral²¹, com de la manca de voluntat del legislador estatal d'atorgar protecció individualment al treballador cooperatiu davant l'ens del que forma part, mentre si ho fa en altres matèries, com per exemple en matèria de protecció de riscos laborals, on si estableix la condició d'empresari a la cooperativa i de treballador al soci treballador.

Aquesta diferència marca tot un seguit de circumstàncies respecte a aquestes percepcions:

- No és clar si la reclamació de bestretes impagades ha de cursar-se per la via civil o la social. La Llei reguladora de la Jurisdicció social es declara competent per a conèixer de les qüestions litigioses que es promoguin entre les societats laborals o les cooperatives de treball associat, i els seus socis treballadors, exclusivament per la prestació dels seus serveis.
- Independentment de la jurisdicció en el que es reclamin les bestretes, el que és clar és que en no considerar-se salari, aquesta reclamació es basa en les lleis de cooperatives, és a dir, a l'àmbit civil i, per tant, la bestreta no està afecta a l'interès del 10% dels retards en el pagament de salaris, sinó a l'interès legal, amb els increments que es derivin, en el seu cas, de la reclamació judicial.
- És important entendre les particularitats de la jurisdicció civil envers la social: En la jurisdicció civil s'apliquen costes judicials a qui perdi el plet, sota el criteri de venciment objectiu (art 394 LEC), cosa que no seria

²⁰ Però que, a efectes tributaris es computen com a rendiments del treball, fins al límit de les retribucions normals a la zona pel sector d'activitat corresponent. El que sobrepassi aquesta quantitat i els excedents que eventualment es reparteixin entre els socis computaran com a rendes del capital mobiliari.

²¹ Val a dir que la llei de cooperatives de Navarra (art 67.4) atorga a les bestretes les mateixes garanties de protecció que les percepcions laborals, però, com hem vist, l'article 149.7 CE l'Estat es reserva la competència única en legislació laboral, la qual cosa fa que sigui dubtós que l'article de la llei Navarra tingui efectes en aquest punt.

aplicable en la jurisdicció social. A banda, a partir de certs imports, per a reclamar en l'àmbit civil cal l'assistència d'advocat i procurador, la qual cosa encareix el procediment respecte a l'àmbit social. Per acabar, cal tenir en compte els temps. Si parlem de l'àmbit del judici ordinari civil, parlem d'un procediment més complex i llarg de tramitar que el social, que es regeix sempre per la immediatesa, si més no, sobre el paper.

60

Retorn: l'import que poden percebre els socis de les cooperatives, en el supòsit de tenir resultats positius, un cop satisfets els impostos exigibles i dotats els fons. El retorn es determina en proporció a l'activitat cooperativitzada que duu a terme el soci, amb independència de la seva participació en el capital social.

El retorn, els excedents, són els imports que queden al nostre balanç quan ja hem pagat les despeses, hem liquidat els impostos i hem apartat els diners que correspon posar als fons obligatoris o voluntaris. Hi ha diferències notables en el repartiment (o retorns) dels excedents, en cas que n'hi hagi, respecte a una societat de capital. En aquesta es determina l'import dels beneficis únicament en funció del capital aportat, perquè, com hem vist, parlem de guanys; entesos com a la consecució de l'objectiu que hom tenia en signar el contracte de societat; i no de retorns. Els retorns són l'excedent del que hem generat per cobrir necessitats i per tant el criteri de determinació de les quantitats a lliurar a cada persona sòcia és l'activitat cooperativitzada, el que cadascuna fa dins la cooperativa. I aquest criteri és rellevant fins al punt que apartar-se d'aquesta norma pot comportar la pèrdua de la condició de cooperativa fiscalment protegida. L'obligació de seguir principis d'igualtat, fa que la manera de repartir els excedents hagi de ser objectiva.

Seccions de cooperativa: les unitats organitzatives internes de la cooperativa, amb autonomia de gestió, possibilitat de patrimonis separats a aquest efecte i comptabilitat separada, sense perjudici de la responsabilitat general i unitària de la cooperativa. Aquestes seccions poden constituir-se, dins de l'objecte social de la cooperativa, per a dur a terme activitats econòmiques o socials específiques o per a desenvolupar l'objecte social de la cooperativa en un determinat àmbit territorial.

Les seccions cooperatives són branques separades dins l'estructura de la cooperativa, que no tenen personalitat jurídica pròpia, però que poden actuar com patrimonis separats dins l'organització. S'han de recollir als estatuts i la seva existència obliga la cooperativa a auditar els seus comptes anuals. És una figura complexa, perquè aglutina diversos ens dins una mateixa estructura, amb totes les dificultats que això comporta.

Reglament de règim intern: les normes de funcionament intern o organització funcional de la cooperativa, de caràcter potestatiu i que no requereixen escriptura pública ni inscripció en el Registre de Cooperatives.

Els documents escrits ajuden a garantir la seguretat jurídica²² en una organització, atès que reflecteixen de forma objectiva el tarannà o les normes de comportament acceptades pel col·lectiu i evita l'aplicació de normes subjectives o no acceptades pel col·lectiu.

El **reglament de règim intern** és un document que recull la forma d'actuar de la cooperativa. És una norma més lleugera que els Estatuts i no és necessari ni elevar-lo a públic ni inscriure'l (tot i que alguns autors ho recomanen). En l'àmbit cooperatiu, el RRI necessita ser aprovat per una majoria qualificada. L'avantatge de tenir un RRI és la seva flexibilitat. En no haver de fer escriptura pública per a recollir el seu contingut és més fàcil modificar-lo en funció de les necessitats de la cooperativa.

La llei de cooperatives defineix dos conceptes més: el fons de reserva i el fons d'educació. Per les seves característiques, en parlarem a l'apartat següent, que intenta abastar el règim fiscal i tributari de les cooperatives.

Tot aquest seguit de definicions ens situen en els àmbits civil i laboral. Manca una regulació específica i completa sobre la prestació de treball dels socis cooperatius i manca regulació que enfoqui directament els treballadors per compte aliè de les cooperatives, tant pel que fa a les especialitats de la seva relació, com pel que fa al trànsit entre la seva condició de treballadors no socis i socis treballadors.

²² La seguretat jurídica pot ser definida com la predictibilitat de les conseqüències jurídiques dels actes o conductes. En el nostre ordenament jurídic la seguretat jurídica és un concepte discutit. La seva naturalesa és objecte de debat en l'àmbit de la Filosofia del Dret, on es discuteix si té condició de principi o de valor jurídic. En tot cas la seguretat jurídica apareix com una exigència fonamental per al manteniment de l'ordenament jurídic, vinculada a l'estabilitat econòmica i social.

Vist el conflicte jurisdiccional que afecta les persones que presten serveis en l'àmbit cooperatiu, entrarem a esmentar mot breument les diferents branques jurídiques i la relació que la cooperativa té amb cadascuna d'elles, a efectes enumeratius, excloent el dret laboral que s'explica de forma específica en un punt d'aquest treball per la seva complexitat.

Dret Públic:

- 1. Dret Constitucional:** és la norma base sobre la que s'organitza l'estat. Recull normes d'organització política i reconeix tot un seguit de drets personals i col·lectius aplicables a aquest. Com en tota relació entre persones, cal tenir molt presents els drets fonamentals que recull la Constitució, sense oblidar, però les normes supranacionals que, d'acord amb aquesta, hi tenen preferència si Espanya les ha subscrit.
- 2. Dret Administratiu:** el dret administratiu comprèn les relacions entre les administracions públiques i els particulars. Si bé, més enllà dels actes que s'inscriuen al Registre de Cooperatives, les relacions internes de la cooperativa pertanyen a l'àmbit civil i a tot estirar, en alguns termes, al laboral, hi ha una relació molt directa amb les administracions, atès que és un sector que treballa molt amb ajuts i subvencions públiques i per tant, ha d'acudir a aquestes normes amb una certa assiduitat.
- 3. Dret penal:** La responsabilitat penal de les persones jurídiques es va introduir com a tal per primera vegada per la LO 5/2010, en l'article 31 bis del CP. El Legislador espanyol va preveure la responsabilitat penal directa i independent de les persones jurídiques respecte dels propis administradors o directius de la societat. Es tracta que, quan es dugui a terme una conducta de les tipificades en el Codi Penal, el procés penal pugui dirigir-se, no només contra l'autor persona física, sinó també contra la persona jurídica. La cooperativa, en tant que persona jurídica és, doncs, subjecte de responsabilitat penal i per tant, necessita conèixer i avaluar els riscos de cometre un delicte i evitar-los. Per això s'ha estès la disciplina del Compliance penal, del que parlarem més endavant.
- 4. Dret processal:** El dret processal és la branca de l'ordenament que disciplina la forma i manera en la qual han de tramitar-se els procediments dins dels òrgans judicials. És una branca del dret que no afecta massa les cooperatives en la seva operativa diària, però que cal tenir en compte en cas que hi hagi litigis.

- 5. Dret financer i tributari:** en aquest punt s'inclouen les normes comptables - específiques per a les cooperatives- i les normes fiscals. En tant que subjecte passiu de tributs, les cooperatives tenen relació constant, com qualsevol altra empresa amb aquesta branca del dret. També han de complir la normativa comptable i la bancària quan els afecti.

Dret privat

- 1. Dret civil:** El dret civil regula les relacions entre els particulars. . La normativa bàsica de cooperatives és de caràcter civil. La normativa reguladora de la persona jurídica també. Per això el funcionament intern de la cooperativa es regula, principalment mitjançant normes d'aquest àmbit. Cal que tinguem present [L'article 6 del codi civil](#), perquè ens diu que la ignorància de les lleis no n'eximeix del compliment. Per tant, cal que les persones que condueixen la cooperativa tinguin un cert coneixement de les normes que els afecten.
- 2. Dret mercantil:** Si bé la legislació civil cobreix bona part de les relacions que pugui tenir una cooperativa, en tant que aquesta opera en l'àmbit mercantil, es troba vinculada a les seves normes en alguns àmbits, com ara propietat industrial, propietat intel·lectual, etc.
- 3. Dret Internacional privat:** Aquesta branca del dret s'ocupa de les relacions entre particulars quan aquests resideixen en diferents estats. Per tant, en el globalitzat món actual no és difícil que la cooperativa tingui relacions amb actors d'altres països i, per tant, és possible que hagi d'acudir a les normes d'aquest àmbit per a desenvolupar la seva activitat.

La persona com a part de la cooperativa

[Llei 29/2002, de 30 de desembre, primera llei del Codi civil de Catalunya](#)

[Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família](#)

[Real Decreto de 24 de julio de 1889, texto de la edición del Código Civil mandada publicar en cumplimiento de la Ley de 26 de mayo último](#)

64

Hem vist, fins ara, com s'orquestra l'ordenament entorn les cooperatives. Hem examinat la seva condició de persona jurídica i el significat d'aquesta construcció legal.

En aquest apartat parlarem de les persones. Deixarem de banda les persones jurídiques, i ens centrarem en la figura de la persona física com a part indispensable de qualsevol organització i com a base de qualsevol cooperativa.

D'acord amb l'Article 22 LCCAT, Pot ser sòcia d'una cooperativa de primer o segon grau:

- a) Tota persona física **amb plena capacitat d'obrar**, excepte en els casos expressament autoritzats per la present llei, especialment quant a les cooperatives d'iniciativa social.
- b) Tota persona jurídica, pública o privada.
- c) Les comunitats de béns, tret que per la classe de cooperativa de què es tracti o per l'activitat cooperativitzada no s'admeti alguna d'elles.
- d) Les herències jacents, en el cas de socis col·laboradors.

Pel que fa a les cooperatives de segon grau i d'acord amb l'article 138 LCCAT, poden ser-ne sòcies les cooperatives de primer grau, els socis de treball o tota entitat o persona jurídica, pública o privada, els socis col·laboradors, que s'incorporen en les mateixes condicions que en la resta de cooperatives, i els empresaris individuals sempre que existeixi convergència d'interessos o necessitats i que els estatuts no el prohibeixin. En tot cas, les cooperatives que són sòcies d'aquella tenen en tot moment i en tots els òrgans, com a mínim, més de la meitat dels vots socials.

Per tant, la persona física té cabuda tant en la cooperativa de primer grau com en la de segon. Hi ha limitacions, però. La primera limitació ve donada per la **capacitat jurídica i la capacitat d'obrar**.

Entenem per capacitat jurídica l'aptitud per a ser titular de drets subjectius i de deures jurídics. Adquirim capacitat jurídica pel fet de néixer, com és de veure en l'articulat del Codi Civil:

65

Artículo 29

El nacimiento determina la personalidad; pero el concebido se tiene por nacido para todos los efectos que le sean favorables, siempre que nazca con las condiciones que expresa el artículo siguiente.

Artículo 30

La personalidad se adquiere en el momento del nacimiento con vida, una vez producido el entero desprendimiento del seno materno.

La capacitat d'obrar és l'aptitud per a l'exercici dels drets dels quals s'és titular. És a dir, l'aptitud de la persona per exercir dels drets subjectius i dels deures jurídics.

En el nostre ordenament, la plena capacitat d'obrar s'assoleix als divuit anys, amb la majoria d'edat (Art. 211.3, 211.4 CCCAT i 315 CC). Tot i això, les persones menors d'edat poden dur a terme els actes que la llei els permeti (art 211.5 c CCCAT). Per exemple, poden ser sòcies de cooperatives de treball associat des dels 16 anys. Les persones amb les capacitats limitades poden ser sòcies de cooperatives d'iniciativa social en alguns casos.

Per tant, la única limitació de les persones físiques per a ser part en una cooperativa és la seva capacitat d'obrar.

La persona sòcia com a vertebradora de l'estructura cooperativa

Llei 12/2015, de 9 de juliol, de cooperatives

Les persones sòcies participen en la realització de l'objecte social de la cooperativa. Escullen els càrrecs dels òrgans de la societat i poden ser elegits per a ocupar aquests càrrecs. Participen amb veu i vot en l'adopció de la totalitat dels acords de l'assemblea general i dels altres òrgans quan en formin part.

66

Aquests drets vertebraren l'estructura d'una cooperativa. Per això és important gestionar el desacord i establir mecanismes de control de les possibles irregularitats.

Gestió del desacord

Els **acords de l'assemblea general** que siguin contraris a la llei, s'oposin als estatuts o lesionin els interessos de la cooperativa en benefici d'un soci, o de varis, o de terceres persones poden ser impugnats. Els acords contraris a la llei són nuls i la resta són anul·lables.

Estan legitimades per a impugnar acords anul·lables, en un període de **quaranta dies**:

- ⦿ Les persones sòcies que hagin assistit a l'assemblea que hagin fet constar a l'acta que s'oposen a la seva celebració o hagin votat en contra de l'acord
- ⦿ Les persones sòcies absents.
- ⦿ Les persones que hagin estat privades il·legítimament de vot.
- ⦿ Qualsevol persona que n'acrediti un interès legítim. En tot cas s'entén que les federacions i confederacions tenen sempre interès legítim.

Estan legitimades per a impugnar acords nuls, en un termini **d'un any**:

- ⦿ Totes les persones anteriors.
- ⦿ Les persones sòcies que hagin votat a favor.
- ⦿ Les persones sòcies que s'hagin abstingut.

Els membres del consell rector i els de la intervenció de comptes, si n'hi ha, tenen l'obligació d'exercir les accions d'impugnació d'actes contraris a la llei o als estatuts de la cooperatives

Els terminis es compten a partir de la data d'aprovació de l'acord i, si és un acord d'inscripció obligatòria, a partir de la data de formalització de la inscripció en el Registre de Cooperatives.

La sol·licitud de suspensió cautelar de l'acord impugnat ha de ser realitzada, com a mínim, per un grup de socis que representi el 5% dels vots socials.

67

La interposició davant els òrgans socials dels recursos que regula la LCCCAT interromp els terminis de prescripció i de caducitat de les accions.

Pel que fa a les **decisiones del consell rector**, si són contraris a la llei o als estatuts socials, o lesionen els interessos de la cooperativa en benefici d'una o diverses persones sòcies o fins i tot de terceres persones, poden ser impugnats segons el procediment establert per a la impugnació dels acords de l'assemblea. Els acords contraris a la llei són nuls i els altres acords són anul·lables.

La legitimació per a la impugnació dels actes nuls correspon a totes les persones sòcies, incloses les que formen el consell rector.

Per a la impugnació dels actes anul·lables, estan legitimats per a exercir l'acció d'impugnació:

- 🕒 Un mínim del 5% de les persones sòcies.
- 🕒 Els interventors de comptes.
- 🕒 Els membres del consell rector absents de la reunió en què es va adoptar l'acord.
- 🕒 Els assistents a la reunió que hagin fet constar en l'acta el seu vot contrari.
- 🕒 Les persones que hagin estat privades de vot il·legítimament.

El termini per a instar l'acció d'impugnació contra els acords del consell rector és de **dos mesos** des que s'ha conegut l'acord, sempre que no hagi transcorregut un any des de la data de la seva adopció.

Classes de cooperativa

Abans d'entrar en la classificació que la llei catalana de cooperatives fa de les diverses tipologies existents, volem fer un exercici d'anàlisi, perquè aquest justifica prou coherentment el tractament diferenciat que en fa el legislador.

68

Val a dir que, al nostre parer, la regulació de les diferents classes de cooperativa és insuficient, es troba massa dispersa i afavoreix l'existència de cooperatives pantalla i d'altres empreses que utilitzen la forma cooperativa amb finalitats diferents a les cooperativistes.

En una primera classificació, podem diferenciar entre cooperatives de primer grau i de segon grau. Les primeres han d'ésser integrades per un mínim de dos socis (que cal incrementar fins a tres abans de complir el cinquè any de funcionament, sota la obligació de dissolució si no es compleix aquesta condició) que duguin a terme l'activitat cooperativitzada, excepte les cooperatives de consumidors i usuaris, que han d'ésser integrades per un mínim de deu persones físiques sòcies.

Les cooperatives de segon grau han d'ésser integrades per un mínim de dues persones jurídiques, una de les quals, almenys, ha d'ésser una cooperativa en actiu. El preàmbul de la LCCAT motiva l'existència de la figura de la cooperativa de segon grau com a figura diferenciada en els següents termes:

Amb la finalitat de reconèixer en la cooperativa de segon grau un instrument d'intercooperació entre les entitats que la formen, tan ampli com els respectius estatuts estableixin per a propiciar-ne el desenvolupament i la competitivitat, s'opta per definir-ne l'objecte mitjançant una fórmula legal no limitativa, deixant llibertat a les cooperatives perquè, mitjançant els estatuts, permetin una vinculació de major o menor grau, que pot anar des d'una relació de col·laboració fins a tenir les finalitats d'un grup cooperatiu amb direcció unitària en tots els aspectes en què així s'hagi pactat. En aquest nou marc jurídic, s'habilita la utilització de la denominació grup cooperatiu per a les cooperatives de segon grau amb integració empresarial; d'aquesta manera s'afavoreixen la imatge i el pes institucional de cooperatives de segon grau que ja funcionaven com a tals i se'n fomenta la creació d'altres afins a aquesta regulació, amb l'objectiu final de promoure formes empresarials de més

volum, més dinàmiques, que millorin la competitivitat i assegurin la supervivència de les cooperatives.

Convé recalcar, perquè ho farem, que en aquest grup es pot portar a examen, d'altra banda, la cooperativa integral davant el grup cooperatiu o, fins i tot, la combinació de diverses formes societàries per assolir un mateix objectiu global.

69

A banda d'això, a l'hora de classificar les diverses classes de cooperativa, podem atènyer-nos a criteris històrics i consuetudinaris, a criteris d'utilitat i fins i tot al tractament que la seguretat social fa de les assegurances socials que cadascuna ha de satisfer respecte de les persones que hi aporten el seu treball.

A tall d'exemple, podríem classificar les cooperatives en funció a l'entorn en que duen a terme les seves activitats. Així veuríem per una banda les cooperatives que tenen a veure amb l'explotació agrícola i ramadera, les que exploten els recursos marítims, fluvials o lacustres i la resta de cooperatives, que no exploten directament recursos naturals. Per un altre cantó, podríem catalogar-les en base al tipus de producte al que es dediquen. És obvi que la regulació d'una cooperativa de crèdit i la d'una de treball associat no poden ser iguals, perquè el tractament del diner requereix una normativa específica i diferenciada del tractament que ha de rebre el treball de les persones.

Una forma útil als efectes d'aquest treball de classificar les cooperatives és fer-ho basant-nos en les persones que les conformen i en la comprensió del tractament que en fa la seguretat social a l'hora de fixar les normes d'assegurament dels seus membres. Així limitariem les classes de cooperatives a tres grans grups:

Per una banda tindríem les cooperatives de consum: consum de diners (cooperatives de crèdit), consum d'habitatge (cooperatives d'habitatges), etc...

D'altra banda posariem les cooperatives que busquen l'aprofitament en comú dels negocis particulars dels seus membres. Així per exemple, les cooperatives de serveis, les marítimes, fluvials i lacustres, etc.

Un altre grup recolliria les cooperatives que tenen trets dels dos grups anteriors, o que les complementen: per exemple les cooperatives agràries, que tenen trets de cooperativa de serveis i de consum, les de treball associat, que poden dedicar-se a ambdues funcions.

Per acabar, cal fer especial esment a les cooperatives que hom pot trobar als textos científics, algunes presents a la normativa catalana, altres no. En aquest grup trobem les cooperatives integrals (o d'objecte plural segons els autors), les mixtes (figura poc útil en la legislació catalana, ja que incorporen persones sòcies i persones col·laboradores (normalment capitalistes), possibilitat que la LCCAT recull en totes les modalitats de cooperativa).

Cooperatives d'iniciativa social

Cal fer esment de les cooperatives d'iniciativa social, diferenciant-les de les que no tenen aquesta iniciativa. En primer lloc, cal entendre que tota cooperativa tindrà una certa iniciativa social, per quant la llei catalana, en el seu article primer es diu (la negreta és nostra):

Article 1. Objecte

*1. L'objecte d'aquesta llei és regular el funcionament de les cooperatives com a societats que, actuant amb plena autonomia de gestió i sota els principis de lliure adhesió i de baixa voluntària, amb capital variable i gestió democràtica, associen persones físiques o jurídiques amb necessitats o interessos socioeconòmics comuns **amb el propòsit de millorar la situació econòmica i social de llurs components i de l'entorn comunitari** fent una activitat empresarial de base col·lectiva, en què el servei mutu i l'aportació pecuniària de tots els membres han de permetre de complir una funció orientada a millorar les relacions humanes i a posar els interessos col·lectius per damunt de tota idea de benefici particular.*

*2. **Els principis cooperatius formulats per l'Aliança Cooperativa Internacional s'han d'aplicar al funcionament i a l'organització de les cooperatives**, s'han d'incorporar a les fonts del dret cooperatiu català com a principis generals i aporten un criteri interpretatiu d'aquesta llei.*

3. Les cooperatives poden dur a terme qualsevol activitat econòmica o social.

El fet de millorar l'entorn comunitari constitueix la iniciativa social que tota cooperativa ha de tenir. El compliment dels principis cooperatius de la ACI i en

concret del setè (interès per la comunitat) reforça aquesta idea de gestionar les cooperatives amb una visió social. Per tant, entenem que la iniciativa social -en tota l'amplitud que aquesta definició pot englobar és **dret positiu**²³ si més no, de les cooperatives catalanes, perquè es troba en l'articulat de la llei de cooperatives.

Tot i això, la llei reconeix una implicació especial a les cooperatives amb un determinat objecte, que engloba sota la definició de cooperatives d'iniciativa social. Aquestes es defineixen a l'article 143 LCCAT.

Segons aquest, es reconeix com d'iniciativa social les cooperatives que tenen per finalitat:

- 🕒 La integració laboral.
- 🕒 La plena inserció o la defensa de persones o col·lectius amb dificultats especials d'integració o afectats per qualsevol tipus d'exclusió social o limitació de llurs drets socials.
- 🕒 La satisfacció de necessitats socials no ateses, o ateses insuficientment, pel mercat, mitjançant les activitats que determinin els estatuts socials respectius.

Per tant, una cooperativa d'iniciativa social proporciona un entorn estable a determinats col·lectius que, per diverses raons, es veuen limitats socialment.

L'article 144 els requereix el compliment de certs requisits a efectes d'equiparació de les cooperatives d'iniciativa social amb les entitats sense ànim de lucre (fundacions i associacions) a efecte de subvencions. Cal tenir en compte, però, que les cooperatives no estan incloses en l'àmbit d'aplicació de la Llei 49/2002, de 23 de desembre, de règim fiscal de les entitats sense finalitats lucratives i dels incentius fiscals al mecenatge.

Això té efectes fiscals importants, des de la quota que correspon liquidar fins a molts dels conceptes que fiscalment es poden considerar exempts en cada cas.

²³ Dret positiu: Dret vigent en un moment i en un lloc determinats (<https://www.enciclopedia.cat/EC-GEC-0099903.xml>)

Per això entenem que per a dur a terme finalitats d'iniciativa social en alguns casos serà més eficient constituir una associació que una cooperativa, en atenció a si la intenció de la cooperativa d'iniciativa social és la d'intervenir en el transit econòmic, o la de dur a terme acció social i no lucrativa, és a dir, una finalitat de les establertes a l'article 321.1 CCCAT per les associacions.

72

Amb tot, el que diferencia una cooperativa d'acció social i una associació pot ser, precisament, la possibilitat de la primera d'intervenir en el trànsit econòmic amb normalitat. Per tant, caldrà estar a les característiques de cada entitat per a decidir quina és la forma més adient a les seves característiques i necessitats.

Analitzem ara els tipus de cooperativa de primer grau que recull la Llei catalana de cooperatives. Distingeix entre 11 tipus de cooperatives (més un dotzè pendent de reglamentació).

Cooperatives agràries:



Foto: Camps segats a Navès. Eva Ferré. 8 d'agost de 2019

La llei catalana de cooperatives engloba les cooperatives agràries i les d'explotació comunitària de la terra en un sol epígraf. Això comporta alguns problemes de concepte i, sobretot, d'assegurament.

La diferència entre una cooperativa agrària i una d'explotació comunitària de la terra és essencial: a tenor de la llei catalana, la cooperativa d'explotació comunitària de la terra comporta la cessió d'una o més terres, d'un determinat bestiar, i/o d'immobles susceptibles d'explotació agrària per a ser explotats conjuntament com a cooperativa. És a dir, la cooperativa afronta l'explotació de la terra. En canvi, la cooperativa agrària s'assimila més a una cooperativa de serveis, perquè no comporta cap cessió, sinó que produeix, transforma i comercialitza els productes obtinguts a les terres dels socis, alhora que els ajuda a assolir millores tècniques, econòmiques o socials. En aquest tipus de cooperativa el soci (comú) és el titular de l'explotació que aporta el seu producte.

Regulació: Article 110 a 112 LCCAT

Objecte: La cooperativa agrària és la cooperativa que té per objecte la producció, la transformació i la comercialització dels productes obtinguts a les explotacions o a les terres dels socis i, accessòriament, la prestació de serveis i subministraments i, en general, qualsevol operació i servei amb l'objectiu d'assolir la millora econòmica, social o tècnica dels socis o de la mateixa cooperativa.

Tipologia de persones sòcies

Socis comuns: els titulars d'explotacions agrícoles, ramaderes i forestals i les persones que participen en l'activitat cooperativitzada agrària aportant llur producte a la cooperativa.

Socis col·laboradors: Els que duen a terme l'activitat cooperativitzada i no poden considerar-se socis comuns



Foto: Bales de palla a Lladurs. Eva Ferré 8 d'agost de 2019

Assegurament: Cal tenir en compte, abans que res, que l'agrari és un règim especial pel que fa a la Seguretat social. Per tant, el seu assegurament és a règim especial agrari de la seguretat social o bé al sistema especial per a treballadors per compte propi agraris.

Els socis treballadors de les cooperatives d'explotació comunitària de la terra presten el seu treball a la cooperativa com a assimilats a treballadors per compte aliè a efectes de la Seguretat Social (art. 14.2 LGSS).

Els socis comuns de la cooperativa agrària anirien al SETA (règim per compte propi agrari)

Els socis col·laboradors, en tant no cedeixen la seva terra, sinó que tan sols hi aporten el seu treball, anirien a règim general, igual que els socis treballadors d'explotació comunitària (article 136 g LGSS). Ara bé, què pot passar amb els socis que sense cedir la terra (és a dir, socis comuns) aportin els seus productes i a més prestin el seu treball en l'explotació de que la cooperativa sigui titular? Sobre el paper la resposta és senzilla: han d'estar en els dos règims

simultàniament. Al SETA en tant exploten les seves terres i aporten el producte a un tercer i al règim general (en endavant RG) per les tasques que facin dins el si de la cooperativa. Ara bé. Aquesta opció és costosa tant a nivell de preu com de gestió. Per tant, caldria estar al cas concret per determinar l'assegurament de cada soci en aquesta tipologia de cooperativa.

75

Inscripció: procediment ordinari i procediment exprés quan el nombre de persones sòcies no sigui superior a deu (art. 20.2 LCCAT).

Especialitats:

- 🕒 Poden dur a terme, **com a activitat accessòria**, qualsevol servei o activitat empresarial exercits en comú, d'interès dels socis i de la població agrària, molt especialment les activitats de consum i els serveis per als socis i per als membres de llur entorn social i el foment de les activitats encaminades a la promoció i la millora de la població agrària i el medi rural.
- 🕒 Per al compliment de llurs objectius, poden, entre altres activitats, prestar serveis per a la mateixa cooperativa i amb el personal propi, que consisteixin en la realització de feines agràries o altres d'anàlogues en les explotacions i a favor dels socis, **d'acord amb la legislació estatal aplicable**.
- 🕒 Poden fer conjuntament l'explotació comunitària d'una terra i l'aprofitament de bestiar, de terres i d'immobles susceptibles d'explotació agrària.
- 🕒 La llei permet que els estatuts estableixin diferències entre les persones sòcies, en funció de criteris objectius establerts a la pròpia llei.
- 🕒 Estableix la successió de la persona sòcia.

Cooperatives marítimes, fluvials i lacustres



76

Foto: Port del Serrallo. Tarragona. Eva Ferré, 4 d'agost de 2019.

Article 113 LCCat

Definició: les que associen persones físiques o jurídiques titulars d'explotacions dedicades a activitats pesqueres o d'indústries de pesca marítima i les derivades, en llurs diverses modalitats, del mar, els rius o els llacs o les llacunes.

Objecte: tot tipus d'activitats i operacions encaminades a la millora econòmica i tècnica de les explotacions dels socis, de llurs elements o components i de la cooperativa, i també qualsevol altra finalitat o qualsevol altre servei que siguin propis de les activitats marítima i pesquera o d'aqüicultura, o que hi estiguin relacionats directament. En definitiva, poden tenir per objecte tot servei o activitat empresarial d'interès dels socis, exercit en comú, molt especialment dur a terme activitats de consum i serveis per als socis i per als membres de llur entorn social, i fomentar les activitats de promoció i millora de les condicions de la població de l'entorn.

Tipologia de persones sòcies: La llei no marca especificitats en aquest sentit, per tant, cal entendre que seran socis comuns els que duguin a terme l'activitat cooperativitzada i socis col·laboradors els que no ho facin (per exemple, socis que tan sols aporten diners).

Assegurament. no hi ha una regulació específica per a aquest tipus de cooperativa. Per tant, cal entendre que, respecte de les respectives explotacions, les persones sòcies tindran l'assegurament que els correspongui. Ara bé, per al desenvolupament de les activitats cooperativitzades, d'acord amb l'article 136 g LGSS el règim d'assegurament és assimilat al dels treballadors per compte aliè, amb les especialitats establertes a les cooperatives.

77

En tot cas cal recordar que la Seguretat Social estableix que els treballadors del mar, ja sigui per compte propi o aliè, s'inclouen al corresponent règim especial.

Especialitats: Les cooperatives del mar s'assimilen a cooperatives de serveis, perquè l'activitat cooperativitzada no és la de les explotacions particulars de cada persona sòcia, sinó activitats de consum o serveis a les persones sòcies, al seu entorn, etc. Difereixen de les confraries perquè aquestes darreres són entitats de dret públic sectorials, sense ànim de lucre, que representen els interessos col·lectius del seu sector, d'acord amb la llei 33/2014 de 26 de desembre de pesca marítima de l'Estat. Les cooperatives del mar són organitzacions privades que, si bé defensen els interessos dels seus membres i l'entorn, ho fan mitjançant l'activitat econòmica i poden tenir ànim lucratiu.



Foto: Confraria de pescadors. Port del Serrallo (Tarragona). Eva Ferré, 4 d'agost de 2019.

Cooperatives d'assegurances

Article 114 LCCat

Definició: Les cooperatives d'assegurances són un tipus de cooperativa de consum, atès que proporcionen als seus socis serveis d'assegurances. Tanmateix es regeixen per una normativa específica i s'inscriuen al Registre mercantil a més del de Cooperatives. Per poder actuar, requereixen l'autorització administrativa prèvia.

78

Objecte: Les cooperatives d'assegurances, tenen per objecte la cobertura als socis dels riscos assegurats mitjançant una prima fixa que es paga al començament del període del risc.

Tipologia de persones sòcies: La condició de soci cooperativista serà inseparable de la de prenedor de l'assegurança o d'assegurat, sempre que aquest últim sigui el pagador final de la prima.

Assegurament: no hi ha una regulació específica per a aquest tipus de cooperativa. Per tant, cal entendre que, respecte de les respectives explotacions, les persones sòcies tindran l'assegurament que els correspongui. Ara bé, per al desenvolupament de les activitats cooperativitzades, d'acord amb l'article 136 g LGSS el règim d'assegurament és assimilat al dels treballadors per compte aliè, amb les especialitats establertes a les cooperatives.

Especialitats: Les cooperatives d'assegurances es mouen en un àmbit amb regulació especial. Vegem algunes de les seves normes específiques:

Quan es constitueixen, han d'inscriure's al Registre de Cooperatives que els correspongui, al Registre Mercantil. A més, es requereix autorització administrativa prèvia a l'inici de les seves activitats (art. 42 Llei 20/2015, de 14 de juliol, d'ordenació, supervisió i solvència de les entitats asseguradores i reasseguradores.)

Els cooperativistes no responen dels deutes de la societat, a menys que s'especifiqui així als estatuts i si així fos, la seva responsabilitat es limita a una quantitat igual a l'import de la prima anual corresponent a cadascun d'ells. La clàusula estatutària sobre responsabilitat personal del soci cooperativista pels deutes socials ha de figurar en les pòlisses d'assegurança de forma destacada.

En la resta, es regeixen per les disposicions de la normativa autonòmica corresponent, si n'hi ha; de la Llei 20/2015, el seu desenvolupament reglamentari, i pels preceptes del text refós de la Llei de Societats de Capital als quals es remet, així com per les disposicions reglamentàries que la desenvolupin i, **supletòriament**, per la legislació de cooperatives.

Cooperatives de consumidors i d'usuaris



Foto: Ripoll. Eva Ferré, 11 d'agost de 2019

Articles: 115 a 117 LCCat

Definició: Si ens fixem en la Viquipèdia, veurem que una cooperativa de consum és una agrupació de persones consumidores que s'uneixen per a beneficiar-se de la compra comuna i així evitar els marges de distribució.

Objecte: el lliurament de béns o la prestació de serveis per al consum directe dels socis i de llurs familiars, i el desenvolupament de les activitats necessàries per a afavorir la informació, la formació i la defensa dels drets dels consumidors i els usuaris.

En cas que produeixin allò que venen caldrà que compleixin els requeriments de l'activitat productiva i a banda els de l'activitat de consum.

Tipologia de persones sòcies: La llei no marca especificitats en aquest sentit, per tant, cal entendre que seran socis comuns els que duguin a terme l'activitat cooperativitzada i socis col·laboradors els que no ho facin (per exemple, socis que tan sols aporten diners).

Assegurament dels socis de treball: Per al desenvolupament de les activitats cooperativitzades, d'acord amb l'article 136 g LGSS el règim d'assegurament és

assimilat al dels treballadors per compte aliè, amb les especialitats establertes a les cooperatives.

En aquest cas, cal puntualitzar que hi ha especificitats a la llei de la seguretat social respecte a activitats de consum. En concret, la llei estableix que els socis treballadors de les cooperatives de treball associat dedicats a la venda ambulant que percebin ingressos directament dels compradors han d'estar inclosos forçosament en el règim especial de treballadors autònoms.



Foto: Parades ambulants al Mercadal del Comte Guifré. Ripoll. Eva Ferré 11 d'agost 2019

Tot i que la norma no es refereix als treballadors de les cooperatives de consum, caldria preguntar-se si caldria aplicar aquesta norma a aquestes cooperatives, atès que, tot i que la norma no els prohibeix la venda a tercers no socis, aquesta venda a tercers no pot considerar-se activitat cooperativitzada.

Inscripció: procediment ordinari i procediment exprés quan el nombre de persones sòcies no sigui superior a deu (art. 20.2 LCCAT).

Especialitats:

Les cooperatives de consumidors i usuaris tenen la condició de majoristes i poden vendre al detall com a minoristes.

Els lliuraments de béns i la prestació de serveis als socis de la cooperativa no tenen la condició de vendes, ja que es tracta de consumidors agrupats que els han adquirit conjuntament.

Cooperatives de crèdit



Article: 118 a 120 LCCAT

Definició: Segons el diccionari empresarial Wolters Kluwer, Una cooperativa de crèdit és una entitat bancària privada que es regeix pels mètodes operatius i les normes comunes a totes les entitats de crèdit però que es diferencia d'elles en la finalitat perseguida (servir a les necessitats financeres dels seus socis i de tercers) i en el seu sistema i procediment de govern²⁴.

82

Objecte: Les cooperatives de crèdit tenen per objecte exclusiu satisfer les necessitats de finançament i potenciació dels estalvis dels socis respectius, primordialment, i de terceres persones, en la mesura que la normativa específica aplicable ho autoritzi, mitjançant les activitats pròpies de les entitats de crèdit.

Tipologia de persones sòcies: la cooperativa de crèdit no deixa de ser una cooperativa de consum (en aquest cas, de diners), que, per raó del seu objecte, se subjecta a normatives específiques. Així mateix per l'especificitat de la seva activitat, resta subjecte a un major control, respecte a societats que gestionin altres tipus de recursos.

Per tant, la tipologia de les persones sòcies serà la mateixa que en qualsevol cooperativa de consum, tot i que restaran subjectes a la regulació específica de les cooperatives de crèdit.

Assegurament dels socis de treball: Per al desenvolupament de les activitats cooperativitzades, d'acord amb l'article 136 g LGSS el règim d'assegurament és assimilat al dels treballadors per compte aliè, amb les especialitats establertes a les cooperatives.

²⁴ Diccionario empresarial Wolters Kluwer.es

Cooperatives d'ensenyament



83

Foto: Escola Pública de Navès. Eva Ferré 8 d'agost de 2019

Article: 121 LCCAT

Definició: Segons Aracoop²⁵, una escola cooperativa és una escola gestionada col·lectivament, on les persones participen activament en l'educació dels infants i en la presa de decisions. El funcionament de l'escola es decideix democràticament a les assemblees, i el Consell Rector vetlla perquè se segueixin les directrius acordades.

Objecte: procurar o organitzar qualsevol mena d'activitat escolar o docent, en alguna branca del saber o de la formació tècnica, artística, esportiva o d'altres, i també prestar serveis que facilitin l'activitat docent, com la venda de material, la pràctica de l'esport o els serveis de cuina, entre altres. També poden tenir per finalitat educar els alumnes dels centres escolars en la pràctica cooperativista. Amb aquest objecte, poden produir i distribuir, exclusivament entre els socis, béns i serveis que siguin d'utilitat escolar o que tinguin aplicació en el progrés cultural d'aquests.

²⁵ <http://aracoop.coop/les-cooperatives-densenyament-passat-present-i-futur/>

Tipologia de persones sòcies: les cooperatives d'ensenyament són formades per la lliure associació de pares, mares, alumnes, persones que els representen legalment i personal docent i no docent, llevat del que disposin els estatuts socials. En aquest cas se'ls apliquen els criteris establerts per a les **cooperatives integrals** i s'ha de regular expressament en els estatuts la proporcionalitat entre els diversos col·lectius a l'hora de l'exercici dels drets.

84

En el cas de les cooperatives d'ensenyament que només associïn pares i mares o alumnes, els són aplicables les normes establertes per a les **cooperatives de consum**.

En el cas de cooperatives d'ensenyament que només associïn personal docent i no docent, se'ls apliquen les normes **de treball associat**.

Assegurament dels socis de treball: Per al desenvolupament de les activitats cooperativitzades, d'acord amb l'article 136 g LGSS el règim d'assegurament és assimilat al dels treballadors per compte aliè, amb les especialitats establertes a les cooperatives.

Especialitats: En aquesta classe, l'especialitat és la diversitat de formes que pot adoptar: Seguint la normativa i utilitzant la definició que ens fa Aracoop²⁶, trobem tres tipus de cooperatives:

Aquelles en què els socis són els mestres, i per tant s'assimilen a una cooperativa de treball associat, que representen el 73% del total. També n'hi ha en què els socis són les famílies, i responen al model de cooperativa de consum, que són al voltant d'un 20%, i a més ens trobem amb una cas més atípic, les cooperatives mixtes, de mares, pares i mestres i en algun cas fins i tot de personal de servei de l'escola, que representen un percentatge del 5% aproximadament

²⁶ <http://aracoop.coop/les-cooperatives-densenyament-passat-present-i-futur/>

Cooperatives d'habitatges



85

Foto: Ripoll. Eva Ferré. 10 d'agost de 2019.

Article: 122 a 127 LCCAT

Definició: Com succeeix amb les cooperatives de crèdit, les cooperatives d'habitatge són cooperatives de consum amb un objecte, l'habitatge, que requereix, per les seves característiques, una regulació específica.

Objecte: procurar a preu de cost habitatges, serveis o edificacions complementàries a llurs socis, organitzar-ne l'ús pel que fa als elements comuns, i regular-ne l'administració, la conservació i la millora. Rehabilitar habitatges, de locals i d'edificacions i instal·lacions complementàries per a destinar-los a llurs socis, i també la construcció d'habitatges per cedir-los als socis mitjançant el règim d'ús i gaudi, bé per a ús habitual i permanent, o bé per a descans o vacances, o destinats a residències per a persones grans o amb discapacitat.

Tipologia de persones sòcies:

la tipologia de les persones sòcies serà la mateixa que en qualsevol cooperativa de consum, tot i que restaran subjectes a la regulació específica de les cooperatives d'habitatge

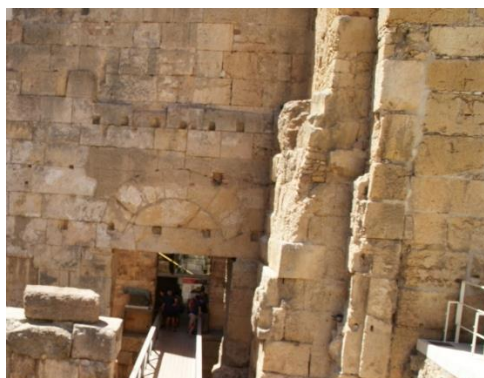


Foto: entrada a la torre del pretori romà.
Tarragona. Eva Ferré 14 d'agost de 2019

86

Assegurament dels socis de treball:

Per al desenvolupament de les activitats cooperativitzades, d'acord amb l'article 136 g LGSS el règim d'assegurament és assimilat al dels treballadors per compte aliè, amb les especialitats establertes a les cooperatives.

Especialitats: Per entendre l'especificitat que suposen les cooperatives d'habitatge, cal atendre a la rellevància del dret a l'habitatge en el nostre ordenament.

Atendrem, en primer lloc, a l'article 47 CE que ens indica

*Tots els espanyols tenen dret a gaudir d'un habitatge digne i adequat.
Els poders públics promouran les condicions necessàries i establiran les
normes pertinents per a fer efectiu aquest dret, regulant la utilització del
sòl d'acord amb l'interès general per a impedir l'especulació.*

Sense entrar a valorar el contingut de la norma ni relacionar-lo amb la realitat, perquè això obre un altre debat que no és objecte d'aquest treball, el que és innegable és que les cooperatives d'habitatge haurien d'ajudar a regular el mercat, perquè, per la seva pròpia configuració, tenen el tarannà contrari a l'especulatiu.

Tanmateix, és obvi que manca un interès major del legislador en aquest sentit. En tot cas, són una eina excel·lent per a que les persones es dotin d'un habitatge adequat a les seves necessitats, fugint de l'especulació que s'instal·la en aquest àmbit.

En segon lloc, cal atendre a les característiques dels béns de consum que constitueixen l'objecte sobre el que la cooperativa desenvolupa l'activitat cooperativitzada: un habitatge és un immoble i, per tant, un bé subjecte a drets reals, la protecció dels quals requereix inscripció a registres públics en protecció de tercers de bona fe.

Derecho real

[DCiv] **Derecho** que tiene una persona sobre una cosa en virtud de una determinada **relación jurídica**. Los **derechos reales** se caracterizan por dos notas fundamentales: el carácter inmediato del poder que otorgan a su titular sobre la cosa, y la **oponibilidad erga omnes** o **facultad** de ejercitarlo imite a todos. La Ley Hipotecaria enumera sin carácter exhaustivo, pues pueden crearse otras modalidades, los siguientes tipo de **derechos reales**: **usufructo**, **hipoteca**, **habitación**, **enfiteusis**, **censos** y **servidumbres**. Suelen clasificarse en **derechos reales definitivos**, como la **propiedad**, y **derechos reales limitados** o **iura in re aliena**.

£3 LH, art 2; RH, art. 7.

Derecho real atípico; Derecho real limitado.

Definició jurídica dels drets reals²⁷.

Els drets reals es regulen a la Llei 5/2006, de 10 de maig, del llibre cinquè del Codi civil de Catalunya, relatiu als drets reals i, supletòriament, al Codi Civil espanyol.

El dret de l'habitatge constitueix tota una especialitat en l'àmbit jurídic i per tant, té sentit que pel que fa a les cooperatives, també es tracti separatament.

²⁷ <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/derecho-real/derecho-real.htm>

Cooperatives sanitàries



88

Foto: Hospital. Nick Youngson CC BY-SA 3.0 Alpha Stock Images

Article: 128 LCCAT

Definició: Segons el darrer informe sobre l'estat de les cooperatives de salut, emès per l'Organització Internacional de Cooperatives de Salut, són cooperatives sanitàries aquelles on el principal objectiu empresarial està vinculat amb l'assistència sanitària, incloent cooperatives que presten serveis de salut, cooperatives que gestionen instal·lacions hospitalàries, cooperatives que promouen la prevenció i el benestar i aquelles que proporcionen plans o assegurances de salut. Un altre sector recollit és el farmacèutic, tant des del punt de vista del consumidor, com de la distribució majorista i minorista o la producció.

Objecte: d'acord amb la LCCAT,

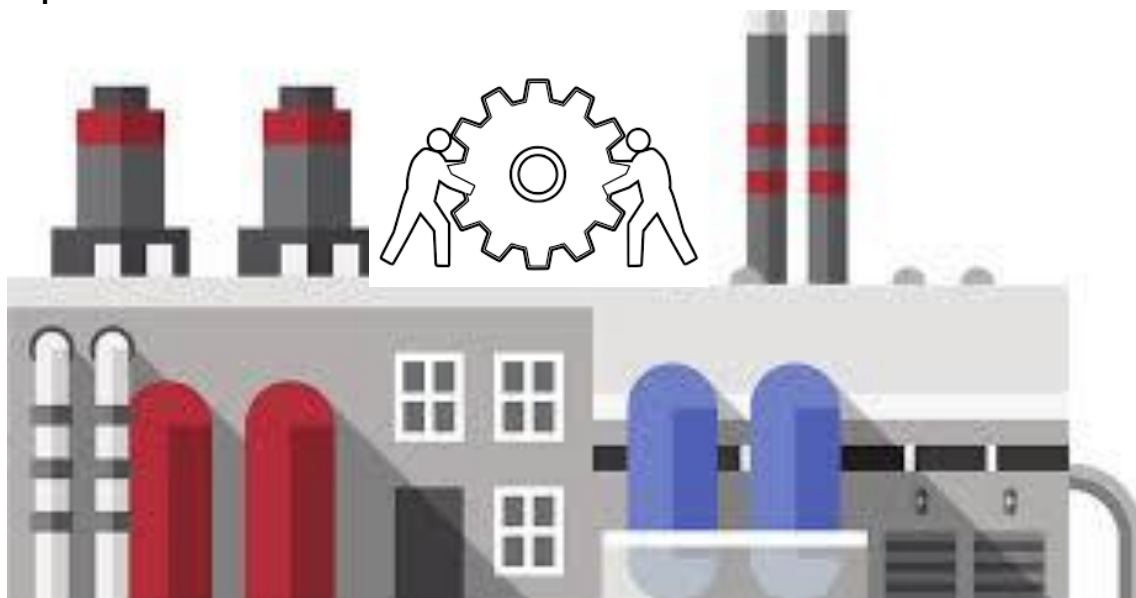
- 🕒 Cobrir riscos relatius a la salut dels socis o assegurats i de llurs beneficiaris.
- 🕒 Promoure, equipar, administrar, sostenir i gestionar hospitals, clíniques, centres d'atenció primària i establiments anàlegs destinats a prestar assistència sanitària a llurs beneficiaris i familiars i, si escau, a llurs treballadors.

Assegurament dels socis de treball: Per al desenvolupament de les activitats cooperativitzades, d'acord amb l'article 136 g LGSS el règim d'assegurament és assimilat al dels treballadors per compte aliè, amb les especialitats establertes a les cooperatives



Foto: sense dades
(<https://svgsilh.com/es/03a9f4/image/24405.html>)

Cooperatives de serveis



89

Foto: composició de fotos sense dades.

[Svgsilh.com/es/imatge/227743.html](https://svgsilh.com/es/imatge/227743.html) / pixabay.com/es/illustrations/f%C3%A1brica-la-industria-3550550/

Article. 129 LCCAT

Definició: Les cooperatives de serveis són aquelles que associen persones físiques o jurídiques, titulars d'explotacions industrials o de serveis i professionals o artistes que exerceixen la seva activitat per compte propi.

Objecte

Cal no confondre les cooperatives de serveis amb les de qualsevol altre tipus que puguin prestar serveis. La clau de volta rau en la tipologia dels socis: en el cas de les cooperatives de serveis, les persones associades són sempre titulars de les seves diferents activitats econòmiques. La seva activitat cooperativitzada és la prestació de subministraments i serveis i l'execució d'operacions destinades a la millora econòmica i tècnica de les activitats professionals o de les explotacions de les seves sòcies.

Tipologia de persones sòcies: persones físiques o jurídiques, titulars d'explotacions econòmiques o d'activitats professionals.

Assegurament. Per al desenvolupament de les activitats cooperativitzades, d'acord amb l'article 136 g LGSS el règim d'assegurament és assimilat al dels treballadors per compte aliè, amb les especialitats establertes a les cooperatives

Inscripció: procediment ordinari i procediment exprés quan el nombre de persones sòcies sigui inferior a deu (art. 20.2 LCCAT)

Especialitats: hi ha força similituds amb cooperatives de segon grau o, fins i tot amb mutualitats o associacions empresarials. La diferència rau en que en una cooperativa de segon grau, l'activitat cooperativitzada pot consistir en posar a disposició de tercers béns o serveis (mirar cap enfora). En el cas de les cooperatives de serveis, la seva funció és donar serveis a les explotacions de les seves persones associades (mirar cap endins).

Cooperatives de treball associat



91

Foto: sense dades. pixabay.com/es/illustrations/trabajo-en-grupo-red-siluetas-454882/

Article: 130 a 132 LCCAT

Definició: Són aquelles en les que un grup de persones (com a mínim dos, que cal ampliar a tres abans es compleixin els tres anys de la seva constitució) produeixen béns o presten serveis a tercers mitjançant el seu treball personal.

Objecte

L'activitat cooperativitzada de les cooperatives de treball associat és el treball.

L'article 130.2 de la LCCAT entén com a tal el treball que hi presten els socis treballadors i els treballadors amb contracte de treball, sempre que es respectin uns determinats límits legals.

Tipologia de persones sòcies: Vist que l'objecte d'aquest tipus de cooperativa és la prestació personal de treball, sembla obvi que tan sols les persones físiques poden ser sòcies comunes d'una cooperativa de treball. Podran ser-ho les persones jurídiques o fins i tot ens sense personalitat jurídica quan siguin sòcies col·laboradores.

Assegurament. Les cooperatives de treball associat han de triar en el moment de la seva constitució si l'assegurament de les persones sòcies treballadores es assimilat al règim general de la seguretat social o bé aquestes van al règim

especial de treballadors per compte aliè (RETA). Cal mantenir aquesta decisió durant al menys cinc anys i canviar-la implica canviar els estatuts.

Inscripció: procediment ordinari i procediment exprés quan el nombre de persones sòcies sigui inferior a deu (art. 20.2 LCCAT)

Especialitats

92

Hi ha tot un seguit d'especialitats en aquest tipus de cooperativa:

D'una banda, el nombre d'hores l'any fetes pels treballadors amb contracte de treball no pot superar el 30% del total d'hores l'any fetes per les persones sòcies treballadores, però s'exclou del còmput els col·lectius següents:

- 🕒 Persones treballadores integrades en la cooperativa per subrogació legal i les que s'incorporin a aquestes activitats.
- 🕒 Persones treballadores que substitueixin Persones sòcies treballadores en situació d'excedència o d'incapacitat laboral temporal, o gaudint de permís per maternitat o paternitat, adopció o acolliment, exercint un càrrec públic o complint un deure públic de caràcter inexcusable.
- 🕒 Persones treballadores que treballin en centres de treball subordinat o accessori.
- 🕒 Persones treballadores amb contractes de treball en pràctiques, per a la formació i l'aprenentatge o per obra o servei determinats²⁸.
- 🕒 Persones treballadores amb contracte de treball de conformitat amb una disposició de foment de l'ocupació de persones amb discapacitats físiques o psíquiques.
- 🕒 Persones treballadores amb contracte de treball que rebutgin expressament la proposta de la cooperativa per a adquirir la condició de socis (el nombre de treballadors en actiu que hagin renunciat expressament a ésser socis no pot ésser superior al nombre de socis actius existents en aquell moment).

²⁸ Cal anar amb compte, en aquest punt, amb el contingut de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors. La regulació dels contractes per temps determinat determina que aquests poden fer-se per causes taxades, perquè perjudiquen els interessos dels treballadors. Atès que hi ha un gran volum de frau en aquest tipus de contractació, caldria examinar-ne les conseqüències per a les cooperatives, perquè en el seu cas afecta tant a la relació laboral com als principis d'obligat compliment d'aquest tipus d'empresa.

A banda, els criteris bàsics del règim de la prestació del treball han d'ésser determinats o bé en els estatuts o bé en un reglament de règim intern aprovat per la majoria de dos terços de vots de les persones assistents a l'assemblea.

Es poden regular, com a matèria de règim de treball totes les matèries vinculades directament amb els drets i les obligacions derivades de la prestació de treball de les Persones sòcies treballadores. Si no hi ha regulació cooperativa, s'ha d'aplicar el que disposen les fonts de dret cooperatiu català i supletòriament, l'ordenament jurídic cooperatiu en general, i, en darrer terme, la normativa laboral.

93

Hi ha tot un seguit de punts que no són derogables ni es poden limitar per autoregulació, perquè són matèries d'ordre públic, llevat que hi hagi una autorització legal expressa:

- a) Les relatives a treballs nocturns, insalubres, penosos, nocius o perillosos.
- b) Les normes reguladores del règim de seguretat social.
- c) Les normes sobre prevenció de riscos laborals.
- d) Les causes legals de suspensió i excedència.

Amb excepció de les cooperatives de prestació de serveis públics, les mutualitats i qualsevol altre tipus que es determini per reglament, les cooperatives de treball associat que estiguin formades per més de vint-i-cinc persones sòcies, treballadores i que tinguin per activitat principal la realització, mitjançant subcontractació mercantil d'obres, subministraments o serveis de tota o part de la pròpia activitat o de l'activitat principal d'una altra empresa o empreses o grups empresarials contractistes, o bé les que duguin a terme una activitat econòmica de mercat per a un client amb una dependència d'un 75% o més de la facturació anual de la cooperativa, els estatuts o el reglament de règim intern han de garantir i recollir obligatòriament, com a mínim, les condicions següents:

- a) Les condicions de treball, especialment pel que fa a la jornada laboral i les retribucions.
- b) La protecció social de les persones sòcies treballadores.

Aquesta regulació ha d'ésser pública i comprensible i ha d'ésser permanentment accessible per a totes les persones sòcies treballadores.

Les condicions de treball de les persones sòcies treballadores han d'ésser, com a mínim, efectivament equivalents a les que reconeguin els convenis col·lectius laborals que siguin aplicables a les persones treballadores per compte d'altri del sector o centre de treball de l'empresa principal per a la qual prestin serveis. Pel que fa a la protecció social, ha d'ésser equivalent a la dels treballadors inclosos en el règim general de la seguretat social.

Cooperatives integrals

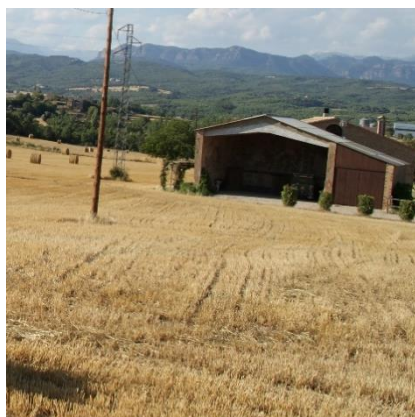


Foto esquerra: Torre del rellotge. Port del Serrallo. Eva Ferré. 20 d'agost de 2019

Foto dreta: Lladurs. Solsonès. Eva Ferré. 4 d'agost de 2019

95

Definició:

La cooperativa integral és una cooperativa de primer grau l'objecte de la qual són activitats econòmiques o socials diferents a les anteriors, o bé la que té per objecte activitats econòmiques o socials pròpies de més d'una classe de cooperativa.

Quan les activitats econòmiques, els serveis o les activitats empresarials de la cooperativa integral estiguin encaminats a la promoció i la millora del medi rural i a la producció agrària, la cooperativa pot adoptar la denominació de cooperativa rural

Tipologia de persones sòcies i assegurament: la que correspongui a les activitats cooperativitzades de la cooperativa

Especialitats: Cal avaluar, a l'hora de constituir una cooperativa integral les dificultats que pot comportar la combinació d'activitats. Pot ser més efectiu formar una cooperativa de segon grau o, fins i tot, combinar altres formes socials per dur a terme activitats diverses.

Règim fiscal de les cooperatives

Constitució Espanyola

Llei 58/2003, de 17 de desembre, General Tributària

Llei 20/1990, de 19 de desembre, sobre Règim Fiscal de las Cooperatives

Llei 8/1989, de 13 d'abril, de Taxes i Preus Públics

Llei orgànica 8/1980, de 22 de setembre, de finançament de les Comunitats Autònomes

Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals

97

El dret financer és la part de l'ordenament jurídic que regula els ingressos i les despeses públics. Dins aquest, es distingeix dues branques: el dret tributari i el dret pressupostari. Pel que fa a l'àmbit de l'economia social, les dues branques tenen una especial rellevància, per raons òbvies. En aquest apartat, parlem de tributació, és a dir, del règim fiscal aplicable, en aquest cas, a les cooperatives.

Abans d'entrar en matèria, però hem d'entendre quina és la posició de la cooperativa respecte als impostos i tributs que li afecten. Per tant, hem de començar per l'examen dels principis fiscals que recull la Constitució, que al seu article 31.1 diu:

Tots contribuiran al sosteniment de les despeses públiques d'acord amb la seva capacitat econòmica mitjançant un sistema tributari just inspirat en els principis d'igualtat i progressivitat que, en cap cas, tindrà abast confiscatori.

Els principis tributaris són:

- 🕒 **Legalitat:** cal una llei per a establir o suprimir tributs.
- 🕒 **Generalitat:** no hi pot haver ni privilegis ni discriminacions al sistema tributari.
- 🕒 **Igualtat:** aquest principi té dues vessants. per una banda exigeix que situacions econòmicament iguals han de tenir el mateix tractament, i per l'altra, estableix la necessitat de promoure la igualtat mitjançant mesures encaminades a corregir les desigualtats.
- 🕒 **capacitat econòmica:** aquest principi implica que cadascú ha de contribuir al sosteniment de les despeses públiques d'acord amb la seva capacitat econòmica.
- 🕒 **Progressivitat:** vol dir que a mesura que una persona incrementa la seva riquesa, la proporció de la seva contribució ho ha de fer en major mesura.

- 🕒 **No confiscatorietat** :aquest principi limita el de progressivitat, els excessos en la tributació.

Aquests principis són modulats mitjançant la pròpia norma fonamental, que estableix la obligació dels poder públics de fomentar o protegir algunes activitats, cosa que es fa bé a través de l'assignació de partides a determinades activitats (subvencions), bé a través d'instruments fiscals.

98

L'economia social, habitualment es protegeix legislativament perquè sovint du a terme activitats que hauria dur a terme l'Estat, però que aquest no cobreix, ja sigui perquè no arriba o perquè li manca voluntat. Siguí com sigui, per poder situar la situació de l'ESS dins l'àmbit tributari, ens cal, de nou, definir-la, si bé ara des d'un altre punt de vista. Així, la definició que fa Calvo Ortega de l'ESS és la següent²⁹:

La economía social es “una actividad de interés general realizada por sujetos empresariales privados a los que la ley limita sus facultades dominicales”

Què vol dir això? Doncs que parlem d'economia social quan l'activitat que du a terme el subjecte que la desenvolupa ha de realitzar un interès general. En segon lloc, aquesta activitat l'han de dur a terme subjectes empresarials. En aquest punt és important remarcar que, tant una cooperativa com una associació serien “subjectes empresarials” a aquests efectes, tot i que, com ha hem vist, l'objecte d'una associació mai podrà ser mercantil ni pot intervenir en el trànsit econòmic, mes que residualment, de forma accessòria. En tercer lloc hi ha d'haver una limitació de drets dominicals. Això vol dir que la llei limita les facultats de disposició, de gestió i de distribució de beneficis que es deriven de la titularitat del capital de l'empresa o entitat de què es tracti. Exemples d'aquesta limitació de facultats és el fet que els socis d'una associació no siguin propietaris del capital, que els d'una cooperativa estiguin obligats, per exemple a dotar un fons de reserva, etc.

Amb tot, la legislació tributària no ha plantejat el tractament de les entitats d'economia social d'una manera sistemàtica, a causa de la poca atenció que ha prestat a les exempcions (fins que les administracions tributàries han detectat que

²⁹ Calvo Ortega, Rafael. Fiscalidad de las entidades de economía social. 1a edició. Pamplona: CIVITAS. 2005. Pag. 33.

aquesta poca atenció ha generat economia submergida i han començat a acotar-les).

D'altra banda, Calvo Ortega fa la següent classificació de les activitats d'interès general:

- Les que incideixen de forma directa i immediata en els éssers humans: formació (art 40 CE), salut (art 43 CE), cultura (art 44 CE), medi ambient (art 45 CE) rehabilitació i integració de persones amb discapacitats (art 49 CE), etc.
- Les que atorguen beneficis generals multiplicadors: treball (art. 40 CE) i investigació (art. 44CE).

99

Activitats protegides: associacionisme de consumidors (art 51 CE), conservació del patrimoni històric, cultural i artístic (art 46 CE) i foment de l'educació física i l'esport (art 43 CE).

Per tant, quan parlem de tributació d'entitats que pertanyen a l'Economia Social i Solidària, ho fem en atenció a les necessitats que ajuden a cobrir.

Un cop resumits els principis bàsics del dret tributari, cal fer una breu definició d'alguns conceptes tributaris, per facilitar la comprensió dels termes que es fan servir en aquest àmbit:

relació jurídic-tributària

S'entén per relació jurídic-tributària el conjunt d'obligacions i deures, drets i potestats originats per l'aplicació dels tributs (ART. 17 LGT)

Fet imposable:

El fet imposable és el pressupost fixat per la llei per a configurar cada tribut i la realització del qual origina el naixement de l'obligació tributària principal (art. 20.1 LGT)

Obligació tributària principal

L'obligació tributària principal té per objecte el pagament de la quota tributària (art. 19 LGT)

Meritació i exigibilitat

La meritació és el moment en el qual s'entén realitzat el fet imposable i en el qual es produeix el naixement de l'obligació tributària principal (art 21 LGT).

Exempció

Són supòsits d'exempció aquells en què, malgrat realitzar-se el fet imposable, la llei eximeix del compliment de l'obligació tributària principal (art 22 LGT).



Obligats tributaris

Són obligats tributaris les persones físiques o jurídiques i les entitats a les quals la normativa tributària imposa el compliment d'obligacions tributàries (art. 35 LGT)

Entre altres, són obligats tributaris:

- a) Els contribuents.
- b) Els substituïts del contribuent.
- c) Els obligats a realitzar pagaments fraccionats.
- d) Els retenidors.
- e) Els obligats a practicar ingressos a compte.
- f) Els obligats a repercutir.
- g) Els obligats a suportar la repercussió.
- h) Els obligats a suportar la retenció.
- i) Els obligats a suportar els ingressos a compte.
- j) Els successors.
- k) Els beneficiaris de supòsits d'exempció, devolució o bonificacions tributàries, quan no tinguin la condició de subjectes passius.

Subjecte passiu:

És subjecte passiu l'obligat tributari que, segons la llei, ha de complir l'obligació tributària principal, així com les obligacions formals inherents a aquesta, sigui com a contribuent o com a substituït d'aquest. No perdrà la condició de subjecte passiu qui hagi de repercutir la quota tributària a altres obligats, tret que la llei de cada tribut disposi una altra cosa (art. 36 LGT).

En darrer lloc, cal fer una ràpida visió als tipus d'obligacions tributaries que s'exigeix a les persones, per tal de completar el quadre d'obligacions tributàries

que poden afectar les cooperatives. Val a dir, però, que la llista que facilitem no pot ser exhaustiva, per raons d'espai. Explicarem els conceptes més bàsics, Impostos, taxes, preus públics i contribucions especials., deixant de banda els ingressos crediticis, patrimonials, etc...de les administracions.

Obligacions tributàries:

Les administracions es financen a través de les quantitats que la ciutadania paga, en diversos conceptes. Els ingressos públics són, per tant, els imports que obtenen els ens públics amb la finalitat de finançar les despeses públiques.

Els ingressos públics poden tenir una gran varietat. Una primera classificació els separaria entre ingressos de dret públic i de dret privat.

Som davant ingressos de dret públic en el cas dels tributs o les multes i sancions, la recaptació dels quals es regula mitjançant normes de dret públic i l'Administració disposa d'àmplies facultats i prerrogatives. En canvi, són ingressos de dret privat els ingressos patrimonials, és a dir, els que l'Administració obté mitjançant l'explotació de béns del seu patrimoni, com, per exemple, les rendes derivades del lloguer o de la venda d'un determinat bé immoble propietat de l'ens públic³⁰.

Dins aquests ingressos públics ens centrarem en els tributs. D'acord amb l'article 2.1 de la Llei General Tributària (en endavant LGT), els tributs són els ingressos públics que consisteixen en prestacions pecuniàries exigides per una administració pública com a conseqüència de la realització del supòsit de fet al qual la llei vincula el deure de contribuir, amb la finalitat primordial d'obtenir els ingressos necessaris per al sosteniment de les despeses públiques.

Podem separar els tributs en diferents tipus:

Els **impostos** són els tributs exigits sense contraprestació, el fet imposable dels quals està constituït per negocis, actes o fets que posen de manifest la capacitat econòmica del contribuent (art 2.2 LGT).

³⁰ Oliver Cuello, Rafael. Ingressos i despeses públics, a Dret financer i tributari I. Segona edició: setembre 2016. FUOC, 2016. Pàgina 7.

Quan parlem de **contribucions especials** ens referim a tributs, el fet imposable dels quals consisteix en l'obtenció per part de l'obligat tributari d'un benefici o d'un augment de valor dels seus béns com a conseqüència de la realització d'obres públiques o de l'establiment o ampliació de serveis públics (Art. 2.2.b LGT).

Per la seva banda, les **taxes** són un tipus de tribut el fet imposable del qual consisteix en la utilització privativa o l'aprofitament especial del domini públic, la prestació de serveis o la realització d'activitats en règim de dret públic que utilitzi de manera particular la persona obligada tributària, o les que l'afectin o la beneficiïn. Els serveis o les activitats per les que hom liquida la corresponent taxa no són de sol·licitud o recepció voluntària per als obligats tributaris o no els presta ni realitza el sector privat (Art. 2.2.a LGT, 6 LTPP, 7 LOFCA i 20.1 LRHL).

Els **preus públics** són les contraprestacions pecuniàries que se satisfan per la prestació de serveis o la realització d'activitats que també ofereix el sector privat. Seran d'aplicació quan siguin efectuades en règim de dret públic i siguin de sol·licitud voluntària per part dels administrats (Art. 24 LTPP i 41 LRHL).

La diferència entre taxes i preus públics rau en que els preus públics es configuren com a ingressos públics no obligatoris i no tenen, per tant, la consideració de prestacions patrimonials de caràcter públic, la qual cosa significa que el seu establiment no està reservat a la llei. En canvi, l'establiment de taxes només es pot fer d'acord amb la llei, ja que es tracta de prestacions patrimonials coactives.

D'acord amb la llei de taxes i preus públics, l'establiment de les taxes i la regulació dels seus elements essencials s'han de fer d'acord amb la llei (art. 10), mentre que l'establiment dels preus públics s'ha de fer mitjançant una norma reglamentària (art. 26).

La protecció fiscal de les cooperatives:

La Llei 20/1990, de 19 de desembre, sobre Règim Fiscal de les Cooperatives (LRFC) regula el règim fiscal de les cooperatives, en consideració a la seva funció social, les seves activitats i les seves característiques.

103

La llei classifica les cooperatives en protegides i especialment protegides, tot i que Montero Simó³¹ puntualitza que han d'existir també cooperatives no protegides, perquè l'article 13 LRFC recull les causes de pèrdua de la condició de cooperativa protegida.

Així, a les cooperatives especialment protegides se'ls aplica les normes d'ajustament de l'IS, els beneficis fiscals especialment previstos per elles i els previstos per a les cooperatives protegides; a les protegides les normes d'ajustament de l'IS i els beneficis fiscals previstos per elles i a les no protegides, tan sols se'ls aplicaria les normes d'ajustament de l'IS. En parlarem en l'apartat corresponent.

D'acord amb l'article 6 LRFC les entitats que a la data de la seva constitució, s'ajustin als principis i disposicions de la Llei General de Cooperatives o de les Lleis Cooperatives de les Comunitats Autònomes que tinguin competència en aquesta matèria.

L'article 7 LRFC recull la llista de cooperatives especialment protegides, és a dir, les cooperatives de primer grau que siguin de treball associat, agràries, d'explotació comunitària de la terra, del mar o de consumidors i usuaris, sempre que compleixin els següents requisits:

Cooperatives de Treball Associat:

- 🕒 Han d'associar persones físiques que prestin el seu treball personal en la Cooperativa per a produir en comú béns i serveis per a tercers.
- 🕒 L'import mitjà de les seves retribucions totals efectivament reportades, inclosos les bestretes i les quantitats exigibles en concepte de retorns cooperatius no

³¹ Peinado Gracia, Juan Ignacio (director), Vázquez Ruano, Trinidad (Coordinadora) i altres. TRATADO DE DERECHO DE SOCIEDADES COOPERATIVAS. 2a. edició. València. Tirant Lo Blanch, 2019. ISBN 978-84-1313-007-1. pàg. 1292

poden excedir el 200 % de la mitjana de les retribucions normals en el mateix sector d'activitat, que haguessin hagut de percebre si la seva situació respecte a la Cooperativa hagués estat la de treballadors per compte aliè.

- 🕒 El nombre de treballadors assalariats amb contracte per temps indefinit no pot excedir el 10% del total dels seus socis. No obstant això, si el nombre de socis és inferior a deu, podrà contractar-se un treballador assalariat³². La Cooperativa podrà ocupar treballadors per compte d'altri mitjançant qualsevol altra forma de contractació, sense perdre la seva condició d'especialment protegida, sempre que el nombre de jornades legals realitzades per aquests treballadors durant l'exercici econòmic no superi el **20 per 100** del total de jornades legals de treball realitzades pels socis³³.

104

A efectes fiscals, s'assimilaran a les Cooperatives de Treball Associat qualsevol altra que, conforme als seus estatuts, adopti la forma de treball associat.

Cooperatives Agroalimentàries

- 🕒 Que associïn titulars d'explotacions agrícoles, forestals, ramaderes o mixtes, situades dins de l'àmbit geogràfic al qual s'estengui estatutàriament l'activitat de la Cooperativa.
- 🕒 Que les matèries, productes o serveis adquirits, arrendats, elaborats, produïts, realitzats o fabricats per qualsevol procediment per la cooperativa, siguin destinats exclusivament a les seves pròpies instal·lacions o a les explotacions dels seus socis³⁴.
- 🕒 Que no es conservin, tipifiquin, manipulin, transformin, transportin, distribueixin o comercialitzin productes procedents d'altres explotacions, similars als de les explotacions de la Cooperativa o dels seus socis, en quantia superior, durant cada exercici econòmic, al 50 per cent de l'import obtingut pels productes propis.

³² El càlcul d'aquest percentatge es realitzarà en funció del nombre de socis i treballadors assalariats existents en la cooperativa durant l'exercici econòmic, en proporció a la seva permanència efectiva en aquesta.

³³ Per al còmput d'aquests percentatges no es prendran en consideració els treballadors amb contracte de treball en pràctiques, per a la formació en el treball o sota qualsevol altra fórmula establerta per a la inserció laboral de joves. Tampoc els socis en situació de suspensió o excedència i els treballadors que els substitueixin. Tampoc afecten al còmput els socis en situació de prova.

³⁴ No obstant això, podran ser cedits a tercers no socis sempre que la seva quantia, durant cada exercici econòmic, no superi el 50 per cent del total de les operacions de venda realitzades per la cooperativa

- ⦿ Que les bases imposables de l'Impost sobre Béns immobles corresponents als béns de naturalesa rústica de cada soci situats en l'àmbit geogràfic estatutàriament establert, les produccions del qual s'incorporin a l'activitat de la cooperativa, no excedeixin de 95.000 euros.³⁵
- ⦿ Si es tracta de cooperatives dedicades a la comercialització i transformació de productes ramaders, en les quals s'integrin socis titulars d'explotacions de ramaderia independent, que el volum de les vendes o lliuraments realitzats en cada exercici econòmic, dins o fora de la cooperativa, per cadascun d'aquests socis, exceptuats els Ens públics i les Societats en el capital social de les quals participin aquests majoritàriament, cal que no se superi el límit quantitatiu establert en l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques per a l'aplicació del Règim d'Estimació Objectiva Singular.

Cooperatives d'Explotació Comunitària de la Terra³⁶

Els seus socis han de ser **persones físiques titulars de drets d'ús i aprofitament de terres o altres béns immobles, susceptibles d'explotació agrària**, que cedeixin aquests drets a la Cooperativa independentment que prestin o no el seu treball en aquesta; o bé persones físiques que, sense cedir a la Cooperativa drets de gaudi sobre béns, hi prestin el seu treball per a l'explotació en comú dels béns cedits pels socis i dels altres que posseeixi la Cooperativa per qualsevol títol.

El nombre de treballadors assalariats amb contracte per temps indefinit no pot excedir del 20% del total de socis treballadors. No obstant això, si el nombre de socis és inferior a cinc, podrà contractar-se un treballador assalariat.

La Cooperativa podrà ocupar treballadors per compte aliè mitjançant qualsevol altra forma de contractació, sense perdre la seva condició d'especialment protegida, **sempre que el nombre de jornades legals realitzades per aquests treballadors durant l'exercici econòmic no superi el 40 per 100 del total de jornades legals de treball realitzades pels socis treballadors.**

³⁵ Aquest import es modifica anualment d'acord amb els valors d'actualització aplicables al valor cadastral dels béns immobles de naturalesa rústica establerts en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat. No s'incomplirà aquest requisit quan un nombre de socis que no sobrepassi el 30 % del total dels integrats en la cooperativa superi el valor establert.

³⁶ La llei catalana de cooperatives inclou aquestes dins les cooperatives agràries.

No han de conservar, tipificar, manipular, transformar distribuir o comercialitzar productes d'explotació aliena en quantia superior, en cada exercici econòmic, al 5% del preu de mercat obtingut pels productes que procedeixin de l'activitat de la Cooperativa.

El total import de les bases imposables de l'Impost sobre Béns immobles corresponents als béns de naturalesa rústica de la Cooperativa, dividit pel número dels seus socis, tant treballadors com cedents de dret d'explotació, no pot excedir els 39.065,79 €³⁷.

No poden cedir a la Cooperativa terres o altres béns immobles que excedeixin del terç del valor total dels integrats en l'explotació, tret que es tracti d'Ens Públics o Societats en el capital de les quals els Ens Públics participin majoritàriament.

106

Cooperatives del Mar:

- 🕒 Han d'associar persones físiques que siguin pescadors, armadors d'embarcacions, titulars de vivers, mariscadors, concessionaris d'explotacions de pesca i, en general, a persones físiques titulars d'explotacions dedicades a activitats pesqueres. També podran ser socis altres Cooperatives del Mar protegides, les comunitats de béns i drets integrades per persones físiques dedicades a activitats pesqueres, les Confraries de pescadors, els ens públics i les societats en el capital social de les quals participin majoritàriament ens públics.
- 🕒 El volum de les vendes o lliuraments realitzats en cada exercici econòmic, dins o fora de la cooperativa, per cadascun dels socis, exceptuades les Confraries de pescadors, els Ens públics, i les Societats en el capital de les quals participin majoritàriament Ens públics, no pot superar el límit quantitatiu establert en l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques per a l'aplicació del Règim d'Estimació Objectiva Singular³⁸.
- 🕒 Les matèries, productes o serveis, adquirits, arrendats, elaborats, produïts, realitzats o fabricats per qualsevol procediment, per la cooperativa, amb destinació exclusiva per a les seves pròpies explotacions o per a les

³⁷ En la redacció vigent de la llei, aquest import s'expressa en pessetes, òbviament per un error del legislador, que no ha actualitzat aquest punt.

³⁸ Com a excepció, s'admetrà la concurrència de socis el volum dels quals de vendes o lliuraments superi el límit anteriorment assenyalat, sempre que el total de totes les realitzades per ells no excedeixi del 30% de les quals corresponguin a la resta dels socis.

explotacions dels seus socis, no poden ser cedits a tercers no socis, tret que es tracti dels romanents ordinaris de l'activitat cooperativa o quan la cessió sigui conseqüència de circumstàncies no imputables a la cooperativa.

- 🕒 No es pot conservar, tipificar, manipular, transformar, transportar, distribuir o comercialitzar productes procedents d'altres explotacions similars als de les explotacions de la cooperativa o dels seus socis, per més del 5% del preu de mercat obtingut en cada exercici econòmic pels productes propis, o al 40 % del mateix preu, si així ho preveuen els seus estatuts.

107

Cooperatives de Consumidors i Usuaris.

- 🕒 Cal que associïn a persones físiques a fi de procurar-los, en les millors condicions de qualitat, informació i preu.
- 🕒 La mitjana de les retribucions totals dels socis de treball, inclosos, si escau, els retorns cooperatius si en tenen dret, no poden superar el 200% de les retribucions habituals del sector.
- 🕒 Les vendes efectuades a persones no associades, no poden excedir el 10% del total de les realitzades per la cooperativa en cada exercici econòmic, o del 50%, si ho preveuen els seus estatuts. Aquesta limitació no és aplicable a cooperatives que tinguin **un mínim de 30 socis de treball i, com a mínim, 50 socis de consum per cada soci de treball.**

Les causes de pèrdua de la qualitat de cooperativa fiscalment protegida es recullen a l'article 13 LRFC i són les següents

1. No efectuar les dotacions al **Fons de Reserva Obligatori i al d'Educació i Promoció**, en els supòsits, condicions i per la quantia exigida en les disposicions cooperatives.
2. **Repartir entre els socis els Fons de Reserva que tinguin caràcter d'irrepartibles** durant la vida de la Societat i l'actiu sobrant en el moment de la seva liquidació.
3. **Aplicar** quantitats del **Fons d'Educació i Promoció a finalitats diferents** de les previstes per la Llei.
4. Incomplir les normes reguladores de la destinació del resultat de la regularització del balanç de la Cooperativa o de l'actualització de les aportacions dels socis al capital social.

5. Retribuir les aportacions dels socis o associats al capital social amb interessos superiors als màxims autoritzats en les normes legals o superar tals límits en l'abonament d'interessos per demora en el supòsit de reemborsament d'aquestes aportacions o pels retorns cooperatius reportats i no repartits per incorporar-se a un Fons Especial constituït per acord de l'Assemblea General.
6. Quan els retorns socials fossin acreditats als socis en proporció diferent als lliuraments, activitats o serveis realitzats amb la Cooperativa o fossin distribuïts a tercers no socis.
7. No imputar les pèrdues de l'exercici econòmic o imputar-les vulnerant les normes establertes en la Llei, els Estatuts o els acords de l'Assemblea General.
8. Quan les aportacions al capital social dels socis o associats excedeixin dels límits legals autoritzats.
9. Participació de la Cooperativa, en quantia superior al 10%, en el capital social d'entitats no cooperatives. Aquesta participació podrà arribar al 40% quan es tracti d'entitats que realitzin activitats preparatòries, complementàries o subordinades a les de la pròpia Cooperativa. El conjunt d'aquestes participacions no podrà superar el 50% dels recursos propis de la cooperativa.
10. La realització d'operacions cooperativitzades amb tercers no socis, fora dels casos permesos en les lleis, així com l'incompliment de les normes sobre comptabilització separada d'aquestes operacions i destinació al Fons de Reserva Obligatori dels resultats obtinguts en la seva realització. Cap cooperativa, de cap tipus, podrà realitzar un volum d'operacions amb tercers no socis superior al 50 per cent del total de les de la cooperativa, sense perdre la condició de cooperativa fiscalment protegida. A l'efecte de l'aplicació del límit establert en el paràgraf anterior, s'assimilen a les operacions amb socis els ingressos obtinguts per les seccions de crèdit de les cooperatives procedents de cooperatives de crèdit, inversions en fons públics i en valors emesos per empreses públiques.
11. A l'ocupació de treballadors assalariats en número superior a l'autoritzat en les normes legals per aquelles Cooperatives respecte de les quals existeixi limitació.
12. L'existència d'un nombre de socis inferior al previst en les normes legals, sense que es restableixi en un termini de sis mesos.

13. La reducció del capital social a una quantitat inferior a la xifra mínima establerta estatutàriament, sense que es restableixi en el termini de sis mesos.
14. La paralització de l'activitat cooperativitzada o la inactivitat dels òrgans socials durant dos anys, sense causa justificada.
15. La conclusió de l'empresa que constitueix el seu objecte o la impossibilitat manifesta de desenvolupar l'activitat cooperativitzada.
16. La falta d'auditoria externa en els casos assenyalats en les normes legals.

109

Després d'examinar els requisits de protecció fiscal de què gaudeixen les cooperatives d'acord amb la LRFC i abans d'entrar en el tractament d'impostos concrets, hem d'entrar també al contingut de la Llei 49/2002, de 23 de desembre, de règim fiscal de les entitats sense finalitats lucratives i dels incentius fiscals al mecenatge, atès que les cooperatives poden tenir o no ànim de lucre. Una simple lectura de l'article 2 de la llei descarta la pertinença de les cooperatives a l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei. Si hi restarien subjectes les associacions i fundacions, entre d'altres.

A banda, per entendre l'aplicació dels tributs a les cooperatives, cal aprofundir en els conceptes d'activitat cooperativitzada i no cooperativitzada, i definir els fons específics d'aquesta forma social.

Activitat cooperativitzada:

Podem definir l'activitat cooperativitzada com aquella que té per objecte satisfer les necessitats dels socis, aquella per a la que la cooperativa va ser creada. Per tant, d'inici, l'activitat cooperativitzada segons la classe de cooperativa i sense ànim d'exhaustivitat, seria la que segueix:

- 🕒 **Cooperatives de consum:** el lliurament de béns o la prestació de serveis per al consum directe dels socis i dels seus familiars, i el desenvolupament de les activitats necessàries per a afavorir la informació, la formació i la defensa dels drets dels consumidors i usuaris.
- 🕒 **Cooperatives agràries:** la producció, transformació i comercialització dels productes obtinguts en les explotacions o en les terres dels socis i, accessòriament, la prestació de serveis i subministraments i, en general,

qualsevol operació i servei amb l'objectiu d'aconseguir la millora econòmica, social o tècnica dels socis o de la pròpia cooperativa.

- 🕒 **Cooperatives de treball associat:** s'entén per activitat cooperativitzada en les cooperatives de treball associat el treball que hi presten els socis treballadors i els treballadors amb contracte de treball, sempre que respectin els límits que la pròpia llei estableix.
- 🕒 **Cooperatives marítimes, fluvials o lacustres:** qualsevol servei o activitat empresarial d'interès dels socis, especialment activitats de consum i serveis per als socis i per als membres del seu entorn social, i aquelles activitats que fomenten les activitats de promoció i millora de les condicions de la població de l'entorn.
- 🕒 **Cooperatives d'assegurances:** l'activitat cooperativitzada d'aquestes cooperatives és l'exercici de l'activitat asseguradora.
- 🕒 **Cooperatives de crèdit:** satisfer les necessitats de finançament i potenciació dels estalvis dels socis respectius, primordialment, i de terceres persones, en la mesura en què la normativa específica aplicable ho autoritzi, mitjançant les activitats pròpies de les entitats de crèdit.
- 🕒 **Cooperatives d'ensenyament:** procurar o organitzar qualsevol tipus d'activitat escolar o docent, en alguna branca del saber o de la formació tècnica, artística, esportiva o altres, així com prestar serveis que facilitin l'activitat docent, tals com la venda de material, la pràctica de l'esport o els serveis de cuina, entre altres. Educar als alumnes dels centres escolars en la pràctica cooperativista. Amb aquest objecte, poden produir i distribuir, exclusivament entre els socis, béns i serveis que siguin d'utilitat escolar o que tinguin aplicació en el seu progrés cultural.
- 🕒 **Cooperatives d'habitatge:** procurar a preu de cost habitatges, serveis o edificacions complementàries als seus socis, organitzar el seu ús referent als elements comuns, i regular la seva administració, conservació i millora.
- 🕒 **Cooperatives sanitàries:** cobrir riscos relatius a la salut dels socis o assegurats i dels seus beneficiaris.
- 🕒 **Cooperatives de serveis:** prestació de subministraments i serveis i l'execució d'operacions destinades a la millora econòmica i tècnica de les activitats professionals o de les explotacions dels seus socis.
- 🕒 **Cooperatives integrals / cooperatives rurals.** En aquest cas es tracta de cooperatives que responen, dins els seus respectius àmbits a les característiques de més d'un tipus de cooperativa. En aquest cas caldrà

entendre que l'activitat cooperativitzada en cada activitat serà la que correspongui a la classe en què l'activitat s'enquadri.

- 🕒 **Cooperatives de segon grau:** la intercooperació, la integració econòmica o la integració empresarial de les entitats que en són membres, amb l'abast que estableixin els seus respectius estatuts.

111

Per tant, quan una cooperativa d'una determinada classe du a terme una activitat diferent al seu objecte, aquesta es considerarà activitat no cooperativitzada a efectes fiscals.

Fons de reserva obligatori (FRO)

El Fons de Reserva Obligatori és un fons, obligatori per a les cooperatives, que es va generant durant tota la vida de la cooperativa com a font de recursos encaminada a garantir l'estabilitat de l'empresa.

El FRO té dues funcions essencials i complementàries: prevenir futures situacions de crisi financera de la cooperativa i protegir tercers creditors, atès que opera com una xifra de retenció amb finalitats similars al capital social que, en principi, no pot ser repartit entre els socis.

El FRO es dota mitjançant el percentatge que estableix la llei sobre els excedents cooperatius (20% a la llei catalana); El 50% dels excedents procedents de la regularització de balanços; El 100% dels excedents procedents de les plusvàlues obtingudes per l'alienació dels elements de l'immobilitzat material o de l'immobilitzat intangible i el 50 % dels beneficis extracooperatius, una vegada deduïdes les pèrdues de qualsevol naturalesa d'exercicis anteriors i abans de la consideració de l'impost de societats.

Comptablement, forma part del patrimoni net de l'entitat i s'integra en el compte 112.

Fons d'educació i promoció cooperatius:

El Fons d'educació i promoció cooperatius és un fons obligatori que tan sols apareix en la legislació cooperativa i que desenvolupa els principis cooperatius de l'ACI, i concretament el principi d'educació formació i informació. S'ha de constituir, com ja s'ha dit, de forma obligatòria i la seva finalitat és aplicar-lo a determinades activitats que beneficien als socis, els treballadors i, sovint a la comunitat en general. Per tant, comptablement és una despesa per a la cooperativa.

En ser una despesa de l'exercici que es dotarà obligatòriament sobre el resultat cooperatiu una vegada deduïdes les pèrdues d'exercicis anteriors i abans de l'impost de societats, la despesa per aquest concepte forma part del propi resultat cooperatiu i per tant, cal efectuar operacions per a aplicar-lo en comptabilitat. Com es tracta d'una despesa (grup 6 del pla de comptabilitat), apareix en el compte de pèrdues i guanys

La seva dotació va als següents comptes:

148. Fons d'Educació, Formació i Promoció a llarg termini.

5298. Fons d'Educació, Formació i Promoció a curt termini.

657. Dotació al Fons d'Educació, Formació i Promoció.

L'aplicació d'aquest fons a la seva finalitat en produeix la baixa, i es registra amb l'abonament, a un compte de tresoreria.

113

S'ha de destinar a activitats de formació i educació de socis i treballadors, difusió del cooperativisme, promoció cultural i professional de l'entorn local³⁹.

Fons de reserva voluntaris:

Són tots els fons que la cooperativa constitueixi i que no tinguin la consideració d'obligatoris. El seu tractament comptable serà diferent si són repartibles entre els socis o no. Així, si no són repartibles, incrementen el patrimoni de l'entitat i si ho són, es consideren un passiu, atès que poden ser reclamats.

³⁹ Labatut Serer, Gregorio. Las reservas y las provisiones en la sociedad cooperativa. 2017. Wolters Kluwer. <http://gregoriolabatut.blogcanalprofesional.es/las-reservas-y-las-provisiones-en-la-sociedad-cooperativa/>

Beneficis fiscals a les cooperatives

Els beneficis fiscals que estableix la Llei 20/1990 (excloent les de l'impost de societats, perquè hi entrarem de forma més específica) són els següents⁴⁰:

114

Impost sobre transmissions patrimonials i actes jurídics documentats:

Exempció total en les operacions següents:

- ⦿ Constitució, ampliació de capital, fusió i escissió.
- ⦿ Constitució i cancel·lació de préstecs.
- ⦿ Adquisicions de béns i de drets vinculats al compliment del que estableix l'objecte social. Aquest benefici és propi de les cooperatives de treball especialment protegides.

Impost sobre activitats econòmiques:

Les cooperatives tenen una bonificació permanent del 95% de la quota de l'IAE i els seus recàrrecs. L'alta de l'activitat econòmica obligatòria per a totes les persones físiques o jurídiques que duen a terme activitat econòmica, malgrat que les que tenen una facturació anual inferior a 1 milió d'euros estan exemptes del pagament de l'impost.

⁴⁰ Extret de <https://web.gencat.cat/ca/tramits/que-cal-fer-si/vull-crear-una-cooperativa/que-es-una-cooperativa/>

Algunes obligacions tributàries de les cooperatives

Existeix una llarga llista de tributs que afecten a les cooperatives. Parlem a continuació d'alguns dels més rellevants, sense ànim d'exhaustivitat.

Retencions IRPF dels socis treballadors.

Les cooperatives no estan subjectes a l'impost de la renda de les persones físiques, perquè són persones jurídiques. Tanmateix, això no vol dir que no tinguin cap obligació relativa a aquest impost. Les cooperatives, en els casos en que la llei ho estableix, han de retenir quantitats a tercers i ingressar-les a hisenda. En aquest cas són **obligats tributaris**. Els models mitjançant els quals es declaren aquestes retencions pot variar, però els més habituals són el model 111 (i el seu resum anual, model 190) i el model 115 (i el corresponent resum, el 180). Aquestes retencions es declaren i liquiden de forma trimestral. A final d'any se'n fa un resum en el que s'indica la identitat de totes les persones a qui s'ha retingut imports en concepte d'IRPF. Un dels conceptes més importants pels que una cooperativa retén imports a persones físiques és per causa de les retribucions del treball, ja sigui el dels socis o el dels treballadors per compte aliè que pugui tenir la cooperativa. Analitzem breument les retribucions dels socis treballadors, des de l'òptica fiscal. Aquestes retribucions s'anomenen bestretes (o avançaments sobre els excedents cooperatius).

115

Consideració sobre les retribucions a les persones sòcies de les cooperatives. Les bestretes

Hem vist que les bestretes que les persones sòcies de la cooperativa no tenen la consideració jurídica de salari, atès que la relació de les persones sòcies treballadores de la cooperativa amb aquesta no és laboral sinó societària.

116

Però tot i això, en determinats àmbits, aquesta consideració es dilueix. A nivell de cotització parlem d'assimilats al règim general de la seguretat social o d'autònoms societaris, la qual cosa acostuma a qualificar la qualitat jurídica de la persona sòcia treballadora a la de la treballadora per compte aliè. La consideració a efectes fiscals de les bestretes fa una cosa similar. Així, les bestretes de les persones sòcies treballadores de la cooperativa tenen la consideració de rendiments del treball, però només “en quantia no superior a les retribucions normals a la zona pel sector d'activitat corresponent”. Per tant, les quantitats que excedeixin aquestes retribucions “normals” es consideren despeses no deduïbles, perquè són un retorn anticipat sobre els guanys.

Els retorns cooperatius són rendiments del capital mobiliari, però d'acord amb l'article 29 LRFC perden aquesta consideració i per tant no queden subjectes a retenció en els següents casos:

- a) Quan s'incorporin al capital social, incrementant les aportacions del soci a aquest.
- b) Quan s'apliquin a compensar les pèrdues socials d'exercicis anteriors.
- c) Quan s'incorporin a un Fons Especial, regulat per l'Assemblea General, fins que no transcorri el termini de devolució al soci, es produeixi la baixa d'aquest o els destini a satisfer pèrdues o a aportacions al capital social.

Impost de societats:

[Llei 27/2014, de 27 de novembre, de l'Impost de societats](#)

[Llei 20/1990, de 19 de desembre, sobre Règim Fiscal de las Cooperatives](#)

L'impost de societats és un impost directe i personal que grava una **manifestació directa de la capacitat econòmica: l'obtenció de rendes**. És un impost objectiu i periòdic.

Subjecte passiu: entre d'altres, les persones jurídiques. Per tant, les cooperatives són subjecte passiu de l'impost.

Fet imposable: Obtenció de renda pel subjecte passiu.

Àmbit d'aplicació: territori espanyol.

Període impositiu: exercici econòmic (normalment coincideix amb l'any natural, però no cal que sigui necessàriament així).

Meritació: Cal fer la declaració mitjançant el model 200 (202 si la cooperativa s'acull al pagament fraccionat), dins els 25 dies següents als sis mesos que segueixen al tancament de l'exercici. Per tant, per exemple, una cooperativa que faci coincidir el període impositiu amb l'any natural, haurà de presentar la declaració entre el 1 i el 25 de juliol de l'any següent al tancament.

Base imposable: La base imposable estarà constituïda per l'import de la renda obtinguda en el període impositiu minorada per la compensació de bases imposables negatives de períodes impositius anteriors.

Tipus de gravamen:	Resultats cooperatius	Resultats extracooperatius
Tipus general	25%	25%
Entitats de nova creació que realitzin activitats econòmiques tributaran, en el primer període impositiu en què la base imposable resulti positiva i en el següent, sempre que no hagin de tributar a un tipus inferior	15%	25%
Cooperatives fiscalment protegides	20%	25%
Cooperatives de crèdit i caixes rurals	25%	30%
Entitats a les quals sigui aplicable el règim fiscal establert en la Llei 49/2002, de 23 de desembre, de règim fiscal de les entitats sense finalitats lucratives i dels incentius fiscals al mecenatge.	10%	

Valoració de les operacions cooperativitzades

- 🕒 Les operacions realitzades per les Cooperatives amb els seus socis, en el desenvolupament de les seves finalitats socials, es computaran pel seu valor de mercat, és a dir, pel preu normal dels béns, serveis i prestacions que siguin concertat entre parts independents per aquestes operacions.
- 🕒 L'import de les bestretes laborals dels socis treballadors i de treball es calcularà conforme a les retribucions normals en el mateix sector de l'activitat que hagués hagut de percebre si la seva situació hagués estat la de treballadors per compte d'altri.
- 🕒 La cessió de drets d'ús i aprofitament de terres o altres béns immobles a les Cooperatives d'Explotació Comunitària de la Terra es valorarà per la renda usual de la zona per a aquestes cessions.

118

Base imposable

Per a la determinació de la base imposable es consideraran separatament els resultats cooperatius i els extracooperatius. S'entén com a resultats cooperatius els següents:

- 🕒 Els procedents de l'exercici de l'activitat cooperativitzada realitzada amb els propis socis.
- 🕒 Les quotes periòdiques satisfetes pels socis.
- 🕒 Les subvencions corrents.
- 🕒 Les imputacions a l'exercici econòmic de les subvencions de capital en la forma prevista en les normes comptables que siguin aplicables.
- 🕒 Els interessos i retorns procedents de la participació, com a soci o associat, en altres cooperatives.
- 🕒 Els ingressos financers procedents de la gestió de la tresoreria ordinària necessària per a la realització de l'activitat cooperativitzada.

Les despeses deduïbles respecte als resultats cooperatius són les següents:

- 🕒 L'import dels lliuraments de béns, serveis o subministraments realitzats pels socis, les prestacions de treball dels socis i les rendes dels béns el gaudi dels quals hagi estat cedit pels socis a la Cooperativa, estimats pel seu valor de mercat conforme al que es disposa en l'article 15, encara que figurin en comptabilitat per un valor inferior.
- 🕒 Les quantitats que les Cooperatives destinin, amb caràcter obligatori, al Fons d'Educació i Promoció.

- ⦿ Els interessos reportats pels socis i associats per les seves aportacions obligatòries o voluntàries al capital social i aquells derivats de retorns cooperatius integrats en el Fons Especial regulat per l'article 85.2,c) de la Llei General de Cooperatives, sempre que el tipus d'interès no excedeixi del bàsic del Banc d'Espanya, incrementat en tres punts per als socis i cinc punts per als associats. El tipus d'interès bàsic que es prendrà com a referència, serà el vigent en la data de tancament de cada exercici econòmic.

119

S'entén com a resultats extracooperatius els següents:

- ⦿ Els procedents de l'exercici de l'activitat cooperativitzada quan es dugui a terme amb persones no sòcies.
- ⦿ Els derivats d'inversions o participacions financeres en societats de naturalesa no cooperativa.
- ⦿ Els obtinguts d'activitats econòmiques o fonts alienes a les finalitats específiques de la Cooperativa. Dins d'aquests es comprendran els procedents de les Seccions de Crèdit de les Cooperatives, amb excepció dels resultants de les operacions actives realitzades amb els socis, dels obtinguts a través de Cooperatives de Crèdit i dels procedents d'inversions en fons públics i valors emesos per Empreses públiques.

Per a la determinació dels resultats cooperatius o extracooperatius s'imputaran als ingressos d'una o altra classe, a més de les despeses específiques necessàries per a la seva obtenció, la part que, segons criteris d'imputació fundats, correspongui de les despeses generals de la Cooperativa.

A l'efecte de liquidació, la base imposable corresponent a l'un o l'altre tipus de resultats es minorarà en el 50 per 100 de la part d'aquests que es destini, obligatòriament, al Fons de Reserva Obligatori.

Tractament del fons d'educació i promoció cooperatius:

La quantia deduïble de la dotació al Fons d'Educació i Promoció no podrà excedir en cada exercici econòmic del 30% dels excedents nets d'aquest.

El Fons s'aplicarà conforme al pla que aprovi l'Assemblea General de la Cooperativa.

Les dotacions al Fons, així com les aplicacions que requereixi el pla, ja es tracti de despeses corrents o d'inversions per a l'immobilitzat, es reflectiran separadament en la comptabilitat social, en comptes que indiquin clarament la seva afectació a aquest Fons.

120

Quan en compliment del pla no es gastí o inverteixi en l'exercici següent al de la dotació la totalitat de l'aprovada, l'import no aplicat haurà de materialitzar-se dins del mateix exercici en comptes d'estalvi o en títols del Deute Públic.

L'aplicació del Fons a finalitats diferents de les aprovades donarà lloc, sense perjudici del que es disposa en l'apartat 3, de l'article 13, a la consideració com a ingrés de l'exercici en què aquella es produeixi de l'import indegudament aplicat.

Al tancament de l'exercici es carregaran a un compte especial de resultats del Fons els saldos dels comptes representatius de despeses i disminucions patrimonials i, en particular:

- a) Les despeses corrents de formació, educació i promoció cultural.
- b) Les despeses de conservació, reparació i amortització dels béns d'immobilitzat afectes al Fons.
- c) Les pèrdues produïdes en l'alienació d'aquests mateixos béns.

En forma anàloga s'abonaran al mateix compte els saldos dels comptes representatius d'ingressos i increments patrimonials, i en particular:

- a) Les subvencions, donacions i ajudes rebudes per al compliment de les finalitats del Fons.
- b) Les sancions disciplinàries imposades per la Cooperativa als seus socis.
- c) Els rendiments financers de les materialitzacions a què es refereix l'apartat 3 anterior.
- d) Els beneficis derivats de l'alienació de béns de l'immobilitzat afecte al fons.

7. El saldo del compte de resultats així determinada es portarà a la del Fons.

Les partides de despeses, pèrdues, ingressos i beneficis traslladats al compte de resultats del Fons, no es tindran en compte per a la determinació de la base imposable de l'Impost de societats de la Cooperativa.

Impost sobre el valor afegit (IVA)

Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido.

Real Decreto 1624/1992, de 29 de diciembre, que aprueba el Reglamento del Impuesto sobre el Valor Añadido y modifica el Real Decreto 1041/1990, de 27 de julio, sobre declaraciones censales, el Real Decreto 338/1990, de 9 de marzo, sobre el número de identificación fiscal; el Real Decreto 2402/1985, de 18 de diciembre, sobre el deber de expedir y entregar factura (los empresarios y profesionales), y el Real Decreto 1326/1987, de 11 de septiembre, sobre aplicación de las Directivas de la Comunidad

Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria

Real Decreto 1619/2012, de 30 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regulan las obligaciones de facturación

122

Definició:

L'impost sobre el valor afegit és un impost indirecte, ja que grava una **manifestació indirecta de la capacitat econòmica: el consum**. És un impost real, objectiu i instantani.

Subjecte passiu:

En lliuraments de béns i prestacions de serveis⁴¹:

- 🕒 Les persones físiques o jurídiques, o les entitats de l'article 35.4 de la LGT⁴² que tinguin la condició d'empresaris o professionals i facin les operacions interiors subjectes a l'impost.
- 🕒 Els empresaris o professionals pels quals es facin les operacions subjectes a gravamen, quan aquestes operacions siguin fetes per persones o entitats no establertes en el territori espanyol d'aplicació de l'impost.
- 🕒 Les persones jurídiques que no actuïn com a empresaris o professionals i siguin destinatàries de determinades operacions fetes per empresaris o professionals no establerts en el territori d'aplicació de l'impost.
- 🕒 Els empresaris o professionals destinataris de lliuraments de gas i electricitat, si es compleixen determinats requisits. Ens sense personalitat jurídica

En les adquisicions intracomunitàries de béns, són subjectes passius les persones que les fan.

En les importacions: els importadors dels béns quan es compleixin els requisits previstos en la legislació duanera. En concret, reben aquesta consideració els

⁴¹ Article 84 LIVA

⁴² Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria

destinatari dels béns i els viatgers (per als béns que introdueixin) i, a falta d'aquests dos, els propietaris.

Fet imposable:

D'acord amb l'article 4 LIVA, estaran subjectes a l'impost els lliuraments de béns i prestacions de serveis realitzades en l'àmbit espacial de l'impost per **empresaris o professionals** a títol oneros, amb caràcter **habitual o ocasional**, en el **desenvolupament de la seva activitat empresarial o professional**.

123

- 🕒 Lliuraments de béns i les prestacions de serveis (operacions interiors).
- 🕒 Adquisicions intracomunitàries de béns
- 🕒 Importacions de béns.

En aquest treball, per raons d'extensió, ens referirem només al tractament de les operacions interiors, de forma general. Tanmateix, cal tenir present que quan la cooperativa fa operacions amb països de la comunitat europea, o amb països tercers, ha de fer les corresponents declaracions.

D'acord amb l'article 5.2 LIVA, són activitats empresarials o professionals les que impliquin l'ordenació per compte propi de factors de producció materials i humans o d'un d'ells, amb la finalitat d'intervenir en la producció o distribució de béns o serveis. Per tant, les cooperatives són empreses a efectes de l'impost, perquè l'article 4 LIVA ho entén així, fins i tot si les operacions s'efectuen en favor dels propis socis, associats, membres o partícips de les entitats que les realitzin.

A l'efecte de l'impost, les activitats empresarials o professionals es consideraran iniciades des del moment en què es realitzi l'adquisició de béns o serveis amb la intenció, confirmada per elements objectius, de destinar-los al desenvolupament d'aquestes activitats. Les persones que duguin a terme aquestes adquisicions tindran des d'aquest moment la condició d'empresaris o professionals a l'efecte de l'Impost sobre el Valor Afegit.

Àmbit d'aplicació: territori espanyol, incloent illes adjacents, mar territorial fins al límit de 12 milles nàutiques i l'espai aeri corresponent.

Període impositiu: es tracta d'un impost instantani, és a dir, s'aplica cada vegada que es produeix una transacció gravada.

Meritació: La liquidació de l'IVA, en termes generals, es fa trimestralment mitjançant la presentació del model 303. Anualment, a més, cal fer el model 390 que resumeix les declaracions trimestrals. Les empreses recapten i liquiden l'impost, però, pel que fa a l'activitat econòmica que desenvolupen, no són consumidors⁴³, per la qual cosa compensen l'IVA que repercuteixen amb l'IVA que suporten en el desenvolupament normal de les seves activitats.

124

Hi ha diversos règims d'imposició d'IVA. Així, depenent de l'activitat que la cooperativa desenvolupi, haurà de liquidar l'impost d'una o altra forma.

Base imposable: La base imposable de l'impost estarà constituïda per l'import total de la contraprestació de les operacions subjectes al mateix procedent del destinatari o de terceres persones.

Tipus imposables:

El tipus impositiu general de l'IVA és el 21% (article. 90 LIVA). Tanmateix, hi ha tota una sèrie d'operacions a les que s'aplica el tipus reduït del 10 % (article 91 UNO LIVA) i una altra a la que s'aplica el tipus superreduït del 4% (article 91. DOS LIVA)⁴⁴.

Exempcions:

Cal distingir, quan parlem d'exempcions entre aquestes, pròpiament dites i la manca de condició d'empresari que tenen alguns ens com ara les associacions. En el primer cas, la llei estableix clarament quins són els supòsits d'exempció:

Article 20 Exempcions en operacions interiors

Article 21 Exempcions en les exportacions de béns

Article 22 Exempcions en les operacions assimilades a les exportacions

Article 23 Exempcions relatives a les zones franques dipòsits francs i altres dipòsits

Article 24 Exempcions relatives a règims duaners i fiscals

⁴³ Cal tenir en compte, per exemple el que succeeix amb les associacions. Com no participen en el tràfic econòmic, es consideren consumidors i per tant, no poden desgravar l'IVA que suporten. Tanmateix, quan fan alguna activitat econòmica, que mai pot ser el seu objecte, liquiden IVA per aquella activitat econòmica concreta, que han de comptabilitzar separatament.

⁴⁴ En l'adreça web que adjuntem es pot trobar una llista actualitzada dels tipus d'IVA aplicables a cada tipus de bé o servei.

https://www.agenciatributaria.es/static_files/AEAT/Contenidos_Comunes/La_Agencia_Tributaria/Segmentos_Usuarios/Empresas_y_profesionales/Novedades_IVA_2014/Nuevos_tipos_IVA.pdf

Article 25 Exempcions en els lliuraments de béns destinats a un altre Estat membre

Per tant, si es vol aplicar qualsevol exempció, cal examinar la seva justificació legal per determinar si és aplicable a l'operació concreta.

125

En el segon cas no parlem d'una exempció, sinó d'una manca de subjecció perquè d'acord amb l'article 5.2 LIVA són activitats empresarials o professionals les que impliquin l'ordenació **per compte propi de factors de producció materials i humans o d'un d'ells, amb la finalitat d'intervenir en la producció o distribució de béns o serveis**. Això es contraposa, per exemple, amb l'article 321-1 del Codi Civil de Catalunya, que ens diu que les associacions són entitats sense ànim de lucre, constituïdes voluntàriament per tres o més persones **per a complir una finalitat d'interès general o particular, mitjançant la posada en comú de recursos personals o patrimonials amb caràcter temporal o indefinit**. Per tant, no tenen la finalitat d'intervenir en la producció o distribució de béns o serveis, les seves activitats es fan a títol gratuït. Tanmateix, és cert és que les associacions poden realitzar activitats econòmiques **accessòries o subordinades a la seva finalitat** si els rendiments que deriven de les mateixes es destinen exclusivament al compliment d'aquesta. La clau de volta per determinar si a efectes d'IVA una entitat és o no empresari és la gratuïtat de les prestacions (art. 5 UNO a) LIVA). Per tant si per a lliurar un bé o servei hi ha contraprestació, aquella operació la fa un empresari, en cas contrari no.

Cal puntualitzar també que, la redacció de l'article 5.Quatre de la Llei de l'IVA, aplicable des d'1 de gener de 2010, considera empresaris o professionals en relació amb tots els serveis que els siguin prestats, als qui realitzin activitats empresarials o professionals simultàniament amb unes altres no subjectes a l'IVA, encara que aquest tractament ho és exclusivament a l'efecte de la localització de les prestacions de serveis dels articles 69 i 70 de la Llei, i dels transports intracomunitaris de béns per a no empresaris, de l'article 72 de la Llei de l'IVA.

La consulta vinculant de la Direcció General de Tributs 3692⁴⁵ de 5 de setembre de 2016 va determinar que la persona (física) que fa un treball puntual i aïllat, sense intenció de continuïtat, i fora de la seva activitat laboral habitual per una

⁴⁵ <https://www2.agenciatributaria.gob.es/es13/s/iafriafr05f>

quantitat inferior al salari mínim interprofessional, sempre que sigui al marge de l'activitat empresarial o professional, no està subjecte a IVA.

Per acabar, remarcar que l'Administració tributària, tot i que admet prova en contrari, presumirà l'exercici d'una activitat empresarial o professional en els supòsits en què s'anuncii per circulars, diaris, cartells, rètols exposats al públic, o de qualsevol altra forma, un establiment que tingui per objecte alguna operació mercantil.

Com a norma general, una cooperativa és una empresa i tingui o no ànim lucratiu, participa de forma activa en el trànsit econòmic. Per tant, les operacions de les cooperatives hauran d'incloure l'IVA corresponent o, en cas que aquestes operacions estiguin exemptes, caldrà indicar-ho oportunament a les factures que es girin.

Règim laboral de les cooperatives

Constitució espanyola de 1978

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors

Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom

Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social

Llei 27/1999, de 16 de juliol, de Cooperatives

127

La relació de les persones sòcies treballadores de les cooperatives i el seu assegurament.

La constitució espanyola, en el seu article 35 estableix el dret i el deure de totes les persones a treballar a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per a satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas pugui fer-se discriminació per raó de sexe⁴⁶.

Dins una cooperativa, com en qualsevol altre tipus d'empresa, trobem relacions de treball, és a dir, persones que efectuen una prestació personal a canvi d'uns diners.

Les prestacions de treball personal tenen un impacte enorme en la vida de les persones, perquè d'aquesta prestació i la seva contrapartida en depèn el seu sosteniment econòmic. I no tan sols això, les condicions en què aquesta prestació tingui lloc condicionaran la vida de la persona i de tot el seu entorn. D'ençà l'inici de l'era industrial, la normativa laboral ha evolucionat notablement, amb la intenció -si més no declarada- d'equilibrar la posició de les persones treballadores amb la de les persones per les que es presta aquest treball.

El treball és un fenomen social, i la seva ordenació jurídica és el producte d'una evolució històrica en què el paper del moviment obrer ha tingut una rellevància determinant.

El dret del treball és una branca autònoma de l'ordenament jurídic que té per objecte la regulació del treball per compte d'altri, articulada entorn del contracte de treball i dels drets col·lectius dels treballadors, i també de les institucions administratives i judicials que s'ocupen d'aquest objecte.

La definició de treballador ens l'ofereix l'article 1 de l'Estatut dels treballadors quan estableix el seu àmbit d'aplicació i ens diu que s'aplicarà a les persones

⁴⁶ De fet, la Constitució prohibeix qualsevol tipus de discriminació. Veure article 14.

treballadores que prestin els seus serveis retribuïts per compte aliè i dins l'àmbit de direcció i organització d'una altra persona, física o jurídica, anomenada empleadora o empresària.

Aquesta definició ens quadra completament quan parlem de persones que han estat contractades per la cooperativa però no en són sòcies. Però que passa quan resulta que la persona treballadora és alhora empresària?

128

A les persones sòcies de les cooperatives no els és d'aplicació l'Estatut dels treballadors, perquè a la seva prestació de treball li manca el component d'alienitat. La tasca que fan va en el seu benefici i els imports que perceben no són salaris, sinó bestretes, avançaments sobre el resultat econòmic de la cooperativa.

Tampoc podem dir que les persones sòcies treballadores siguin treballadores per compte propi, perquè, si atenem a l'article 1 de l'estatut del treballador autònom, veurem que es defineix aquesta persona treballadora per compte propi com la persona física que realitza de forma habitual, personal, directa, per compte propi i fora de l'àmbit de direcció i organització d'una altra persona, una activitat econòmica o professional a títol lucratiu. La persona sòcia treballadora d'una cooperativa presta el seu treball dins l'àmbit de direcció i organització d'un col·lectiu, i per tant, l'activitat de la persona sòcia cooperativista no és una activitat per compte propi.

En altre ordre de coses no podem ignorar que, individualment, la persona sòcia treballadora es troba en situació d'inferioritat -si més no, numèrica- en la presa de decisions de la cooperativa i que per tant, la seva posició ha de ser protegida d'alguna forma per l'ordenament.

Els conflictes i les vicissituds que la persona sòcia treballadora tingui durant la seva relació laboral amb la cooperativa ha estat més o menys tractada per l'ordenament, mitjançant la inclusió del tractament dels conflictes derivats de la prestació laboral dins l'àmbit de la jurisdicció social, establint unes equiparacions entre les condicions de treball de la persona sòcia i una persona treballadora per compte aliè i establint unes obligacions d'assegurament dins el sistema de seguretat social, per evitar que aquest col·lectiu quedi desemparat. Val a dir que la millor opció, al nostre entendre, seria una norma específica que desenvolupés la relació especial de treball de les persones sòcies treballadores de cooperatives,

que unifiqués totes les normes relatives a aquest col·lectiu i solucionés la inseguretat jurídica que prové de la dispersió normativa en aquest àmbit. No sembla que, per ara hi hagi intenció política de canviar gaire les coses.

Inclusió de la persona treballadora al sistema de seguretat social.

129

D'acord amb l'article 14 de la Llei general de la seguretat Social (en endavant LGSS), les persones sòcies de les cooperatives de treball associat gaudeixen dels beneficis de la Seguretat Social, i la cooperativa pot optar entre incloure-les com a assimilades a persones treballadores per compte d'altri o bé incloure-les com a treballadores autònomes en el règim especial corresponent.

Les persones sòcies de les cooperatives d'explotació comunitària de la terra i les persones sòcies de treball⁴⁷, són assimilats a treballadors per compte d'altri a l'efecte de Seguretat Social.

No són aplicables a les cooperatives de treball associat, ni a les cooperatives d'explotació comunitària de la terra ni als socis treballadors que les integren, les normes sobre cotització i prestacions del Fons de Garantia Salarial.

D'acord amb l'article 215 LGSS, es poden acollir a la jubilació parcial les persones sòcies treballadores o sòcies de treball de les cooperatives, assimilades a treballadors per compte d'altri en els termes de l'article 14, que redueixin la seva jornada i drets econòmics en les condicions que preveu l'article 12.6 de l'Estatut dels treballadors, i compleixin els requisits que estableix l'apartat 2 d'aquest article, quan la cooperativa concerta amb un soci de durada determinada d'aquesta o amb un desocupat la realització, en qualitat de soci treballador o de soci de treball, de la jornada deixada vacant pel soci que es jubila parcialment, amb les mateixes condicions que estableix per a la subscripció d'un contracte de relleu l'article 12.7 de l'Estatut dels treballadors, i de conformitat amb el que preveu aquest article.

⁴⁷ La llei estatal de cooperatives, en el seu article 13 estableix que en les societats cooperatives de primer grau, que no siguin de treball associat o d'explotació comunitària de la terra i en les de segon grau, els Estatuts podran preveure l'admissió de socis de treball, persones físiques, l'activitat cooperativitzada de les quals consistirà en la prestació del seu treball personal en la cooperativa. La llei equipara per a aquestes persones les normes establertes en aquesta Llei per als socis treballadors de les cooperatives de treball associat, amb algunes excepcions.

Per la seva banda, l'article 335 estableix les condicions i els efectes del cessament de les activitats cooperatives.

1. Es consideren en situació legal de cessament d'activitat els socis treballadors de cooperatives de treball associat que es trobin en algun dels supòsits següents:

130

a) Els que hagin cessat, amb caràcter definitiu o temporal, en la prestació de treball i, per tant, en l'activitat desenvolupada a la cooperativa, de manera que perden els drets econòmics derivats directament de la prestació esmentada per alguna de les causes següents:

1r Per expulsió improcedent de la cooperativa.

2n Per causes econòmiques, tècniques, organitzatives, productives o de força major.

3r Per finalització del període al qual es va limitar el vincle societari de durada determinada.

4t Per causa de violència de gènere, en les sòcies treballadores.

5è Per pèrdua de llicència administrativa de la cooperativa.

b) Els aspirants a socis en període de prova que hagin cessat en la prestació de treball durant aquest període per decisió unilateral del Consell Rector o òrgan d'administració corresponent de la cooperativa.

2. La declaració de la situació legal de cessament d'activitat dels socis treballadors de cooperatives de treball associat s'ha d'efectuar d'acord amb les normes següents:

a) En el supòsit d'expulsió del soci és necessària la notificació de l'acord d'expulsió per part del Consell Rector de la cooperativa o òrgan d'administració corresponent, indicant la seva data d'efecte, i en tot cas l'acta de conciliació judicial o la resolució definitiva de la jurisdicció competent que declari expressament la improcedència de l'expulsió.

b) En el cas de cessament definitiu o temporal de l'activitat per motius econòmics, tècnics, organitzatius o de producció, en els termes que expressa l'article 331.1.a). No s'exigeix el tancament d'establiment obert al públic en els casos en què no cessin la totalitat dels socis treballadors de la cooperativa de treball associat.

Aquestes causes s'han d'acreditar mitjançant l'aportació, per part de la societat cooperativa, dels documents a què es refereix l'article 332.1.a). Així mateix, s'ha d'acreditar una certificació literal de l'acord de l'assemblea general del cessament definitiu o temporal de la prestació de treball i d'activitat dels socis treballadors.

c) En el supòsit de finalització del període al qual es va limitar el vincle societari de durada determinada, és necessària una certificació del Consell Rector o òrgan d'administració corresponent de la baixa en la cooperativa per la causa esmentada i la seva data d'efecte.

d) En el cas de violència de gènere, per la declaració escrita del sol·licitant d'haver cessat o interromput la seva prestació de treball en la societat cooperativa, a la qual s'ha d'adjuntar l'ordre de protecció o, si no n'hi ha, l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indícis que és víctima de violència de gènere. La declaració ha de contenir la data a partir de la qual s'ha produït el cessament o la interrupció.

e) En el cas de cessament durant el període de prova és necessària la comunicació de l'acord de no-admissió per part del Consell Rector o òrgan d'administració corresponent de la cooperativa a l'aspirant.

3. No han d'estar en situació legal de cessament d'activitat els socis treballadors de les cooperatives de treball associat que, després de cessar definitivament en la prestació de treball i, per tant, en l'activitat desenvolupada en la cooperativa, i haver percebut la prestació per cessament d'activitat, tornin a ingressar en la mateixa societat cooperativa en un termini d'un any, a comptar del moment en què es va extingir la prestació. Si el soci treballador reingressa en la mateixa societat cooperativa en el termini assenyalat, ha de reintegrar la prestació percebuda.

4. Els socis treballadors que estiguin en situació legal de cessament d'activitat han de sol·licitar el reconeixement del dret a les prestacions a l'òrgan gestor de l'article 346, excepte el que estableix l'apartat 3 de l'article esmentat i fins a l'últim dia del mes següent a la declaració de la situació legal de cessament d'activitat, en els termes que expressa l'apartat 2.

Relació dels socis treballadors amb la cooperativa: règim general vs règim “autònoms”

[Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors](#)

[Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom.](#)

[Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social](#)

133

Hem parlat, en el punt anterior dels antecedents de la normativa de Seguretat Social aplicable a les cooperatives. La normativa actual estableix -tot i que no ho fa ni a l'Estatut dels Treballadors i a l'Estatut del treballador autònom, l'enquadrament dels socis treballadors o de treball de les cooperatives. En termes generals podem afirmar que, amb excepció dels socis treballadors de les cooperatives de treball associat, quan la cooperativa opti pel RETA, tots s'enquadren com a assimilats al règim general de la Seguretat Social. Hi ha excepcions, però, perquè per raó de l'activitat, o per dificultats de control, l'Administració col·loca els socis en el règim de treballadors per compte propi en algunes situacions.

Abans d'entrar al detall en això, cal veure quina és la diferència entre estar en un règim o a l'altre.

El règim de treballadors per compte propi (RETA en endavant o SETA si parlem del treballadors per compte propi agraris) és el més econòmic si els socis treballen a jornada completa. En aquest règim hi ha una sola cotització que correspon fer al treballador, però la cooperativa respon solidàriament del seu pagament, és a dir, si el treballador no paga, l'organisme recaptador pot reclamar les quantitats que es deguin indistintament a qualsevol dels dos i ho farà, òbviament a qui tingui diners per pagar.

El problema de cotitzar pel RETA es presenta a l'hora de rebre prestacions. Per exemple: quan ens jubilem, a l'hora de comptabilitzar les cotitzacions efectuades, el sistema només comptarà els períodes efectivament cotitzats i als altres els donarà un valor zero. Per tant, com l'import de la prestació de jubilació s'obté d'uns càlculs basats en la mitjana aritmètica de les quantitats cotitzades, la manca de cotització de períodes comporta una pensió menor. En canvi, quan cotitzem pel règim general, els períodes d'inactivitat computen com a períodes assimilats a l'alta i se'ls dona el valor mínim cotitzable. Per tant, la pensió de jubilació en aquest règim sol ser més elevada.

El criteri bàsic d'inclusió al sistema de Seguretat social sol ser assimilat al règim general, amb excepcions, com ja hem dit. Tanmateix, els socis treballadors de les cooperatives no poden reclamar els impagaments de salaris al Fons de Garantia Salarial, bàsicament perquè les seves percepcions no són salarials, sinó que són bestretes, a compte de beneficis futurs.

Cal tenir en compte també, que, en les cooperatives de serveis els socis són empresaris (individuals o no) pel que fa a les respectives explotacions i cooperativistes pel que fa als serveis que posen en comú mitjançant l'activitat cooperativitzada. Per això els socis treballadors poden enquadrar-se com a assimilats al règim general, o fins i tot estar simultàniament als dos règims: al RETA per la seva activitat empresarial i al règim general per l'activitat cooperativitzada.

En els casos de venedors ambulants que percebin els seus ingressos del cobrament directe als clients, la normativa els obliga a estar en el RETA, perquè entén que fa la funció d'empresari individual. Val a dir que si el venedor ambulant treballa per la cooperativa i és aquesta la que ordena els mitjans i li paga la seva bestreta, es podrà estar al règim general, tot i que s'haurà d'estar en tot moment en disposició de provar aquesta circumstància.

Prestació d'atur.

En la qüestió de la prestació per desocupació, veiem que tant els socis treballadors per compte aliè com els socis treballadors per compte propi (des de primer de juny de 2019) tenen l'obligació de cotitzar per la contingència de desocupació.

Les causes que de desocupació acceptades legalment són les següents:

En el cas que el soci treballador sigui expulsat de la cooperativa, perdrà també la seva condició de treballador. La primera és una qüestió civil, la segona es una qüestió que correspon a l'àmbit social. Per a reconèixer aquesta situació d'atur, cal la notificació de l'acord d'expulsió per part del consell rector de la cooperativa, indicant la seva data d'efectes, o, si escau, l'acta de conciliació judicial o la resolució definitiva de la jurisdicció competent que declari expressament la improcedència de l'expulsió.

En el cas que l'expulsió es consideri contrària a dret, algunes lleis de cooperatives i no pocs tribunals l'equiparen a la improcedència de l'acomiadament. La nostra opinió és que és una apreciació incorrecte. Alguna de les lleis autonòmiques de cooperatives estableixen un tractament similar al que trobem en la legislació laboral (per exemple, la llei de cooperatives valenciana). Tanmateix, com la legislació laboral està reservada al legislador estatal en virtut de l'article 149 de la Constitució, pensem que aquesta norma no s'hauria d'aplicar per la seva inconstitucionalitat. entenem que, cas que l'expulsió del soci sigui considerada nul·la, ja sigui pel fons o les formes, al soci li correspondrien les bestretes que hagués deixat de cobrar durant la pendència del procediment que en declarés la nul·litat, des del moment en que aquesta expulsió s'hagués fet efectiva i la indemnització derivada de responsabilitat civil que el tribunal apreciés en cada cas i implicaria la reincorporació del soci, o si s'escaigués la resolució del contracte de societat entre la cooperativa i la persona sòcia.

Cas que aquest cessament sigui causat per motius econòmics, tecnològics o de força major, caldrà provar aquestes causes davant l'administració laboral.

Cas que el cessament esdevingui per la manca de superació del període de prova o per la finalització del període acordat per als socis temporals, caldrà provar-ho, amb la certificació del corresponent acord, emès pel consell Rector.

En darrer lloc, volem criticar el fet que la relació del soci treballador de la cooperativa no estigui regulat d'una manera més àmplia.

El treballador societari és indubtablement la part feble respecte a la cooperativa i no està protegit davant vicissituds on ho estaria si fos un treballador per compte aliè, la qual cosa el deixa desprotegit en matèries com la mobilitat funcional o territorial, etc.

Cert que l'Autoritat laboral sol demanar que les condicions en que treballen els socis siguin com a mínim similars a les recollides als convenis col·lectius, però aquestes normes haurien de recollir-se a la norma de règim intern, una norma potestativa i no obligatòria.

Tampoc és correcte equiparar la relació de la persona sòcia treballadora amb una treballadora per compte aliè, perquè existeix una relació societària. Per tant entenem que cal una regulació específica que abordi aquesta relació concreta, tenint en compte les especificitats del món cooperatiu i les diferències amb altres

figures tant en l'àmbit civil com laboral, atès que la cooperativa en el seu conjunt, és una forma jurídica híbrida.

El problema de la incorporació com a soci d'un treballador per compte aliè

Un assumpte que reforça la nostra crítica del punt anterior, és el problema de la incorporació de treballadors de la cooperativa a la societat en qualitat de socis. No hi ha cap regulació específica d'aquestes situacions la qual cosa comporta una situació de desemparament pel treballador, que els tribunals solucionen com poden, a manca d'una norma clarificadora.

137

Vegem. Un treballador presta els seus serveis a la cooperativa durant un període prolongat de temps i, vist que encaixa amb el tarannà d'aquesta, se li proposa formar part de la cooperativa. Com hem de gestionar aquesta incorporació?

La resposta és òbvia: es gestiona mitjançant una baixa voluntària i una nova alta com a persona sòcia treballadora. Però què passa si no hi ha encaix com a persona sòcia? La normativa estableix un any de prova com a temps màxim abans de la incorporació definitiva, però aquest període no soluciona res al treballador, a banda de que sigui dubtosa la seva aplicabilitat a una persona que ja tingui una antiguitat com a treballadora a la cooperativa. Si la relació societària no prospera, la persona haurà renunciat a la seva antiguitat a la cooperativa i això la impossibilita a percebre la prestació d'atur. Per tant, les conseqüències de l'error en la decisió d'incorporar-se com a soci a la cooperativa recauen únicament sobre la persona treballadora, la qual cosa sembla injusta.

A banda, aquesta incorporació no està incentivada cara a la persona que s'incorpora. Periòdicament apareixen subvencions per la incorporació de persones sòcies a les cooperatives, però això beneficia l'entitat, no la persona que s'hi vol incorporar.

Cal una regulació que permeti a la persona sòcia reincorporar-se en les mateixes condicions anteriors durant un període suficient, en cas que no qualli la relació societària, o com a mínim un tractament de la baixa com a treballador per compte aliè que tingui en compte la posició de desavantatge del treballador individual davant la cooperativa com a persona jurídica. I tampoc estaria malament que la norma establís un sistema d'incentiu per a aquestes incorporacions, que posés equilibri a les cotitzacions efectuades per la persona treballadora per compte aliè

que renuncia a la garantia d'una futura prestació d'atur per formar part d'un projecte empresarial.

Cooperatives i infraccions en l'ordre social.

Llei 23/2015, de 21 de juliol, Ordenadora del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Reial decret 192/2018, de 6 d'abril, pel qual s'aproven els estatuts de l'Organisme Autònom Organisme Estatal Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Reial decret 138/2000, de 4 de febrer, pel qual s'aprova el Reglament d'Organització i Funcionament de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Ordre de 12 de febrer de 1998 per la qual es dicten normes per a l'aplicació del que es disposa en l'article 8.4 de la Llei 42/1997, de 14 de novembre, Ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social.

Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social

139



Les cooperatives, com qualsevol altra activitat que impliqui mantenir relacions de treball, està subjecte a l'acció inspectora de l'estat. En l'àmbit social, aquesta acció es vehicula a través de la inspecció de treball.

La Inspecció de treball i seguretat social és una institució centenària, la missió de la qual és, entre d'altres, la vigilància i exigència del compliment de les normes legals, reglamentàries i del contingut normatiu dels convenis col·lectius.

Les actuacions inspectores recollides a la pàgina web de la Inspecció de treball són:

- Requeriments o Actes d'advertiment quan no es derivin perjudicis directes als treballadors.
- Inici de procediments sancionadors mitjançant l'extensió d'Actes d'Infracció.
- Inici de procediments liquidatoris per dèbits a la Seguretat Social i conceptes de recaptació conjunta, mitjançant la pràctica d'Actes de liquidació.
- Inici de procediments d'ofici per a la inscripció d'empreses, afiliació i altes i baixes de treballadors en el règim corresponent de la Seguretat Social.
- Inici de procediments per a l'enquadrament d'empreses i treballadors en el règim de Seguretat Social que correspongui.
- Proposta davant els Organismes competents per a la suspensió o cessament de prestacions socials si es constata la seva obtenció o gaudi en incompliment de la normativa que les regula.

- Proposta davant l'Organisme competent del recàrrec de prestacions econòmiques en cas d'accident de treball o malaltia professional causats per falta de mesures de seguretat i higiene en el treball.
- Proposta de recàrrecs o reduccions en les primes d'assegurament d'accidents de treball i malalties professionals en el cas d'empreses pel seu comportament en la prevenció de riscos i salut laboral.
- Ordre de paralització immediata de treballs o tasques per inobservança de la normativa de prevenció de riscos laborals, de concórrer risc greu i imminent per a la seguretat i salut.
- Comunicació als Organismes competents els incompliments que es comprovin en l'aplicació i destinació d'ajudes i subvencions per al foment d'ocupació, formació professional ocupacional i promoció social.
- Formulació de demandes d'ofici davant la Jurisdicció social d'acord amb la normativa aplicable.

Entenem que no faríem una anàlisi completa de la naturalesa de les obligacions de les cooperatives en l'àmbit social si no entrem a analitzar la norma que estableix el règim d'infraccions i sancions en l'ordre social, popularment coneguda com la LISOS.

Estructura

La LISOS s'estructura en vuit capítols i diverses disposicions addicionals (de matèries accessòries diverses), derogatòries (és a dir, que deroguen altres normes) i finals (d'enquadrament de la norma a la Constitució).

CAPÍTOL I. Disposicions generals:

En aquest primer capítol s'estableix el caràcter d'infracció administrativa dels incompliments i frauds que la LISOS recull i els subjectes que considerarà responsables en cada cas, però també la possible concurrència de responsabilitat penal i les regles de prescripció dels incompliments recollits.

CAPÍTOL II. Infraccions laborals:

La definició de les infraccions laborals s'estructura en tres punts:

- 🕒 En relació a la relació de treball: Les accions o omissions dels empresaris contràries a les normes jurídiques en matèria de relacions laborals, tant individuals com col·lectives.

- 🕒 En relació a la prevenció de riscos laborals: les accions o omissions dels diferents subjectes responsables que incompleixin les normes jurídiques en matèria de seguretat i salut en el treball subjectes a responsabilitat.
- 🕒 En relació a les relacions europees: les accions o omissions dels diferents subjectes responsables contràries a la normativa sobre implicació dels treballadors en les societats anònimes i cooperatives europees, o a les disposicions d'altres Estats membres amb eficàcia a Espanya.

141

CAPÍTOL III. Infraccions en matèria de Seguretat Social

Són infraccions en matèria de Seguretat Social les accions i omissions dels diferents subjectes responsables, contràries a les disposicions legals i reglamentàries que regulen el sistema de la Seguretat Social, tipificades i sancionades com a tals en la LISOS. S'hi assimila les infraccions produïdes respecte d'altres cotitzacions que recapti el sistema de Seguretat Social.

CAPÍTOL IV. Infraccions en matèria de moviments migratoris i treball d'estrangers

Recull totes les infraccions relacionades amb persones estrangeres, els fraus i incompliments relacionats amb la prestació de treball de persones estrangeres o la mala gestió dels ajuts que es rebin en aquest àmbit

CAPÍTOL V. Infraccions en matèria de societats cooperatives

Recull les infraccions en matèria de cooperatives quan aquestes puguin influir en les relacions de treball dins aquest àmbit.

CAPÍTOL VI. Responsabilitats i sancions

Es divideix en dues seccions: Normes generals sobre sancions als empresaris, i en general, a altres subjectes que no tinguin la condició de treballadors o assimilats i normes específiques. Les normes específiques es divideixen en subseccions:

- 🕒 Responsabilitats empresarials en matèria laboral i de prevenció de riscos laborals.
- 🕒 Responsabilitats en matèria de seguretat social
- 🕒 Sancions accessòries als empresaris, entitats de formació o aquelles que assumeixin l'organització de les accions formatives programades per les empreses en matèria d'ocupació, ajudes de foment de l'ocupació,

subvencions i ajudes per a la formació professional per a l'ocupació i protecció per desocupació

- 🕒 Responsabilitat en matèria d'igualtat.
- 🕒 Sancions als treballadors, sol·licitants i beneficiaris en matèria d'ocupació i de Seguretat Social

142

En termes generals, les infraccions en l'ordre social es divideixen en lleus, greus o molt greus, i dins cada categoria es poden graduar en els graus de mínim, mitjà i màxim, atenent a criteris fixats a la pròpia norma en cada cas, que es relacionen amb la intencionalitat, la gravetat del fet o la de les conseqüències per a la víctima, en el seu cas. La reincidència incrementa sempre la gradació de les infraccions.

CAPÍTOL VII. Disposicions comunes

Les disposicions d'aquest capítol estableixen les competències sancionadores en cada cas, les actuacions d'advertència i recomanació i el tractament de l'obstrucció a la tasca inspectora.

CAPÍTOL VIII. Procediment sancionador

En aquest capítol s'estableix les normes de procediment de l'acció inspectora, per tal de dotar de seguretat jurídica les seves actuacions.

Pel que fa a les cooperatives

Les cooperatives han de tenir present la LISOS en diversos aspectes.

🕒 **Pel que fa a la contractació de persones treballadores per compte aliè**

Si contracten persones treballadores per compte aliè, les cooperatives actuen, davant la Inspecció o la jurisdicció social com qualsevol altre empresari, sota les normes laborals ordinàries i els és d'aplicació tant l'Estatut dels treballadors, el del treballador autònom, les normes de seguretat social, de prevenció de riscos, etc.

🕒 **En matèria de seguretat i salut**, la llei de prevenció de riscos laborals

situa les cooperatives dins el seu àmbit d'aplicació, establint que la figura del treballador l'ocupen les persones sòcies treballadores i la figura de l'empresari l'ocupa la persona jurídica. Per tant se subjecten en aquest àmbit a la mateixa normativa que qualsevol altre empresari.

🕒 **En matèria exclusivament de cooperatives cal conèixer les disposicions següents:**

- ✓ En primer lloc, l'article 2.6 LISOS estableix que les cooperatives són subjectes responsables de les infraccions respecte als seus socis treballadors i socis de treball.
- ✓ D'acord amb l'article 2.12 LISOS indica que les societats cooperatives europees amb domicili a Espanya són subjectes responsables respecte dels drets d'informació, consulta i participació dels treballadors, en els termes establerts en la seva legislació específica.
- ✓ En matèria de prescripció, l'article 4 estableix que les infraccions a la legislació de societats cooperatives prescriuran: les lleus, als tres mesos; les greus, als sis mesos; i les molt greus, a l'any, comptats des de la data de la infracció.
- ✓ L'article 10 estableix les responsabilitats respecte del desplaçament de persones treballadores estrangeres i afecta tant a cooperatives com a la resta d'empreses.
- ✓ L'article 38 subjecta les cooperatives, sempre que la legislació autonòmica es remeti en termes sociolaborals a la legislació de l'Estat, quan no hi hagi legislació autonòmica aplicable o quan les cooperatives desenvolupin la seva activitat cooperativitzada en el territori de diverses Comunitats Autònomes.

En aquests supòsits estableix que són infraccions lleus: els incompliments de les obligacions o la vulneració de les prohibicions imposades per la Llei de Cooperatives, que no suposin un conflicte entre parts, no interrompin l'activitat social i no puguin ser qualificades de greus o molt greus. Són infraccions greus la manca de convocatòria de l'Assemblea General ordinària dintre del termini i en la forma escaient; l'incompliment de l'obligació d'inscriure els actes que han d'accedir obligatòriament al Registre de cooperatives, la manca de dotació, en els termes legalment establerts, als fons obligatoris o el fet de destinar-los a finalitats diferents a les previstes. Igualment és falta greu la manca d'auditoria de comptes, quant aquesta resulti obligatòria, legal o estatutàriament, l'incompliment en l'obligació de dipositar els comptes anuals si s'escau; i en general, la transgressió generalitzada dels drets de les persones sòcies.

Són infraccions molt greus la paralització de l'activitat cooperativitzada, o la inactivitat dels òrgans socials durant dos anys; i la transgressió de les disposicions imperatives o prohibitives de la Llei de Cooperatives, quan es comprovi connivència per a lucrar-se o per a obtenir fictíciament subvencions o bonificacions fiscals.

144

El règim sancionador específic per a les cooperatives, amb exclusió de les sancions que s'escaigui per les relacions laborals per compte aliè que hi hagi a la cooperativa i les relatives a la prevenció de riscos laborals, que tenen regulació específica; és:

Per les infraccions lleus, multa de 375 a 755 euros.

Per les infraccions greus, multa de 756 a 3.790 euros.

Per les infraccions molt greus, multa de 3.791 a 37.920 euros.

Aquestes sancions es graduaran, a l'efecte de la seva corresponent sanció, en atenció al nombre de socis afectats, a la seva repercussió social, i a la intencionalitat, falsedat i capacitat econòmica de la cooperativa (art. 39.4 LISOS).

Val a dir que parlem de reincidència quan es comet una infracció del mateix tipus i qualificació que la que va motivar una sanció anterior en el termini dels 365 dies següents a la notificació d'aquesta, si ha adquirit fermesa (art. 41 LISOS)

Altres normes que ens afecten

Introducció

Si bé hem vist les normes principals que ens afecten a l'hora de gestionar una cooperativa, l'ordenament jurídic és, en si mateix, un tot que regula com una gran xarxa, les relacions humanes en una comunitat determinada. Fins ara, hem tingut en compte la normativa de desenvolupament de l'empresa cooperativa. En aquest apartat desenvolupem normes que afecten directament a la cooperativa. Aquest apartat no pot tenir ànim d'exhaustivitat, perquè una cooperativa pot dur a terme qualsevol activitat econòmica que desitgi i en tot cas haurà de respectar la norma sectorial. Ens remetem tan sols a normes habituals en aquest àmbit, que poden afectar moltes cooperatives.

La llei de transparència

[Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.](#)

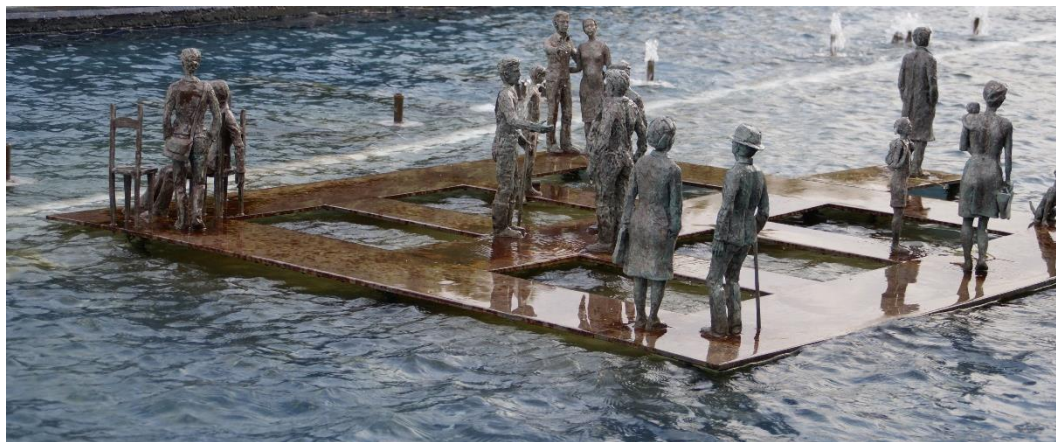


Foto: Escultura de Beatrice Bizot. La plaça. Port del Serrallo. Eva Ferré 4 d'agost de 2019

Què és?

La llei de transparència regula la informació al públic sobre l'ús que es dona als fons públics. En tant que perceptores de subvencions i ajuts, de vegades, les cooperatives queden dins l'àmbit d'aplicació de la llei.

D'acord amb l'article 3 de la llei, aquesta és aplicable, entre d'altres, a les entitats privades que perceben subvencions o ajuts públics de més de 100.000 euros anuals; o bé si almenys el quaranta per cent dels seus ingressos anuals procedeix de subvencions o ajuts públics, sempre que aquesta quantitat sigui de més de 5.000 euros.

Obligacions:

Cas que algun dels requisits anteriors sigui complert per la cooperativa, aquesta queda subjecte al compliment dels articles 8 a 17 de la llei.

Informació subjecta al règim de transparència

Informació que ha de publicar l'Administració:

L'obligació d'informació que reclama la llei s'adreça a l'Administració. Tanmateix la reclama a les entitats privades que compleixin els requisits esmentats, per la qual cosa, cal entendre que tan sols es reclamarà la informació pròpia de l'entitat. Per tant, caldria aportar la informació següent:

147

Les obligacions de publicitat que s'indica a continuació s'han de fer efectives mitjançant el Registre de convenis de col·laboració i cooperació de la Generalitat, que ha d'integrar-se en el Portal de la Transparència.

La transparència en l'àmbit dels contractes subscrits pels subjectes obligats és aplicable a tots els contractes, inclosos els patrimonials i els menors. La informació pública relativa als contractes ha d'incloure:

- 🕒 La informació sobre les entitats i els òrgans de contractació, amb la indicació de la seva denominació exacta, el telèfon i les adreces postals i electròniques.
- 🕒 La informació sobre les licitacions en tràmit, que ha de comprendre com a mínim el tipus de contracte, el seu objecte, el contingut econòmic, els plecs de clàusules administratives i les condicions d'execució.
- 🕒 La informació sobre els contractes programats.
- 🕒 Els contractes subscrits, amb la indicació del seu objecte, l'import de la licitació i d'adjudicació, el procediment utilitzat per a contractar i la identitat de l'adjudicatari, la durada, el nombre de licitadors, els criteris d'adjudicació, el quadre comparatiu d'ofertes i les seves respectives puntuacions, així com els acords i informes tècnics del procés de contractació. Aquesta informació ha d'estar actualitzada i referir-se, com a mínim, als últims cinc anys.
- 🕒 Les modificacions contractuals, les pròrroques dels contractes, les licitacions anul·lades i les resolucions anticipades.
- 🕒 Les dades del registre públic de contractes i del registre oficial de licitadors i empreses classificades.
- 🕒 Els acords i criteris interpretatius dels òrgans consultius de contractació.
- 🕒 Una relació anonimitzada de les preguntes i respostes més freqüents en les consultes en matèria de contractació.

- Les resolucions dels recursos especials, de les qüestions de nul·litat i de les resolucions judicials definitives en matèria de contractació, així com els actes de desistiment, renúncia i resolució de contractes.

En els contractes de gestió de serveis públics i de concessió d'obres públiques, han de fer-se públics les següents dades per a facilitar el seu coneixement als usuaris:

148

- Les condicions i obligacions assumides pels gestors en relació amb la qualitat, l'accés al servei i els requisits de prestació del servei.
- Els drets i deures dels usuaris.
- Les facultats d'inspecció, control i sanció que pot exercir l'Administració en relació amb la prestació del servei.
- El procediment per a formular queixes o reclamacions.

La transparència en l'àmbit dels convenis de col·laboració és aplicable a tots els convenis i encàrrecs de gestió subscrits entre els subjectes obligats i les persones privades i públiques.

La informació pública relativa als convenis de col·laboració ha d'incloure, com a mínim:

- La relació dels convenis vigents, amb la indicació de la data, les parts que els signen, l'objecte, els drets i les obligacions de qualsevol tipus que generin i el període de vigència.
- Les eventuais modificacions de qualsevol dels paràmetres als quals es refereix la lletra a, i la data i la forma en què s'hagin produït.
- La informació relativa al compliment i l'execució dels convenis.

Informació que han de publicar les entitats:

La informació relativa a les subvencions i ajudes públiques que els subjectes obligats han de fer pública en aplicació del principi de transparència ha d'incloure:

- Una relació actualitzada de les subvencions i altres ajudes que els subjectes obligats tinguin previst convocar durant l'exercici pressupostari, amb la

indicació del seu objecte o finalitat i la descripció de les condicions per a ser beneficiari d'elles.

- 🕒 Els objectius, a l'efecte d'utilitat pública o social, que pretén aconseguir la subvenció o l'ajuda i els efectes que la mesura de foment pot produir en el mercat, si escau.
- 🕒 Les subvencions i ajudes públiques atorgades, amb la indicació del seu import, objecte i beneficiaris. Aquesta informació ha d'incloure les subvencions i ajudes, ha d'estar actualitzada i ha de referir-se als últims cinc anys. També ha d'incloure les subvencions i ajudes atorgades sense publicitat i concurrència si aquests requisits s'han exceptuat, en els casos establerts legalment. En el cas de subvencions i ajudes públiques atorgades per motius de vulnerabilitat social, ha de preservar-se la identitat dels beneficiaris.
- 🕒 La informació relativa al control financer de les subvencions i ajudes públiques atorgades.
- 🕒 La justificació o rendició de comptes per part dels beneficiaris de la subvenció o ajuda atorgada.

149

Les bases reguladores de la concessió de subvencions i ajudes públiques que puguin atorgar-se per un import superior a 10.000 euros han d'incloure l'obligació dels beneficiaris, si són persones jurídiques, de comunicar als subjectes obligats la informació relativa a les retribucions dels seus òrgans de direcció o administració, a aquest efecte de fer-les públiques. En els supòsits legals en què no s'apliqui un procés de concurrència per a atorgar les subvencions o ajudes, aquesta obligació ha d'incloure el corresponent acte o conveni.

Reutilització de la informació pública

Els subjectes obligats han de facilitar a les persones l'accés a la informació pública en format reutilitzable, per a millorar la transparència, generar valor en la societat i promoure la interoperabilitat entre les administracions, dins dels límits establerts per la normativa sobre reutilització de la informació del sector públic.

La informació pública pot ser reutilitzada amb qualsevol objectiu lícit, especialment la reproducció i divulgació per qualsevol mitjà de les dades objecte d'informació pública i la creació de productes o serveis d'informació amb valor afegit basats en aquestes dades.

La reutilització de la informació pública és lliure i no està subjecta a restriccions, excepte en els supòsits en què, per via reglamentària, se sotmeti a l'obtenció d'una llicència de reconeixement de *creative commons*, per raó de la tutela d'altres drets o béns jurídics, o a la sol·licitud prèvia de l'interessat.

El Portal de la Transparència ha d'especificar el tipus de reutilització aplicable a la informació que conté, i també ha d'incloure un avís legal sobre les condicions de la reutilització.

Ha de garantir-se que en el procés de reutilització no s'altera el contingut de la informació reutilitzada ni es desnaturalitza el seu sentit, i també ha de citar-se la font de les dades i indicar la data de l'última actualització.

La llei del voluntariat

LLEI 25/2015, del 30 de juliol, del voluntariat i de foment de l'associacionisme.
Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors

La llei de voluntariat defineix l'acció voluntària com l'acció duta a terme per una persona que, lliurement i solidàriament, per voluntat pròpia i sense cap compensació econòmica, decideix dedicar part del seu temps a exercir, d'una manera compartida amb altres persones, un compromís de transformació de la societat, en el marc d'una activitat associativa, en un programa específic de voluntariat d'una entitat sense ànim de lucre i en benefici de tercers⁴⁸.

151

L'objecte del dret del treball és l'ordenació de les relacions jurídiques sorgides amb ocasió del treball prestat per persones físiques, anomenades treballadores, que de forma voluntària presten els seus serveis retribuïts per compte d'altri i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'una altra persona, física o jurídica, denominada ocupador o empresari.

Per tant, partim d'una relació que ha de reunir tots els caràcters que estableix l'article 1 ET per poder-se anomenar laboral. Aquests caràcters són:

- 🕒 **Voluntarietat:** perquè si no estaríem parlant de treballs forçats, una cosa prohibida al nostre ordenament.
- 🕒 **Retribució:** la prestació de treball es fa a canvi de diners.
- 🕒 **Alienitat:** el contracte de treball configura una situació en que concorren tres factors:
 - ✓ la persona propietària dels béns no és la mateixa que els va elaborar i va treballar, és a dir, que en la relació laboral el treballador no posseeix els productes o serveis que són fruit del seu treball, sinó que ha de lliurar-los o posar-los a la disposició de l'empresari. Això s'anomena **alienitat en els fruits**.
 - ✓ La persona treballadora no adopta de les decisions de ni és propietària dels mitjans de producció i per tant és **aliena a l'organització empresarial**.

⁴⁸ La disposició addicional de la llei de voluntariat exclou expressament determinades accions voluntàries que s'escapen del seu propòsit, ja sigui perquè es regulen mitjançant normativa sectorial, perquè no es fan dins l'àmbit associatiu o perquè s'enquadren més en l'activisme.

- ✓ La persona treballadora no participa dels guanys de l'empresa ni en suporta els riscos. Això s'anomena **alienitat en els riscos**
- 🕒 **Dependència:** l'empresari i no la persona treballadora estableix les normes sota les que el treball s'ha de desenvolupar, limitat per la llei. La persona treballadora queda immersa en l'àmbit de direcció i organització empresarials i per tant, es troba en règim de dependència.

152

Si ens fixem en les persones sòcies treballadores d'una cooperativa, fàcilment entendrem quin és l'obstacle per apreciar la laboralitat de la seva relació de treball. En aquesta relació manca l'alienitat, perquè la persona sòcia treballadora accedeix voluntàriament a seva posició; percep diners pel seu treball (bestretes) i s'insereix dins un àmbit de direcció i organització. El tret que manca és l'alienitat, perquè en tant que sòcia, és propietària dels mitjans de producció, dels béns o serveis que es produeixen i el risc li és ben propi.

En canvi, quan mirem la figura de la persona voluntària, la situació és diferent. Dels requisits que marquen l'existència d'una relació laboral, aquí el que manca és la remuneració. La persona voluntària no pot rebre cap contraprestació econòmica al seu treball.

Jurídicament, el voluntariat s'enquadra dins el que l'article 1.2 d) de l'Estatut del treballadors anomena treballs realitzats a títol d'amistat, benevolència o bon veïnatge, per a excloure'ls del seu àmbit d'aplicació.

Aquesta exclusió no significa, però, que les persones voluntàries no tinguin un enquadrament jurídic. La normativa de referència a Catalunya és la Llei 25/2015 de 30 de juliol de voluntariat i foment de l'associacionisme.

La llei de voluntariat, al seu article tercer fa tota una sèrie de definicions:

- 🕒 **Voluntariat:** el conjunt d'accions i activitats d'interès general motivades per l'altruisme i la voluntat de transformació social que aconsegueixen persones físiques, denominades voluntaris, que participen en projectes en el marc d'una activitat associativa o bé en programes específics de voluntariat d'una entitat sense ànim de lucre, d'acord amb el que estableix aquesta llei.
- 🕒 **Voluntaris:** les persones físiques que, d'una manera lliure, sense contraprestació econòmica i d'acord amb la capacitat d'obrar que els reconeix

l'ordenament jurídic, decideixen dedicar part de llur temps al servei dels altres o a interessos socials i col·lectius, per mitjà de la participació en programes de voluntariat que duen a terme entitats sense ànim de lucre –amb les quals formalitzen un compromís que dóna origen als drets i deures que regula aquesta llei– o bé per mitjà de l'associacionisme i la participació en els diferents projectes que en aquest marc es puguin dur a terme.

- ⦿ Acció voluntària: l'acció duta a terme per una persona que, lliurement i solidàriament, per voluntat pròpia i sense cap compensació econòmica, decideix dedicar part del seu temps a exercir, d'una manera compartida amb altres persones, un compromís de transformació de la societat, en el marc d'una activitat associativa, en un programa específic de voluntariat d'una entitat sense ànim de lucre i en benefici de tercers.
- ⦿ Associacionisme: l'activitat d'implicació social sense ànim de lucre ni personal ni col·lectiu, basada en la participació col·lectiva i compromesa, l'autoorganització, el voluntariat, la gestió democràtica i la voluntat de transformació social o personal.
- ⦿ Entitat de voluntariat: l'entitat privada sense ànim de lucre que aconsegueix activitats d'interès general, que ha decidit que la participació voluntària dels ciutadans és un valor imprescindible en la seva missió per assolir les seves finalitats i que ha elaborat un programa de voluntariat que defineix i emmarca el valor i els espais de l'acció voluntària en l'entitat. Aquest programa és potestatiu per a les entitats de base associativa.
- ⦿ Destinataris de l'acció voluntària: les persones físiques, considerades individualment o integrades en grups, per a les quals l'acció voluntària comporta un benefici, la defensa de llurs drets, la millora de les condicions de vida o la satisfacció de llurs necessitats.
- ⦿ Programa de voluntariat: el document formal, aprovat per l'òrgan de govern d'una entitat de voluntariat, que recull sistematitzadament i justificadament la voluntat de l'entitat d'organitzar una o més activitats d'interès general que complementin el compliment dels seus objectius o hi coadjuvin, amb la participació de voluntaris, com un valor afegit dins de l'organització.

Si examinem aquestes definicions, el primer que veurem és que la llei exigeix que l'acció voluntària es desenvolupi d'una forma organitzada. Per això parla de projectes en el marc d'una activitat associativa i de programes específics. Per

acabar-ho d'arrodonir, defineix el que s'anomena pla de voluntariat i estableix l'obligatorietat de les entitats de disposar-ne.

Això implica que no parlem de voluntariat quan una persona col·labora gratuïtament amb una entitat de forma espontània o sense fer-ho en un projecte concret. En aquest cas podem estar parlant d'activisme, però no de voluntariat. El voluntariat ha d'aportar beneficis a les dues parts, la persona voluntària i l'entitat que l'acull, i si n'hi ha, també a les persones destinatàries de l'acció.

154

Drets i deures de les persones voluntàries⁴⁹.

Les persones voluntàries tenen el deure d'acomplir l'activitat en què participen amb responsabilitat, diligència i competència, i respectar les normes internes de funcionament de l'entitat de voluntariat i els principis i valors associatius. Tenen el deure de mantenir la confidencialitat de les informacions rebudes i conegudes en l'acompliment de la seva activitat.

A més, tenen l'obligació de **rebutjar tota contraprestació econòmica o material** que els ofereixin els destinataris o tercers per la seva actuació, llevat dels diners de butxaca i d'altres conceptes similars pel que fa als programes de voluntariat internacional.

A banda cal tenir present que les persones voluntàries, si són contractades per l'entitat, mai no poden desenvolupar una acció voluntària que comporti exercir les mateixes funcions o similars en la mateixa entitat (article 6.4 LV).

Drets de formació i d'informació: les persones voluntàries han d'obtenir informació sobre la missió, la finalitat i el funcionament de l'entitat, sobre el sentit i el desenvolupament de l'acció voluntària i sobre el paper i l'itinerari que tenen dins l'entitat, i també disposar d'informació de les activitats i dels mitjans i el suport per a poder acomplir-les convenientment.

També han de rebre la formació necessària per a l'acompliment de l'activitat, estar informats del disseny de l'itinerari formatiu en el marc del projecte que

⁴⁹ La llei esmenta obligacions de respecte a les creences i obligacions de respecte cap a les persones voluntàries. En tant aquestes obligacions són drets fonamentals de les persones i no tan sols de les que participen en accions de voluntariat, passem per alt el seu desenvolupament.

desenvolupen i poder participar-hi. Correlativament tenen l'obligació de participar activament en aquesta formació.

Finalment, tenen dret a rebre informació sobre les condicions de seguretat, higiene i salut adequades a la naturalesa i les característiques de l'activitat voluntària, i acomplir llur tasca en aquestes condicions i l'obligació d'observar les mesures de seguretat i salut que estableixen les lleis.

155

Drets i deures de participació

Les persones voluntàries tenen dret a participar en l'elaboració, la planificació, l'execució i l'avaluació dels programes i les activitats en què col·laborin, d'acord amb la naturalesa i la dinàmica interna de l'entitat. Tenen el deure de cooperar i participar activament tant en la consecució dels objectius de l'entitat com dels programes en què participen.

També tenen dret a acordar lliurement les condicions i els possibles canvis de l'acció voluntària en que participen, el compromís de les tasques definides conjuntament, la durada i l'horari i les responsabilitats de cadascú.

I, òbviament, tenen el dret de desvincular-se de la tasca voluntària en el moment que ho considerin pertinent, si bé ho han de notificar a l'entitat amb l'antelació suficient per a no perjudicar l'activitat.

Drets formals

Excepte en el cas que siguin sòcies de l'entitat, les persones voluntàries previ a l'inici de l'acció voluntària han de signar un full de compromís, que ha d'incloure com a mínim el contingut que estableix la llei per a aquest document. En termes senzills, el full de compromís és un contracte de prestació gratuïta de serveis.

Cal que disposin d'acreditació o identificació com a voluntaris.

Tenen dret a obtenir un certificat de llur participació en els programes de les entitats de voluntariat, en el qual s'han de fer constar, com a mínim, la naturalesa de l'acció voluntària i el període i el total d'hores en què s'ha desenvolupat.

També tenen dret a obtenir el reconeixement de l'experiència adquirida en tasques d'associacionisme i en programes de voluntariat per mitjà dels processos d'acreditació de competències adquirides per vies no formals d'acord amb la normativa vigent.

Drets materials

Cal que les persones voluntàries rebin la cobertura d'una assegurança de riscos derivats de l'activitat que aconsegueixen com a voluntaris i dels danys que, involuntàriament, podrien causar a tercers per raó de llur activitat.

De la mateixa manera, tenen dret a rescabalar-se, si així ho acorden amb l'entitat de voluntariat en què duen a terme l'acció voluntària, de les despeses que aquesta els pugui ocasionar.

Drets i deures de les entitats

Formals

- 🕒 Disposar d'un pla de voluntariat o de participació que reculli els aspectes relatius a la gestió dels voluntaris dins de l'entitat i d'un pla de formació o d'un itinerari formatiu dels voluntaris de l'entitat en els quals es pugui identificar la formació que el voluntari necessita per a poder dur a terme la seva tasca a l'entitat i participar-hi.
- 🕒 Cal que certifiquin, a petició de la persona voluntària, la seva participació i vinculació als programes de l'entitat de voluntariat, fent-hi constar les activitats i funcions dutes a terme, l'any de realització i el nombre d'hores dedicades, i també la formació feta i la durada⁵⁰.
- 🕒 Les entitats, que tenen el dret d'escollir les persones voluntàries lliurement, han de formalitzar la vinculació amb el voluntari per mitjà del full de compromís corresponent. També han de proveir el voluntari, en cas que sigui necessari, d'un element identificador en què consti, com a mínim, la seva condició de voluntari. Cas que la persona voluntària incompleix manifestament aquest full de compromís, l'entitat tindrà dret a desvincular-la del programa en què participi.

⁵⁰ En el cas de les entitats de menys de cent voluntaris, els deures a què fan referència les lletres a, b i h es poden delegar a les federacions respectives o a entitats de primer nivell, després d'haverlos acceptat, o els poden complir, coordinadament, amb diverses entitats o per mitjà de convenis amb les administracions públiques

Organitzatives

- 🕒 Nomenar una persona com a responsable de la coordinació dels voluntaris de l'entitat de voluntariat.
- 🕒 Facilitar informació sobre la missió i l'estil de treball de l'entitat de voluntariat a fi de garantir un encaix correcte entre les aspiracions de l'entitat i les del voluntari.
- 🕒 Mantenir, si escau, un registre en què constin inscrits els voluntaris de l'entitat de voluntariat, una descripció mínima de l'activitat que duen a terme i qualsevol dada que pugui facilitar la certificació posterior de la seva activitat
- 🕒 Adaptar les actuacions que han de fer els voluntaris, atenent llur situació personal o la dels altres actors del programa al qual estan vinculades.
- 🕒 Facilitar la participació dels voluntaris en el disseny i l'execució dels programes d'acció voluntària que es vulguin desenvolupar.
- 🕒 Participar activament en els protocols i els mecanismes que s'estableixin per a combatre els maltractaments i posar-los en coneixement de les autoritats policials o judicials en cas que se'n detectin indicis en les persones ateses.

157

Materials

- 🕒 Assegurar els riscos derivats de l'activitat que duu a terme la persona voluntària i la responsabilitat civil de les accions esmentades en tot moment
- 🕒 Garantir també les mesures de seguretat i salut d'acord amb la normativa vigent.
- 🕒 Rescabalar el voluntari, si així ho han acordat amb aquest, de les despeses que li pugui ocasionar l'acció voluntària.
- 🕒 Complir els deures que s'estableixin per reglament en l'àmbit sectorial corresponent.

La llei de prevenció de riscos laborals

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.

Llei 45/2015, de 14 d'octubre, de Voluntariat

LLEI 25/2015, del 30 de juliol, del voluntariat i de foment de l'associacionisme

Reial decret 486/1997, de 14 d'abril, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball.

Reial decret 1215/1997, de 18 de juliol, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut per a la utilització pels treballadors dels equips de treball

Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials

Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció.

158

L'any 2018, el nombre d'accidents de treball amb baixa va ser 617.488, mentre que el d'accidents de treball sense baixa va ser 730.686. Comparant les xifres amb les de l'any anterior, els accidents amb baixa van experimentar un augment del 3,5% i els accidents sense baixa un descens del 1,1%.

Dins dels accidents amb baixa, es van produir 532.977 accidents en jornada de treball i 84.511 accidents in *itinere*⁵¹. La variació en relació a l'any anterior es va situar en el 3,5% per als accidents en jornada i en el 3,7% per a accidents in *itinere*. Per gravetat dels accidents en jornada amb baixa, es van produir 3.992 accidents greus i 572 accidents mortals⁵².

Cal tenir en compte, que les estadístiques no tenen en compte diversos factors, no inclouen als treballadors per compte propi i recullen tan sols els accidents notificats, la qual cosa implica que hi ha més accidents dels que es recullen.

D'aquestes xifres es desprèn que la cultura preventiva necessita millorar, perquè sovint, en la prevenció ens hi va la qualitat de vida i de vegades, la vida mateixa, i perquè és una vessant més de les condicions i la cultura laborals amb les que treballem cada dia. Ja hem dit en diverses ocasions que l'economia social pot ajudar a equilibrar el mercat del treball, entès com a sector. Per tant, la referència a la seguretat i salut és obligada si mantenim que una cooperativa és una empresa on les persones tenen prioritat davant els diners.

Així, des del punt de vista de l'ESS és una obvietat que hem d'aprofundir en la cultura preventiva a les organitzacions, ja siguin associacions, fundacions o cooperatives i tant si tenim persones treballadores per compte aliè com si no.

⁵¹ Accidents produïts durant el trajecte de la feina a casa.

⁵² Font INE. http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/eat/eat18/Resumen_resultados_ATR_2018.pdf

Tant l'articulat de la llei d'economia social com el de la llei de cooperatives parlen de prioritzar les persones pel davant d'altres qüestions. La llei de prevenció parla de garantir la seguretat i salut al treball. Prioritzar la seguretat i salut esdevé, doncs una obligació jurídica.

159

Aquesta obligació té un gran abast, que excedeix l'àmbit laboral de l'empresa. Com hem vist, la llei de voluntariat obliga les entitats en les que prestin servei persones voluntàries, a que aquestes ho facin en condicions de seguretat i salut, la qual cosa, sense entrar en la burocratització de la prevenció en l'àmbit laboral, obliga a avaluar les condicions en que es desenvoluparà aquest voluntariat, obliga a prendre mesures de prevenció i obliga a formar i informar les persones voluntàries.

Entrant ja directament en matèria de cooperatives, i vist que aquesta forma d'empresa es troba expressament inclosa en l'àmbit d'aplicació de la llei de prevenció⁵³ (en endavant l'anomenem per les seves sigles, LPRL), correspon examinar, si més no, com a aproximació, el contingut de l'obligació preventiva a les cooperatives.

L'ordenament espanyol (no oblidem que la legislació laboral és competència exclusiva de l'estat, ex art. 149 CE), conté una ingent quantitat de normativa en matèria de prevenció, cosa que ha fet que, actualment, la prevenció sigui ja una disciplina professional.

La prevenció de riscos i els incompliments de la normativa produeixen conseqüències administratives (sancions i actuacions que poden arribar al tancament forçós del centre de treball), civils i penals. Les conseqüències legals de l'incompliment es recullen a la LISOS, de la que ja hem parlat⁵⁴.

⁵³ La llei de prevenció de riscos laborals inclou les cooperatives en el seu àmbit d'aplicació (article 3.1 *in fine*).

⁵⁴ Més informació sobre responsabilitat derivada de la manca de prevenció en l'article publicat per Eva Ferré l'any 2018 a la pàgina web d'Interconexiona: <http://interconexiona.com/productividad-prevencion-riesgos-laborales/>

Obligacions de la cooperativa:

L'article 14 de la LPRL estableix que les persones treballadores tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, dret que implica l'existència d'un correlatiu deure de l'empresari de protecció dels treballadors en aquest àmbit.

160

En compliment d'aquest deure de protecció, la cooperativa **ha de garantir la seguretat i la salut de les persones treballadores al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball**. És una obvietat que ningú pot garantir la seguretat i salut d'una altra persona, perquè en aquesta influeixen molts factors, no tots a l'abast de l'empresa, però la norma obliga a fer tot allò que sigui tècnicament possible per a aconseguir-ho.

Per això, en el marc de les seves responsabilitats, la cooperativa ha de dur a terme la prevenció dels riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva i l'adopció de totes les mesures que calgui per a la protecció de la seguretat i la salut de les persones treballadores, mitjançant la redacció d'un pla de prevenció de riscos laborals que contingui una avaluació de riscos, però també garantint la informació, consulta, participació i formació de les persones treballadores, actuació en casos d'emergència i de risc greu i imminent, vigilància de la salut, i mitjançant la constitució d'una organització dotada dels mitjans necessaris.

I de quina manera ens podem dotar d'estructura preventiva? D'acord amb el reglament dels serveis de prevenció, la cooperativa pot optar, per les següents modalitats⁵⁵:

- 🕒 **Designació de persones treballadores per a dur a terme la prevenció.** Les activitats preventives que no puguin ser desenvolupades per les persones designades s'hauran de derivar a un servei de prevenció propi o aliè. Les persones que s'encarreguin d'aquesta tasca han de complir amb els requisits formatius que correspongui als riscos de l'activitat empresarial, d'acord amb el capítol VI del reglament.
- 🕒 **Constituir un servei de prevenció propi.** És obligatori comptar-hi en els següents casos:

⁵⁵ Indiquem tan sols les que són aplicables a una cooperativa.

- ✓ Quan la cooperativa tingui més de 500 persones treballadores.
- ✓ Quan, en cooperatives d'entre 250 i 500 persones treballadores, es dugui a terme activitats perilloses⁵⁶.
- ✓ Quan, tractant-se de cooperatives no incloses en el punt anterior, l'autoritat laboral ho decideixi, previ informe de la Inspecció de treball, en funció de criteris com la perillositat de l'activitat o la sinistralitat de l'empresa.

Constituir un servei de prevenció propi implica la dotació dels mitjans humans i material necessaris per a garantir el seu funcionament correcte. Ha de comptar al menys amb dues de les disciplines preventives que estableix la llei, desenvolupades per persones amb la capacitat necessària per a aquesta funció i complint els requisits establerts per a cada disciplina. Les activitats preventives que no s'assumeixin des del servei de prevenció propi s'han de concertar amb un servei de prevenció aliè.

- 🕒 **Serveis de prevenció aliens.** Són l'opció més habitual a la que recorren les empreses. Es tracta d'externalitzar la prevenció mitjançant el concert amb una empresa especialitzada. El problema d'aquesta opció ve quan s'entén la prevenció com un seguit d'obligacions burocràtiques, perquè les empreses externes compliran tots els requisits legals, però materialment, no poden efectuar una tasca de control diària.
- 🕒 **Servei de prevenció mancomunat:** En els casos en que diverses empreses desenvolupin les seves tasques en el mateix centre de treball, es permet la constitució de serveis de prevenció mancomunats.

En conclusió, sigui quina sigui la modalitat preventiva que escollim, cal que la cooperativa assumeixi la prevenció com una cosa necessària, la incorpori al seu tarannà diari i faci que la seguretat i salut sigui present en totes les seves decisions.

Principis de l'acció preventiva:

Les obligacions de la cooperativa respecte de la prevenció, han de seguir els següents principis:

⁵⁶ Es recullen en l'annex I del Reglament.

- a) Evitar els riscos.
- b) Avaluar els riscos que no es puguin evitar.
- c) Combatre els riscos a l'origen.
- d) Adaptar el treball a la persona, en particular pel que fa a la concepció dels llocs de treball, així com a l'elecció dels equips i els mètodes de treball i de producció, amb mires, en particular, a atenuar el treball monòton i repetitiu i a reduir els efectes d'aquest sobre la salut.
- e) Tenir en compte l'evolució de la tècnica.
- f) Substituir allò perillós per allò que comporti poc o cap perill.
- g) Planificar la prevenció, buscant un conjunt coherent que hi integri la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.
- h) Adoptar mesures que prioritzin la protecció col·lectiva davant la individual.
- i) Donar les degudes instruccions de les persones treballadores.

Cal integrar la prevenció de riscos laborals en el sistema general de gestió de la cooperativa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals.

Aquest pla ha d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per a realitzar l'acció de prevenció de riscos.

Contingut material de la prevenció

En altre ordre de coses, farem una mirada als aspectes relatius al contingut material de la prevenció de riscos.

Les especialitats preventives que actualment es contempen en la LPRL són⁵⁷:

Seguretat:

És una disciplina que recull el conjunt de tècniques i procediments l'objecte dels quals és eliminar o disminuir el risc de que es produeixin **accidents de treball**. La normativa que s'hi relaciona treballa els següents punts:

⁵⁷ Font: Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (INSST) <https://www.insst.es/home>

- ✓ Llocs de treball.
- ✓ Instal·lacions industrials.
- ✓ Seguretat contra incendis.
- ✓ Treball amb risc elèctric.
- ✓ Treball amb risc d'explosió.
- ✓ Altres treballs específics.

🕒 **Higiene Industrial:**

Tècnica preventiva que pretén prevenir les malalties derivades del treball, actuant sobre l'entorn físic que envolta la persona treballadora. Els punts on es desenvolupa aquesta branca de la prevenció són entre d'altres:

- ✓ Agents químics.
- ✓ Agents biològics.
- ✓ Estrès tèrmic.
- ✓ Soroll.
- ✓ Agents físics (radiacions)

🕒 **Medicina del treball:**

Disciplina que actua sobre l'individu, particularment sobre la seva esfera de condicions físiques, amb la finalitat d'evitar els riscos professionals en el seu conjunt.

🕒 **Ergonomia i psicociologia aplicades a la prevenció.**

Ergonomia: és una disciplina que té en compte factors físics, cognitius, socials, organitzacionals i ambientals, analitzats en el seu conjunt.

Psicociologia: És la disciplina que aborda les condicions psicociocals del treball. Aquestes condicions, quan són adverses, ja sigui per causes internes (organitzatives) o externes (tipologia del treball) interaccionen amb les expectatives, necessitats, capacitats i actituds de les persones treballadores, impacten negativament sobre la seva seguretat, salut i benestar i constitueixen una font de risc. D'acord amb la definició que fa fer l'any 1984 el comitè mixt OIT/OMS, els factors psicociocals són *“aquelles condicions presents en una situació de treball, relacionades amb l'organització, contingut i realització del treball susceptibles d'afectar tant el benestar i la salut (física, psíquica o social) dels treballadors com al desenvolupament del treball.”*

En definitiva, la normativa de prevenció pretén configurar un entorn laboral de qualitat, si més no, en relació a la indemnitat laboral.

La formació i la informació tenen un paper molt important en matèria de seguretat i salut. En aquest sentit, cal seguir les recomanacions que efectuen els professionals de la prevenció per tal d'adquirir coneixements sobre els riscos a què estem exposats. Una manera eficient de fer-ho és, a banda d'assistir als cursos que tots els serveis de prevenció fan, és consultar la pàgina de l'INSST. En aquesta pàgina trobareu guies tècniques⁵⁸, que pretenen facilitar l'aplicació de la normativa preventiva; les Notes Tècniques de Prevenció⁵⁹, documents temàtics que aborden temes concrets de prevenció de riscos laborals; així com molts altres documents, fulletons i material informatiu pensat per facilitar la difusió de la prevenció.

164

Conclusió

Com en totes les matèries relacionades amb les persones treballadores, la forma cooperativa ens dóna un entorn jurídic que permet desenvolupar amb comoditat polítiques de millora de les condicions laborals. Cal, però, que les persones implicades tinguin consciència de la importància de la prevenció en tots els àmbits per a frenar la sinistralitat a la feina i dotar-nos així amb cooperatives que cerquin el benestar de les persones que la componen en tots els àmbits, i aportin així una cultura preventiva avançada a la societat i al mercat laboral on no oblidem, el darrer any es van produir 572 accidents mortals.



⁵⁸ <https://www.insst.es/guias-tecnicas-transversales>

⁵⁹ https://www.insst.es/web/portal-insst/presentacion_ntp

La Llei de protecció de dades de caràcter personal

Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la directiva 95/46/CE (reglament general de protecció de dades)

Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals

L'entrada en vigor del Reglament europeu de protecció de dades, que substituïa la normativa anterior va suposar tot un enrenou al món empresarial, perquè els reglaments europeus són directament aplicables a tots els països membres de la Unió. Va ser un enrenou, tot i que es va publicar dos anys abans de la seva entrada en vigor, per donar temps als agents implicats a adaptar-s'hi i tot i què moltes coses de les que demana, ja eren a la llei anterior. Tot i que el període de *vacatio legis* acabava el 25 de maig de 2018, la llei espanyola no va entrar en vigor fins el 7 de desembre de 2018.

Per tal d'entendre el concepte de protecció de dades i el seu abast, començarem fent una sèrie de definicions⁶⁰:

Dades de caràcter personal: El concepte de dades personal engloba tota la informació sobre una persona física identificada o identificable. És a dir, qualsevol dada que puguem relacionar amb una persona determinada, per qualsevol mitjà, ja sigui directament o indirectament.

Tractament de dades: qualsevol operació o conjunt d'operacions realitzades sobre dades personals o conjunts de dades personals, ja sigui per procediments automatitzats o no, com la recollida, registre, organització, estructuració, conservació, adaptació o modificació, extracció, consulta, utilització, comunicació per transmissió, difusió o qualsevol altra forma d'habilitació d'accés, acarament o interconnexió, limitació, supressió o destrucció.

Elaboració de perfils: Es denomina així qualsevol forma de tractament automatitzat de dades personals que consisteixi a utilitzar dades personals per a avaluar determinats aspectes personals d'una persona física, en particular per a analitzar o predir aspectes relatius al rendiment professional, situació econòmica,

⁶⁰ Incloem tan sols les més rellevants que conté el RGPD.

salut, preferències personals, interessos, fiabilitat, comportament, ubicació o moviments.

Pseudonimització: el tractament de dades personals de manera tal que ja no puguin atribuir-se a una persona concreta sense utilitzar informació addicional, sempre que aquesta informació addicional figuri per separat i estigui subjecta a mesures tècniques i organitzatives destinades a garantir que les dades personals no s'atribueixin a una persona física identificada o identificable.

166

Fitxer: conjunt estructurat de dades personals, accessibles conformement a criteris determinats, ja sigui centralitzat, descentralitzat o repartit de forma funcional o geogràfica.

Responsable del tractament: persona física o jurídica, autoritat pública, servei o un altre organisme que, sola o juntament amb altres, determini les finalitats i mitjans del tractament

Encarregada del tractament: persona física o jurídica, autoritat pública, servei o altre organisme que tracti dades personals per compte del responsable del tractament.

Principis relatius al tractament

El Reglament europeu estableix els principis sota els que cal tractar les dades personals. Aquests són:

- 🕒 El tractament que es faci de les dades ha de ser lícit, lleial i transparent en relació amb la persona interessada.
- 🕒 Les dades s'han de recollir amb finalitats determinades, explícites i legítimes, i no poden ser tractades ulteriorment de manera incompatible amb aquestes finalitats⁶¹. Han de ser adequades, pertinents i limitades al a les finalitats per a les quals s'han de tractar («minimització de dades»).
- 🕒 Les dades que es conservin han de ser exactes i han d'estar actualitzades.

⁶¹ El tractament ulterior de les dades personals amb finalitats d'arxiu en interès públic, finalitats de recerca científica i històrica o finalitats estadístiques no es considerarà incompatible amb les finalitats inicials

- ⦿ Cal adoptar totes les mesures raonables perquè se suprimeixin o rectifiquin sense dilació les dades personals que siguin inexactes respecte a les finalitats per als quals es tracten («exactitud»);
- ⦿ S'han de mantenir de manera que pugui identificar les persones interessades el temps estrictament necessari per a les finalitats del tractament («limitació del termini de conservació»)⁶²;
- ⦿ Les dades han de ser tractades de tal manera que se'n garanteixi una seguretat adequada, inclosa la protecció contra el tractament no autoritzat o il·lícit i contra la seva pèrdua, destrucció o mal accidental, mitjançant l'aplicació de mesures tècniques o organitzatives apropiades («integritat i confidencialitat»). La persona responsable del tractament serà responsable del compliment de les obligacions de seguretat i ha de ser capaç de demostrar-ho («responsabilitat proactiva»).

Obtenció de les dades

Per a poder tractar les dades d'una altra persona, cal que hi hagi una raó que ens doni dret a fer-ho. D'aquesta raó se'n diu causa de legitimació. En la normativa vigent, les causes de legitimació són les següents:

- ⦿ Consentiment.
- ⦿ Relació contractual.
- ⦿ Interessos vitals de l'interessat o d'altres persones.
- ⦿ Obligació legal per part de la persona responsable.
- ⦿ Interès públic o exercici de poders públics.
- ⦿ Interessos legítims prevalents del responsable o de tercers als que es comuniquen les dades

Abans de l'entrada en vigor del Reglament, es permetia donar el consentiment al tractament de forma tàcita, és a dir, si la persona interessada no s'hi negava, s'entenia que donava el consentiment. En la norma actual la persona interessada ha de donar el seu consentiment explícit per tal que aquest sigui vàlid.

⁶² Es podran conservar durant períodes més llargs sempre que es tractin exclusivament amb finalitats d'arxiu en interès públic, finalitats de recerca científica o històrica o finalitats estadístiques, sense perjudici de l'aplicació de les mesures tècniques i organitzatives apropiades que imposa el present Reglament a fi de protegir els drets i llibertats de la persona interessada.

Per tant, quan no tinguem aquest consentiment ens caldrà acreditar que tenim un interès legítim per a conservar-les i tractar-les. Un exemple. La responsabilitat derivada de contracte es mantén durant 15 anys. Per tant, si hem formalitzat un contracte amb una persona física, estarem legitimades per conservar la informació relativa a aquest durant aquests quinze anys, perquè en cas contrari, si la part desitgés demanar-nos responsabilitats, no podríem acreditar que hem complert la nostra obligació contractual.

Cal tenir en compte també la legitimació “qualificada” és a dir, la que es necessita per tractar dades especialment protegides, com per exemple: dades personals que revelin l'origen ètnic o racial, opinions polítiques, conviccions religioses, afiliació sindical, dades genètiques, biomètrics, etc...

En general, es prohibeix aquest tractament tret que existeixi un consentiment explícit per part de l'interessat o bé, concorrin una sèrie de circumstàncies:

- 🕒 Compliment d'obligacions i exercicis de drets en l'àmbit del Dret Laboral i de la seguretat i protecció social.
- 🕒 Protecció d'Interessos vitals de l'interessat
- 🕒 Tractament efectuat en l'àmbit de fundacions o associacions la finalitat de les quals sigui política, filosòfica, religiosa o sindical.
- 🕒 Tractament de dades manifestament públiques.
- 🕒 Tractaments necessaris per a la formulació, exercici o defensa de reclamacions, o tractaments efectuats per tribunals en l'exercici de la seva funció judicial.
- 🕒 Per raó d'interès públic en l'àmbit de la salut pública.
- 🕒 És necessari amb finalitats d'arxiu i interès públic, finalitats de recerca científica o històrica o finalitats estadístiques.

Finalment, pel que concerneix el tractament de dades personals procedents de nens o menors, es considerarà vàlid aquest tractament si existeix un consentiment per part del menor, quan aquest tingui mínim 16 anys i, els serveis rebuts hagin estat catalogats com a “serveis procedents de la societat de la informació”. En aquest punt, el Reglament deixa marge, permet que cada estat reguli l'edat mínima per donar el consentiment. La LOPD estableix aquesta edat en 14 anys.

Informació

Cal informar de la recollida de dades, de la legitimació per a recollir-les, de les finalitats per a les que es recull i dels drets de les persones de les quals es recull dades. És molt important facilitar la informació de forma clara, sense remissions a lleis i en termes comprensibles per a les persones interessades.

169

Els drets ARCO

ARCO és una acrònim dels drets de les persones interessades respecte de les seves dades, que recollia la legislació anterior. Vegem el seu significat:

Accés⁶³:

La persona interessada té dret a adreçar-se a la persona responsable del tractament per a conèixer si està tractant o no les seves dades de caràcter personal i, en cas que s'estigui realitzant aquest tractament obtenir informació sobre:

- ⦿ Obtenir còpia de les teves dades personals que són objecte de tractament.
- ⦿ Les finalitats del tractament.
- ⦿ Les categories de dades personals de què es tracti.
- ⦿ Els destinataris o les categories de destinataris als quals es van comunicar o seran comunicats les dades personals, en particular destinataris en països no comunitaris o organitzacions internacionals.
- ⦿ El termini previst de conservació de les dades personals o, si no és possible conèixer-lo, els criteris utilitzats per a determinar aquest termini
- ⦿ L'existència del dret a sol·licitar del responsable la rectificació, la supressió o la limitació del tractament de dades personals relatives a l'interessat, o a oposar-se a aquest tractament.
- ⦿ El dret a presentar una reclamació davant una autoritat de control.
- ⦿ L'existència de decisions automatitzades, inclosa l'elaboració de perfils, i, almenys en aquests casos, informació significativa sobre la lògica aplicada, així com la importància i les conseqüències previstes d'aquest tractament per a la persona interessada.

⁶³ Font: Protección de datos. Guía para el ciudadano (<https://www.aepd.es/media/guias/guia-ciudadano.pdf>). Pag. 19

Rectificació⁶⁴:

La persona interessada ha d'obtenir sense dilació indeguda del responsable del tractament la rectificació de les seves dades personals inexactes. Tenint en compte les finalitats del tractament, demanar que es completin les dades personals que siguin incompletes, fins i tot mitjançant una declaració addicional. Cal que la persona interessada indiqui a quines dades es refereix i quina correcció s'interessa, justificadament.

170

Oposició

La persona interessada es pot oposar al fet que el responsable realitzi un tractament de les dades personals en els següents supòsits:

- ⦿ Quan la causa de legitimació del tractament sigui l'interès públic o l'interès legítim, fins i tot davant l'elaboració de perfils: L'oposició comporta que el responsable deixi de tractar les dades tret que acrediti motius imperiosos que prevalguin sobre els interessos, drets i llibertats de la persona interessada, o per a la formulació, l'exercici o la defensa de reclamacions
- ⦿ Quan el tractament tingui com a finalitat el màrqueting directe, inclosa també l'elaboració de perfils anteriorment citada. En el moment en que la persona interessada exerciti aquest dret per a aquesta finalitat, les dades personals deixaran de ser tractades per a aquestes finalitats.

Dret de supressió

La persona interessada pot reclamar que se suprimeixin les seves dades al responsable del tractament (dret a l'oblit) en aquests casos.

- ⦿ Quan ja no siguin necessàries per les finalitats per als quals van ser recollides.
- ⦿ Quan la persona interessada retira el consentiment prestat, si no hi ha altra causa que legítimi el tractament.
- ⦿ Si la persona interessada s'ha oposat al tractament de les seves dades personals en exercitar el dret d'oposició i no hi ha causa per denegar-lo.
- ⦿ Si les dades personals han estat tractades il·lícitament.

⁶⁴ Font: Protección de datos. Guía para el ciudadano (<https://www.aepd.es/media/guias/guia-ciudadano.pdf>).
Pag. 20

- ☉ Si les dades personals han de suprimir-se per al compliment d'una obligació legal establerta en el Dret de la Unió o dels Estats membres que s'apliqui al responsable del tractament.
- ☉ Si les dades personals s'han obtingut en relació amb l'oferta de serveis de la societat de la informació aplicables al tractament de dades dels menors.

171

A banda d'això, el reglament introdueix el **dret a la limitació del tractament** de les dades, que es materialitza en dos casos

la suspensió del tractament mentre es gestiona alguna petició relacionada amb l'exactitud de les dades o sobre legitimitat en el tractament.

La conservació, quan la persona s'oposa a l'ús de les dades perquè el tractament és il·lícit però demana que es conservin o quan a la persona interessada li calguin per a l'exercici de reclamacions.

Portabilitat. D'acord amb el que explica l'AEPD, la finalitat d'aquest nou dret és reforçar encara més el control de les persones interessades sobre les seves dades personals, de manera que quan el tractament s'efectuï per mitjans automatitzats, aquesta persona pugui rebre les seves dades personals en un format estructurat, d'ús comú, de lectura mecànica i interoperable, i pugui transmetre'ls a un altre responsable del tractament, sempre que el tractament es legítimi sobre la base del consentiment o en el marc de l'execució d'un contracte.

Les persones responsables

El Reglament de dades personals estableix obligacions tant per a la persona responsable de les dades, com per a la persona encarregada del seu tractament. Aquestes obligacions tenen un abast ampli, i són tant de registre, com de seguretat, com d'informació.

Les persones responsables i les encarregades del tractament de les dades han d'efectuar una anàlisi de seguretat que permeti establir les mesures tècniques i organitzatives apropiades per a garantir un nivell de seguretat adequat en funció dels riscos detectats en l'anàlisi prèvia.

En cas de hi hagi un trencament de la seguretat, cal notificar l'autoritat de protecció de dades a menys que la pèrdua no pugui suposar un risc per als drets i llibertats de les persones propietàries de les dades. En alguns casos, han de notificar les

persones interessades per tal que prenguin les mesures d'autodefensa corresponents

En conclusió. El Reglament de Protecció de dades imposa obligacions a totes les persones jurídiques (o les físiques si ho fan en el marc de la seva activitat professional), que recullin dades de tercers. Aquestes obligacions comprenen la legitimació per a la presa de dades, la informació en termes comprensibles a les persones interessades, la conservació de les dades en entorns segurs i l'ús responsable d'aquestes dades. Fa un pas mes enllà en aquesta matèria i inclou sancions pecuniàries a les persones que infringeixin de forma greu els seus preceptes.

A efectes informatius, L'Agència Espanyola de Protecció de Dades publica tota una sèrie de guies i documents per tal d'ajudar les persones a tractar les dades amb seguretat.

Gestió de la qualitat. Siguem competitius

Les normes ISO i la gestió dels processos

Les empreses, davant la intensitat competitiva que s'ha instal·lat a la major part dels sectors econòmics, intenta sempre millorar la seva capacitat competitiva. No és un punt en que es pugui diferenciar les cooperatives, si bé, en el seu àmbit aquesta competitivitat s'ha d'entendre adreçada al mercat.

173

La consideració i la gestió de la qualitat i el medi ambient per les cooperatives és un punt que pot millorar la seva gestió. Els aspectes estratègics, organitzatius i humans són claus per a la implantació de sistemes de gestió.

Què és la gestió de la qualitat?

Seguint la literatura⁶⁵ en aquest àmbit, la gestió de la qualitat és una **filosofia de gestió que comprèn un conjunt de principis i mètodes que s'implanten a tota l'organització per a millorar-ne la competitivitat**. D'una banda, la literatura ha desenvolupat diferents elements per a aplicar-la amb èxit; per altra banda, la pràctica de les organitzacions ha portat a que s'estandarditzin uns models que serveixen als seus directius com una guia en la seva implantació

La gestió de la qualitat, direcció de la qualitat o *total quality management* (TQM) és un sistema de gestió que se centra en el manteniment i la millora continua de totes les funcions de l'organització amb l'objecte de satisfer als clients i altres grups d'interès. Comprèn una sèrie de principis que estan presents explícita o implícitament en empreses que implanten sistemes d'aquest tipus⁶⁶. Son, entre d'altres els següents:

- 🕒 **Enfocament al Client:** Per tal d'assolir resultats adequats, cal que la cooperativa tingui present que ha de satisfer les necessitats tant del client extern com del client intern. Des de les teories de màrqueting s'apunta que el client extern és la persona que et compra el producte. Entenem que, en el món cooperatiu és client extern qui et compra el producte, si, però també

⁶⁵ Claver Cortés, Enrique, Molina Azorín, José Francisco i Tarí Guilló, Juan José. Gestión de la calidad y gestión medioambiental. Fundamentos, herramientas, norma ISO y relaciones. Madrid 2011. Pàgina 19.

⁶⁶ Ídem. Pag 27.

podem incloure en aquesta consideració les empreses proveïdores en tant que necessitem mantenir-hi una relació basada en la satisfacció de les necessitats de les dues parts. Quan parlem de client intern parlem de les persones que estan dins l'organització, ja siguin sòcies treballadores o col·laboradores o siguin treballadores per compte aliè, perquè la seva satisfacció generarà la imatge que es projectarà de la nostra cooperativa. Per tant, cal dissenyar i implantar polítiques justes que ens permetin generar valor sense que les persones que es relacionen amb la nostra organització perdin el seu.

- 🕒 **Lideratge.** Som cooperativa i per tant, les decisions socials es prenen democràticament, mitjançant l'acord. Tanmateix, a nivell d'organització, necessitem que hi hagi una direcció que, seguint els criteris i principis que marca l'Assemblea materialitzi el funcionament de la cooperativa.

La persona o persones que liderin aquesta organització han de tenir coneixement dels grups d'interès tant interns com externs i desenvolupar accions concretes per implicar-los en la generació d'idees i innovació i també per establir i participar en aliances.

El lideratge comprèn també la capacitat per crear una cultura d'excel·lència a l'organització, que ha d'aprofitat els trets diferencials de la cooperativa (implicació, pertinença, responsabilitat) i estendre'ls a tots els grups d'interès per aconseguir, mitjançant criteris de reconeixement de les fites aconseguides, foment de la igualtat d'oportunitats i la diversitat, flexibilitat i gestió del canvi, un compromís durador de les persones amb el projecte.

Això s'aconsegueix mitjançant l'estratègia. L'estratègia es basa en la comprensió de les necessitats i expectatives dels grups d'interès i de l'entorn extern i alhora en el coneixement profund de les capacitats de l'organització i el seu rendiment. La combinació dels dos factors permetrà a qui lideri el projecte desenvolupar un pla que, acostant capacitats i expectatives dibuixi un projecte de qualitat.

- 🕒 **Enfocament a processos.** Aquest criteri descriu la forma en que l'organització ha de dissenyar i millorar els seus processos per crear valor en els seus grups d'interès.

Arribats a aquest punt, cal veure que fem per definir les estratègies a seguir. Pot centrar-se en la qualitat del producte, és a dir, basar tota la seva estructura en la consecució d'un producte que s'ajusti a unes determinades especificacions, o bé pot implantar un sistema de qualitat en tots els àmbits de l'empresa, la qual cosa tindria en compte no tan sols el producte sinó tots els factors que fan que una organització tingui èxit.

175

Per a implantar un sistema de qualitat existeixen sistemes estandarditzats, com ara la norma internacional ISO9001 o el model EFQM, que mitjançant tota una sèrie de punts, provats en moltes empreses i que s'ha fet palès que donen bons resultats, analitza, corregeix i millora el funcionament de l'organització, alhora que la dota d'un valor addicional, atès que són sistemes coneguts que acrediten qualitat davant tercers i, per tant, generen confiança.

Medi ambient

Llei 26/2007, de 23 d'octubre, de Responsabilitat Mediambiental

La revolució industrial i tot el que aquesta va significar, va suposar un canvi en la manera de veure el món. Van canviar i evolucionar conceptes respecte de la posició de la majoria de la població respecte de les classes dirigents, no sempre en el sentit més socialment acceptable.

176

En matèria de treball, l'any 1871, el 31,1% de les persones treballadores eren nens i el 20,4% eren nenes⁶⁷. La Llei d'Accidents de Treball de 1900, també coneguda com a "Llei Dato" per causa del nom del seu impulsor Eduardo Dato, es considera la primera disposició que es dicta a Espanya regulant l'accident de treball, creant una incipient assegurança d'accidents laborals i canviant la doctrina de la culpa per la del risc professional. La Llei Dato tractava de pal·liar, d'alguna manera, les conseqüències econòmiques que els accidents de treball tenien per als treballadors i les seves famílies en cas d'incapacitat o mort.⁶⁸

Des d'aquelles èpoques fins ara, tot i que potser no suficientment, el món del treball ha evolucionat. Aquesta evolució i millora de les condicions de treball, va costar moltes accions socials, per assolir unes condicions de treball mínimament dignes. Com traslladem això al medi ambient? No és cert que les dues problemàtiques provenen de la mateixa font?

En el pla del medi ambient, al segle XIV ja hi havia documents que parlaven de l'existència de fums produïts per la combustió de carbó i de les limitacions i prohibicions que s'establien. El "Sea Coals Act" promulgat pel rei Eduard d'Anglaterra prohibia l'ús del carbó per a la combustió a Londres, on els fums que contenien diòxid de sofre i les partícules sòlides van arribar a ser intolerables.

Al segle XVI la reina Isabel I es queixava del fum que hi havia a Londres a causa de la combustió de carbó mineral i assegurava que li deixava un regust a la boca.

⁶⁷ <http://www.globalprl.com/todo-sobre-la-prevencion-de-riesgos-laborales/>

⁶⁸ Font Previspedia: [https://previpedia.es/Ley_de_accidentes_de_trabajo_\(1900\)](https://previpedia.es/Ley_de_accidentes_de_trabajo_(1900))

Al segle XIX se li va començar a prestar atenció a la puresa de l'aigua. L'any 1827 es va publicar a Londres un article anònim que deia⁶⁹

“700 familias en Westminster y sus suburbios son abastecidas con agua en estado injurioso de vista, repugnante a la imaginación y destructora para la salud”

177

A nivell empresarial, malauradament, es prioritzava tan sols el creixement econòmic, sense anar gaire més enllà. La conscienciació de que calia protegir el medi ambient no va començar a estar present en l'entorn polític i empresarial fins els inicis dels anys 70. L'informe Meadows⁷⁰, publicat l'any 1972 deia

“Si la industrialización, la contaminación ambiental, la producción de alimentos y el agotamiento de los recursos mantienen las tendencias actuales de crecimiento de la población mundial, este planeta alcanzará los límites de su crecimiento en el curso de los próximos cien años. El resultado más probable sería un súbito e incontrolable descenso, tanto de la población como de la capacidad industrial “

Tot i que no suficientment, amb el temps ens hem anat conscienciant de la necessitat de gestionar les empreses des d'un punt de vista ambiental. I aquesta presa de consciència ha portat, com en d'altres àmbits, a buscar sistemes estandarditzats per incloure el criteri ambiental en la gestió diària de l'empresa i configurar-lo com un factor de qualitat.

La norma ISO 14001 va ser creada l'any 1996 i revisada l'any 2004 pel comitè d'experts AEN/CTN d'AENOR.

Els avantatges de la implantació d'una norma mediambiental, mes enllà de fer patents criteris de sostenibilitat que les cooperatives han de tenir en el seu tarannà natural, a mitjà i llarg termini acaben donant beneficis importants a les empreses -

⁶⁹ Otero, Alberto R. Medio ambiente y educación. Buenos Aires 2001. Ediciones Novedades Educativas.

⁷⁰ Meadows, D. H., Meadows, D. L., Randers, J., & Behrens III, W. (1972). W.(1972). *Los límites del crecimiento*.

fins i tot a les petites- , perquè el plantejament d'objectius de reducció de consums i residus, automàticament es tradueix en un estalvi econòmic.

Els sistemes de gestió mediambiental permeten a les empreses controlar les activitats, els productes i els processos que causen o poden causar impactes mediambientals en les seves activitats.

178

La gestió mediambiental permet controlar els elements que poden causar impacte sobre el medi ambient en el si de l'organització i, per tant, minimitza o elimina aquest impacte.

Igual que amb la norma ISO 9001 fa amb la qualitat dels processos, la norma ISO 14001 estandarditza les accions que l'empresa duu a terme per tal de controlar l'impacte de la seva actuació sobre el medi ambient. I de la mateixa manera actua paral·lelament com a factor de prestigi empresarial, atès que és una norma provada i reconeguda internacionalment i la seva implantació parla per si sola de la voluntat de l'empresa de ser ambientalment sostenible.

Cal tenir en compte que la normativa obliga les empreses en matèria de responsabilitat ambiental, per la qual cosa, aquesta no és solament una obligació de sostenibilitat que ens imposa el sentit comú, sinó que jurídicament, determinades infraccions sobre el medi ambient, comporten conseqüències.

En aquest sentit, l'article tercer de la Llei 26/2007, de 23 d'octubre, de Responsabilitat Mediambiental enclou en el seu àmbit d'aplicació als danys mediambientals i a les amenaces imminents que aquests danys es materialitzin, quan hagin estat causats per les activitats econòmiques o professionals enumerades en [l'annex III](#) de la mateixa llei , encara que no existeixi dol, culpa o negligència. Es presumirà, excepte prova en contrari, que una activitat econòmica o professional de les enumerades en l'annex III ha causat el mal o l'amenaça imminent que aquest mal es produeixi quan, atenent la seva naturalesa intrínseca o a la forma en què s'ha desenvolupat, sigui apropiada per a causar-lo.

Compliance penal⁷¹

Lei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal

La gestió de Compliance Penal constitueix un conjunt d'eines de caràcter preventiu que examina tots els processos de l'organització per tal de prevenir la infracció de normes de caràcter penal i evitar eventuais sancions que generin responsabilitat a l'empresa. S'articula, igual que en els casos anteriors a través d'una norma ISO, en aquest cas la ISO 19600.

179

L'article 31 bis del Codi penal estableix que les persones jurídiques seran penalment responsables dels delictes comesos en nom o per compte d'aquestes, i en el seu benefici directe o indirecte, pels seus representants legals o per aquelles persones que actuant individualment o com a integrants d'un òrgan de la persona jurídica, estan autoritzats per a prendre decisions en nom de la persona jurídica o ostenten facultats d'organització i control dins d'aquesta.

Així mateix són penalment responsables dels delictes comesos, en l'exercici d'activitats socials i per compte i en benefici directe o indirecte d'aquestes, pels qui, estant sotmesos a l'autoritat de les persones físiques que s'esmenta al paràgraf anterior, hagin pogut realitzar els fets a causa de l'incompliment greu de la persona jurídica dels seus deures de supervisió, vigilància i control de la seva activitat ateses les concretes circumstàncies del cas.

El segon punt de la norma, eximeix de responsabilitat la persona jurídica quan

- 🕒 L'òrgan d'administració de la persona jurídica ha adoptat i executat amb eficàcia, abans de la comissió del delicte, models d'organització i gestió que incloguin les mesures de vigilància i control idònies per a prevenir delictes de la mateixa naturalesa o per a reduir de forma significativa el risc de la seva comissió;
- 🕒 La supervisió del funcionament i del compliment del model de prevenció implantat ha estat confiada a un òrgan de la persona jurídica amb poders autònoms d'iniciativa i de control o que tingui encomanada legalment la funció de supervisar l'eficàcia dels controls interns de la persona jurídica;

⁷¹ Font: <http://www.garberipenal.com/corporate-programa-compliance-penal/>

- ⦿ Les persones autores individuals han comès el delictes eludint fraudulentament els models d'organització i de prevenció i
- ⦿ No s'ha produït una omisió o un exercici insuficient de les seves funcions de supervisió, vigilància i control.

180

L'apartat tercer de la noma estableix que en les persones jurídiques de petites dimensions, les funcions de supervisió a què es refereix la supervisió del funcionament i del compliment del model de prevenció podran ser assumides directament per l'òrgan d'administració. A aquest efecte, entén que són persones jurídiques de petites dimensions aquelles que, segons la legislació aplicable, estiguin autoritzades a presentar compte de pèrdues i guanys abreujat.

L'apartat quart indica que si el delictes fos comès per les persones empleades de l'empresa, la persona jurídica quedarà exempta de responsabilitat si, **abans de la comissió del delictes**, ha adoptat i executat eficaçment un model d'organització i gestió que resulti adequat per a prevenir delictes de la naturalesa del que comès o per a reduir de forma significativa el risc de la seva comissió.

Per últim, el cinquè apartat de l'article 31 bis CP diu que els models d'organització i han de complir els següents requisits:

- ⦿ Identificar les activitats en l'àmbit de les quals puguin ser comesos els delictes que han de ser previnguts.
- ⦿ Establir els protocols o procediments que concretin el procés de formació de la voluntat de la persona jurídica, d'adopció de decisions i d'execució de les mateixes en relació amb aquells.
- ⦿ Disposar de models de gestió dels recursos financers adequats per a impedir la comissió dels delictes que han de ser previnguts.
- ⦿ Imposar l'obligació d'informar de possibles riscos i incompliments a l'organisme encarregat de vigilar el funcionament i observança del model de prevenció.
- ⦿ Establir un sistema disciplinari que sancioni adequadament l'incompliment de les mesures que estableixi el model.
- ⦿ Realitzar una verificació periòdica del model i de la seva eventual modificació quan es posin de manifest infraccions rellevants de les seves disposicions, o quan es produeixin canvis en l'organització, en l'estructura de control o en l'activitat desenvolupada que els facin necessaris.

Per tant, i això estableix una diferència respecte a les normes ISO anteriorment explicades, en el cas del compliance penal hi ha una obligatorietat legal en l'establiment de mesures de control del delict. Això fa molt recomanable per a l'empresa la implantació del sistema de gestió, atès que, com es tracta d'un sistema estandarditzat, ajuda a l'organització a manifestar el seu compromís amb el compliment normatiu.

TERCERA PART: EL NOSTRE PROJECTE

La idea

Sovint trobem que les abundants gestories que trobem a Catalunya, habitualment comandades per professionals que dominen àmpliament l'àmbit fiscal, gestionen amb força eficàcia les pimes, enteses com a societat limitada i amb menor encert els mal anomenats autònoms, empresaris individuals. Aquests darrers, mes de mig milió a Catalunya, es gestionen habitualment com si fossin empreses col·lectives, tot i les enormes diferències entre les dues maneres de fer empresa.

183

Pel que fa a la gestió d'associacions, l'autogestió desinformada té un gran pes en l'àmbit de les més de 23.000 associacions censades en l'àmbit català. En la nostra experiència hem trobat un gran desconeixement del que és una associació, fins a l'extrem que sovint es fa servir com a banc de proves abans de l'inici d'un projecte empresarial, la qual cosa no tan sols és injusta envers les persones que malden per fer reeixir un projecte empresarial, sinó que comporta l'incompliment de nombroses normes. Hi ha molts projectes empresarials que viuen dins el si d'associacions, amb incompliment manifest de les normatives més elementals que segueixen, amb gran esforç les empreses i sovint això passa tant per desconeixement dels seus membres de les seves obligacions com per la permissivitat i de vegades el mal assessorament provinent dels organismes públics o privats on aquestes entitats s'informen. En l'àmbit civil el panorama no millora gaire. Moltes entitats fan els seus estatuts sense cap mena de reflexió prèvia, sense donar més importància a la norma que guia el funcionament d'una associació més enllà de complir les exigències dels registres públics.

El projecte de La Qperativa - La Formigueta treballadora pretén omplir un nínxol de mercat en el que hi ha molta oferta però poca especialització: l'acompanyament integral a la microempresa cooperativa i l'associació catalana.

La iniciativa de posar en marxa un projecte cooperatiu lligat a un projecte associatiu va sorgir de l'anàlisi jurídica de les persones promotores. Les dues tenim experiència en l'àmbit associatiu i empresarial i després de fer una reflexió profunda, vam entendre que la forma cooperativa ens oferia un entorn adequat al projecte que volíem emprendre, però que aquest no era suficient, si volem fer créixer un projecte empresarial amb visió social mentre col·laborem a educar el tercer sector per contribuir a que el sector assoleixi la seva funció de transformació social.

La filosofia del projecte.

Hem pensat el nostre projecte com una via que potenciï el correcte desenvolupament de la microempresa, doni oportunitats de creixement a les persones que o bé hagin maldat per créixer personalment i professional i topat amb els sistemes empresarials obsolets o bé desitgin iniciar el seu trajecte en condicions mes justes que les que el mercat tradicional ofereix.

184

Cal veure que el creixement de les cooperatives com a forma sostenible de fer empresa és, en essència, una forma eficient de millorar la qualitat del mercat de treball, perquè en el món cooperatiu, les persones són el centre d'atenció, són un actiu empresarial, mentre que en l'empresa tradicional el centre són els diners i les persones són un passiu.

Volem oferir una gestió empresarial tenint en compte aquest actiu: les persones. Els actius d'una empresa han de créixer per tal que aquesta sigui sostenible. Quan s'entén que el principal actiu que tenim són les persones, cal canviar el punt de vista, tant des del punt de vista de la gestió, com econòmic.

Per tant, cal educar i no tan sols gestionar. Cal ajudar a les persones que emprenen a assolir els coneixements que necessiten per prosperar. Cal una gestió que no tan sols alliberi la persona empresària de les seves obligacions sinó que a més l'acompanyi a la seva presa de decisions, l'assessori en el seu dia a dia i li procuri vies de desenvolupament adaptades a les seves necessitats.

L'organització que hem pensat per assolir aquests objectius té una doble forma jurídica: una associació i una cooperativa de treball associat.

Per què combinar formes jurídiques diferents?

L'objectiu primigeni d'un projecte empresarial és obtenir recursos. Dependrà de cadascú el tipus de projecte a emprendre, que fer amb els recursos que es generen, com gestionar-los i, sobretot la finalitat amb què es decideix iniciar un projecte i no un altre. Però en tots els casos, la viabilitat d'un projecte empresarial dependrà dels ingressos, de la previsió a curt, mitjà i llarg termini i de la capacitat per a intervenir en un mercat tan competitiu com l'actual. Una cooperativa és un tipus de forma jurídica que conté un fort component social, en el sentit en que la figura de l'empresari i la del treballador conflueixen en una mateixa persona. D'aquí que, per intentar pal·liar el desavantatge competitiu que pot trobar al mercat capitalista actual, el legislador li ofereix alguns avantatges fiscals i socials. Tanmateix cal no perdre de vista que fer empresa, fins i tot quan parlem d'empresa cooperativa, significa exercir activitat econòmica per intervenir al mercat.

185

Per contra, l'objecte d'un projecte associatiu és intervenir en la societat per obtenir col·lectivament una finalitat d'interès general. Els recursos econòmics són un element necessari per a dur a terme aquesta activitat, però en cap cas són el seu objecte. Les activitats econòmiques en una associació han de tenir un caràcter auxiliar i mai estructural. Per aquesta raó, les associacions gaudeixen de l'ajut -no sempre suficientment- de les administracions públiques, per tal d'ajudar-les a complir els seus objectius socials.

El nostre projecte intenta abastar els dos objectius -com de fet hauria de fer qualsevol cooperativa- però ens preocupa la confusió d'objectius que, com hem vist massa sovint, acaba amb la destrucció total o parcial de l'objecte social que hom vol assolir qual emprèn en l'àmbit de l'economia social i solidària. Allò urgent acaba predominant sobre allò necessari. Per aquesta raó hem volgut conformar la nostra activitat mitjançant la posada en marxa de dues iniciatives relacionades íntimament, però jurídicament diferents, per a preservar l'objecte de cadascuna. Així, l'associació vehicula l'acció social de la cooperativa, mitjançant accions basades en l'absència d'ànim lucratiu, mentre que la cooperativa busca operar al mercat amb els mateixos valors socials i amb esperit cooperatiu, però sense perdre de vista la viabilitat i la visió de negoci.

El nostre projecte combina, com ja s'ha dit, dues formes socials: l'associació sense ànim lucratiu i la cooperativa de treball associat. Expliquem breument el contingut teòric de cadascuna.

La Formigueta treballadora:

La formigueta és una entitat no lucrativa dedicada a la formació i la promoció de la microempresa catalana.



186

La Formigueta vehicula la formació i difusió de la cultura associativa i cooperativa responsable. L'absència d'ànim lucratiu d'aquest projecte ens dona dos avantatges: d'una banda ens obliga a estar permanentment actualitzades, atès que si has de formar tercers, per força has d'esforçar-te en mantenir-te al dia en un àmbit tant summament canviant com és el de l'empresa. De l'altra mantén el nostre contacte amb les persones que inicien un projecte o necessiten acompanyament per a desenvolupar-lo.

Tanmateix, fer formació continua amb un cost assequible per als destinataris implica comptar amb l'ajut de les institucions, ja sigui per la via de la subvenció com la de la cessió d'espais per a desenvolupar aquesta activitat.

Hem observat que, sovint, el públic no valora el treball aliè si no li costa diners. Així vam decidir establir una quota petita, fàcilment assumible per qualsevol entitat, que fem servir per mantenir i desenvolupar la pàgina web.

Amb aquest objectiu, preparem una sèrie de formacions de durada no superior a les dues hores i adaptades a la microempresa i les associacions, per tal que aprenguin tant sobre les seves obligacions, com sobre les diverses formes d'empresa i explicant els avantatges i els inconvenients de cada forma social.

Preparem també activitats de cohesió i promoció de la creació d'empresa, com a mitjà per a millorar l'economia catalana.

Hem triat aquesta forma jurídica per a totes les activitats que no tenen contingut econòmic, tot i que la nostra ensenya com a grup presenta els dos logotips: la formigueta i la Qperativa (marca registrada de FCP associats). La forma d'associació permet fer ús d'espais i locals de l'Administració per a dur a terme les activitats adreçades a tothom. Això possibilita la gestió de cursos i actes, perquè si haguéssim de pagar un local no podríem oferir-los de forma gratuïta.

FCP Associats

La cooperativa arrenca amb quatre components, sòcies treballadores. A banda de les impulsores del projecte, la Paqui i l'Eva, inicien el camí dos perfils molt diferents, la Jessica, com a administrativa i en Carles, programador informàtic.



187

FCP treballa en tres línies de negoci diferenciades. La primera és la direcció jurídica d'assumptes relacionats amb el món empresarial, civil i laboral.

La segona treballa la formació especialitzada en l'àmbit empresarial. Preparem accions formatives contínues, adreçades al món empresarial amb especial incidència al tercer sector.

En darrer lloc, treballem l'acompanyament integral de les empreses en els àmbits econòmic, laboral i jurídic, intentant aportar un assessorament continuat en la presa de decisions i el compliment normatiu.

Com a cooperativa de nova creació intentem posar uns fonaments forts a la nostra cooperativa, estudiant les disposicions que ens afecten i desenvolupant-les i col·laborant amb totes les entitats públiques i privades del sector, ja sigui per col·laborar en el desenvolupament cooperatiu o per coordinar-nos amb entitats que completin la nostra oferta, per tal d'establir relacions de win-win.

Les necessitats externes. Establint un model de governança

Les persones sòcies de qualsevol cooperativa tenen la doble posició de propietàries i treballadores. A la Qperativa creiem que la participació en tots dos àmbits és fonamental, i necessària, per mantenir la vinculació al projecte, creant així una cooperativa sostenible socialment i econòmica a llarg termini.

188

El sistema cooperativista permet que tots els socis, per mitjà dels òrgans i fórmules estatutàriament acceptades, puguin decidir el camí col·lectiu a seguir i les persones més idònies per a cada responsabilitat. A La Qperativa intentem evitar que un sol membre, o un petit grup, siguin els que “estiren del carro”, no volem un sistema on hi hagi un líder i un munt de seguidors. Pensem que la participació ha de ser un factor decisiu en la pertinença a la cooperativa. A la nostra Norma de Règim Intern hem establert com a obligatòria l'assistència a les reunions dels òrgans polítics de la cooperativa, i així remarcuem la seva gran importància perquè són els que estableixen la direcció estratègica de l'organització.

Cada membre de la cooperativa té unes capacitats diferents de la resta, per aprofitar i apoderar les fortaleces de cada un, i evitar així el desencant o el seguidisme, s'ha establert un torn rotatiu d'organització de les diferents reunions del Consell Rector, on actualment coincideixen també la resta d'òrgans.

Hem tractat d'establir un model de direcció estratègica, que es fonamenta, com no pot ser d'una altra manera, en els valors i els principis cooperatius, però assegura, a la vegada, una gestió sostenible. La Qperativa és un projecte jove, on actualment, les quatre persones membres formen part dels òrgans estratègics, així com dels òrgans de gestió. Tot i això, la nostra experiència professional prèvia ens ha fet coneixedores dels problemes que poden generar la manca d'informació o participació en els processos estratègics i per aquesta raó hem establert una estructura de governança, que té en compte els tres eixos de la cooperativa:

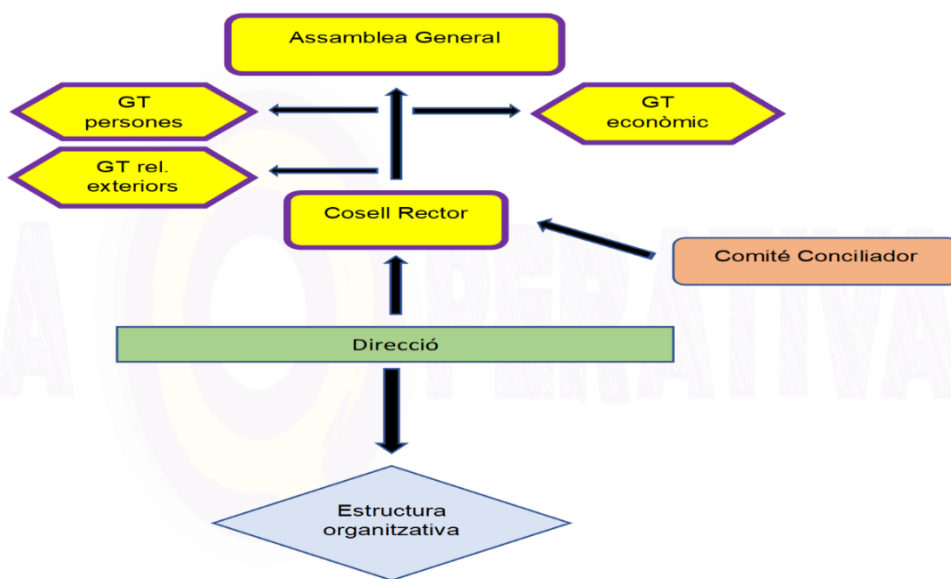
Personal: sòcia i/o treballadora, ha de tenir un espai on poder expressar-se, crear, cuidar-se o fer les seves propostes. La Qperativa canalitza i treballa aquest espai en tots els àmbits.

Econòmic: La cooperativa com a empresa que és ha de ser sostenible i productiva. La persona sòcia ha de poder conèixer quina és la situació en tot moment i

compartir la responsabilitat de la gestió del negoci. La gestió del coneixement econòmic es fa a través del grup de treball corresponent.

Relacions externes: El projecte es fonamenta en poder compartir i créixer amb l'entorn. Les relacions amb la resta de cooperatives, amb la Federació, amb les administracions públiques, i amb la resta d'actors de l'economia social s'ha de fer entre totes les persones que formem l'organització i amb una estratègia compartida.

189



L'Assemblea General és el màxim òrgan de govern i gestió de la Cooperativa. La L'assemblea se celebra una vegada l'any. Dins el seu desenvolupament es preveu la sessió de control del Consell Rector, s'aproven els comptes i es valida o modifica l'estratègia del projecte La Qperativa i la Formigueta treballadora. Atès el seu pes, s'emmarca en una jornada lúdica, d'un dia de durada. Es fa fora dels locals de La Qperativa, amb un dinar conjunt i la participació de les famílies dels socis. La durada de la reunió és de 2 hores, però es pot ampliar fins a 3.

El Consell Rector es reuneix un cop al mes, alternant el lloc de reunió entre la seu de Ripoll i la de Barcelona i la preparació de cada sessió es fa de manera alterna entre les persones sòcies que el componen. Les reunions tenen una durada de 2 hores, on es realitza el control econòmic i de gestió ordinària. Després de treballar l'ordre del dia, hi ha una activitat, que li correspon desenvolupar cada mes a una persona diferent de l'equip i que pot versar sobre diversos temes relacionats amb les persones a les organitzacions.

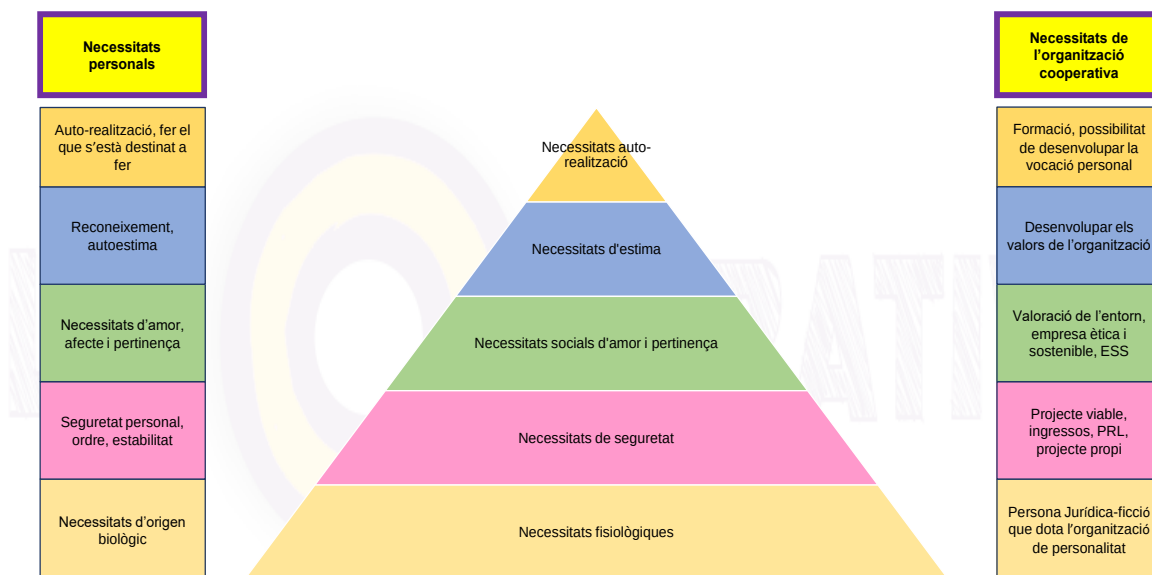
Les necessitats internes: establint un model organitzatiu.

Per a establir un model organitzatiu cal primer comprendre alguns aspectes de la psicologia de les organitzacions i entendre l'objecte de les normes de prevenció de riscos psicosocials.

191

A efectes d'aquest treball i per raons d'extensió, volem tan sols definir com volem que sigui la nostra organització, sense entrar en teories sociològiques i psicològiques que, de tota manera, citem en la bibliografia.

Per tenir una base sobre la qual treballar, hem estimat adequat establir un paral·lelisme entre les necessitats de l'organització i les de les persones que la conformen. I atès que probablement és la teoria més utilitzada -i fins i tot comparada amb altres teories com la dels dos factors de Herzberg, utilitzarem la teoria de les necessitats de Maslow i la traslladarem a les necessitats de l'organització per buscar paral·lelismes que ens serveixin per definir la nostra organització.



I com gestionem una organització que doni la possibilitat d'assolir la satisfacció personal de les aspiracions professionals dels seus membres? Doncs el nostre model és el següent:

La Qperativa es dedica a la gestió empresarial. En aquest sentit, la persona que vulgui tenir lloc a l'empresa ha de tenir desig de desenvolupar la seva carrera professional en algun aspecte relacionat amb la gestió empresarial. Per nosaltres els serveis a les empreses poden confegir un ventall molt ampli. Hem desenvolupat el nostre projecte tenint en compte la possibilitat de créixer ampliant serveis.

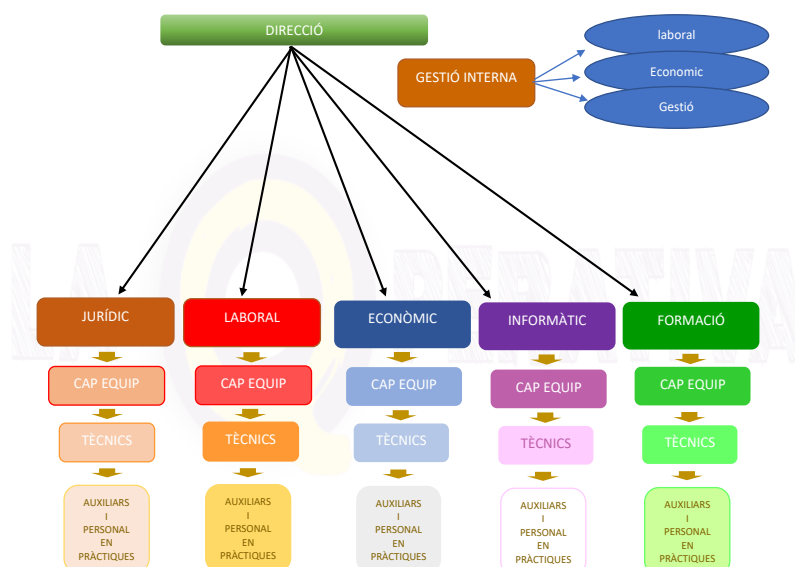
La Qperativa dona gran importància a la formació. El fet de desenvolupar la nostra feina en un àmbit que requereix una constant actualització, ens fa estar convençudes, com a persones sòcies, que la formació és un requisit indispensable que les persones que vulguin formar part del projecte han de tenir com a valor. La formació dóna eines per tenir un esperit crític i estar obert a acceptar altres punts de vista, sense tenir por de qüestionar les nostres creences.

Actualment tenim tres projectes en actiu: jurídic, formació i acompanyament a l'empresa.

Per tant, hem de tenir en compte una divisió departamental que ha d'incloure cinc especialitats i que ha de ser prou flexible per a créixer quan es requereixi.

Cada àrea necessita professionals de diferents àmbits. Així el primer projecte necessita juristes. El segon, transversal, necessita persones coneixedores del món empresarial en tots els seus aspectes. El tercer necessita persones que dominin la gestió econòmica, la jurídica, la laboral i la informàtica.

L'estructura organitzativa teòrica de La Qperativa és la següent:



Per fer una bona feina cal treballar en equip. Per a garantir el bon funcionament dels equips, i per tant, la bona governança interna, cal una bona organització i una disciplina acceptada. Tots els òrgans i departaments de la cooperativa són acceptats i coneguts per totes les persones que formen la Qperativa, tothom ha de desenvolupar la seva tasca amb responsabilitat i implicació.

Gestió de les persones. el client intern

A La Qperativa, com es pot veure al nostre treball, no pensem en la gestió d'empreses en termes exclusivament de contractació, aplicació de la normativa i liquidació de la nòmina.

194

La gestió de persones és un procés d'acompanyament permanent per aconseguir l'adaptació a l'organització i aprofitar el màxim potencial de cada una de les seves components.

Per aconseguir una gestió de les persones òptima, no només ens hem de limitar en fer que la persona sòcia, i la treballadora, se sentin satisfetes en el seu lloc de feina, siguin reconegudes, escoltades i les seves condicions laborals puguin adaptar-se a la seva vida personal. Aquesta només és una part de la feina de la gestió de persones.

Com empresa, la cooperativa ha de procurar la qualitat en els serveis que dona a tercers. Tenim un bon projecte, uns professionals formats i motivats i unes condicions que satisfan les seves expectatives personals. Però això no és suficient per donar un servei de qualitat.

En aquest sentit a La Qperativa hem enfocat cada reunió com un lloc de trobada de totes les sòcies i la participació com l'eina indispensable per la coneixença de les nostres necessitats, requeriments i problemes.

La direcció es reuneix un cop a la setmana amb cada responsable de departament per verificar si hi ha algun problema en la gestió del projecte i poder aplicar les correccions que es necessitin.

A les reunions del Consell Rector cada responsable de departament expressa les seves necessitats i problemes que la resta l'equip ha de solucionar, aportant les correccions en la mateixa reunió per tal que es duguin a terme dins el mes següent.

Aquest procés està pensat per ser replicat quan el nombre de persones sòcies treballadores augmenti. A l'àmbit social el *Grup de Treball de Persones* vol ser l'òrgan que articuli la gestió de les necessitats dels membres de La Qperativa per aconseguir que tothom participi en la millora constant dels processos i serveis.

A l'àmbit laboral, com veurem l'apartat de l'organització funcional, els departaments tenen establerta una avaluació trimestral, que la persona responsable transmetrà a la direcció o als departaments implicats per aplicar les correccions que siguin oportunes. De manera diària, a l'inici de la jornada, s'estableix una reunió informal, d'uns 10 minuts de durada, el moment del cafè, on es comparteixen les necessitats o l'operativa del dia.

195

El procés d'acompanyament és constant, per poder saber si s'està fent correctament i com ho senten les integrants de la cooperativa, un cop a l'any, coincidint amb l'Assemblea General, es realitzarà una avaluació de la satisfacció de les persones i es presentaran les propostes que s'han anat fent durant l'any i les que es posaran en pràctica en el pla estratègic de l'organització, els nous projectes que han sorgit i les millores que s'han aplicat.

La persona sòcia treballadora, per poder rendir al seu màxim potencial, ha d'estar acompanyada de manera integral: com a sòcia, som a treballadora, com a membre d'un col·lectiu. Treballem amb una gestió que té en compte la conciliació laboral i familiar. Per això treballem un dia a la setmana des de casa i procurem adaptar els horaris a les necessitats de cada persona sòcia i la seva particular situació familiar.

Organització funcional. Divisió departamental de la cooperativa.

A La Qperativa hem establert un model organitzatiu, que creiem adequat per portar a terme els nostres projectes, i que és adaptable al nostre futur creixement.

Els òrgans funcionals de la cooperativa són formats pels professionals que la conformen, i fan que l'empresa funcioni. La Direcció és l'encarregada de reportar al Consell Rector, i els òrgans polítics, l'evolució dels plans d'actuació aprovats per l'Assemblea.

La Direcció, com màxim òrgan directiu de l'empresa, fa de nexa entre àmbit polític i els departaments. El càrrec de Direcció és elegible entre les persones sòcies, i té una vigència de 5 anys i pot ser prorrogat, per elecció, per períodes de 5 anys addicionals. La Direcció no només informa el Consell Rector sobre l'evolució de l'activitat empresarial, la seva tasca és també de representació de la Cooperativa.

Per portar a terme la gestió de la cooperativa s'ha creat un Departament Intern que s'encarrega de l'àmbit laboral, l'organització econòmica dels projectes i departaments i la gestió de recursos i plans d'actuació. Dona atenció i coordinació als Caps de Departament, actuant coordinadament amb la Direcció.

Per la seva banda cada projecte de La Qperativa està assignat a un departament compost per professionals de l'àmbit en qüestió. Com hem comentat anteriorment actualment hi ha tres projectes actius a l'empresa:

- 🕒 Jurídic
- 🕒 Formatiu
- 🕒 Acompanyament empresarial
 - Jurídic.
 - Laboral.
 - Econòmic.
 - Informàtic.

Es preveu que en el futur, cada departament estigui compost per una persona cap d'equip, persones tècniques especialistes i auxiliars o personal en pràctiques.

La direcció és qui escull les persones que assumiran la tasca de dirigir cada departament, amb el vistiplau del Consell Rector. Cada responsable distribueix les tasques, i vetlla pel bon funcionament del seu equip i projectes. Quan sigui

necessari reporta a Direcció les incidències, o desviaments, pel que fa a l'evolució del projecte, i a la cap de gestió interna sobre les necessitats en matèria de recursos humans.

La Operativa té dues seus. Una a Ripoll i l'altra al centre de Barcelona.

197

Som una cooperativa de treball associat. Per tant, la majoria de persones que hi desenvolupin tasques seran sòcies treballadores. Tanmateix podem tenir personal extern, la regulació del qual es regeix per la normativa laboral, per tant els conflictes que hi puguin sorgir entre la cooperativa i els treballadors es gestionaran al Departament Intern, i es resoldran en aplicació de la normativa laboral.

Pel que fa a les persones sòcies treballadores. Quan la mida de la cooperativa ho permeti, les qüestions d'ordre laboral o funcional es presentaran al Comitè Conciliador. En el moment que la mida de la cooperativa ho aconselli es desenvoluparà la seva composició. En tots els casos el procediment s'iniciarà per la part que les proposi per escrit, adreçat a la persona responsable de recursos humans, si versa sobre temes laborals o a la direcció si versa sobre temes funcionals.

En cas que la persona que proposa no estigui d'acord amb la decisió presa pel comitè, comptarà amb un termini de 15 dies per elevar la disconformitat al Consell Rector, que respondrà en un termini de quinze dies.

En cas que la controvèrsia no sigui resolta, les persones sòcies i la cooperativa hauran de resoldre-la preferentment mitjançant la conciliació i la mediació al Consell Superior de la Cooperació.

Pel que fa a la resta d'organització funcional, cadascú de nosaltres porta les tasques del departament de la nostra especialització, i el departament de formació el formem totes les persones amb coneixements suficients.

Fins al moment actual no hem tingut cap conflicte, les diferències en la feina es resolen en el moment i s'apliquen les correccions oportunes. Com que tots formem part del Consell Rector, tenim un espai de cura i acompanyament on fem seguiment d'aquestes situacions.

Posada en comú de l'estat de la feina

La Qperativa, com ja s'ha indicat, té actualment dues seus al territori, Ripoll i Barcelona.

Totes les persones sòcies gestionem els projectes de la cooperativa, i a més, la gestió interna de l'organització, en la que cadascú coopera segons la seva especialitat.

198

El seguiment dels projectes es realitza setmanalment, la direcció és l'encarregada de dur a terme el control amb cada departament.

Els divendres és el dia destinat a la coordinació de les tasques de formació, gestió de xarxes i revisió econòmica a Ripoll.

Dilluns es revisa l'evolució del projecte informàtic i s'apliquen els ajustos necessaris.

Les tasques dels departaments jurídic i laboral es coordinen durant la setmana, aprofitant la coincidència al despatx.

Per la distància entre les seus, no és possible la trobada setmanal de tots els membres, tot i així, s'organitza cada mes la reunió del Consell Rector, on assistim totes les persones membres de la cooperativa, i és el lloc perfecte per la posada en comú de l'estat de la feina, els projectes. També es comunica la situació econòmica de l'empresa i es validen les activitats a les quals la cooperativa participarà. Al final de la reunió es reserva un espai per a cures, com hem dit, la persona sòcia ha d'estar implicada a l'empresa, però també n'ha de ser el centre, per això ha de sentir-se acompanyada i compresa, per tal de mantenir la implicació en el temps.

Organització diària de la feina

Com s'ha indicat, el projecte La Qperativa s'organitza actualment, per la seva dimensió, mitjançant un sistema de control basat en el diàleg de cada persona amb la direcció de la cooperativa.

Quan el creixement de la cooperativa ho permeti, pensem que el sistema de reunions departamentals serà el més convenient, i el plantejarem de la manera següent:

Cada matí, a l'inici de l'activitat, es fa una trobada de tots els membres de cada oficina. La durada no hauria de ser superior a 15 minuts s'hi ha de definir l'activitat del dia i consultar els dubtes per tal de no interrompre el treball de les altres persones un cop començada la jornada laboral. Aquest inici, amb el cafè, té un doble objectiu: d'una banda, coordinar les tasques dels departaments i membres dels equips. Per l'altra, una finalitat de cohesió, d'iniciar el dia totes juntes. El nostre sistema horari és flexible per permetre que les persones amb fills petits els puguin dur a l'escola i per tant, l'hora d'entrada va de les 9 a les 10. Establint un moment al matí per trobar-nos, comencem la jornada junts.

Abans del migdia es fa una parada per posar en comú el desenvolupament de les tasques, i també per demanar opinió o ajuda per resoldre petits dubtes o problemes, tant interns com externs.

Els dilluns cada departament realitzarà una reunió per establir l'organització de la feina setmanal, a més de prendre el pols a l'equip, les seves mancances i necessitats.

Els divendres és el dia assignat per la reunió setmanal d'operacions per posar en comú, tant el nivell d'assoliment col·lectiu de la feina, com les necessitats que no s'hagin satisfet, atès que la nostra tasca està sempre subjecte a terminis. Aquesta és una reunió de caps d'equip, per tal de coordinar projectes i activitats, a més de necessitats internes de cada departament.

Respectant el sistema organitzatiu, i sempre que el projecte o departament no quedi desatès, es preveu la possibilitat que, aquell que ho vulgui, pugui desenvolupar part de la jornada en règim de teletreball, actualment cada persona de l'equip té assignat un dia per treballar des de casa, però l'establiment de l'horari es posa en comú amb el departament de recursos humans. Aquest repartiment de la jornada afavoreix la conciliació laboral i familiar. La plataforma Formigest permet actualitzar dades i arxius des de qualsevol lloc. També el servidor virtual de la cooperativa permetrà tenir els programes en accés remot.

Aquesta organització potencia el treball en comú, però sense interferir en l'autonomia de cada equip i individu, fomentant l'autonomia personal i la responsabilitat professional. A la vegada, la tècnica és coherent amb una bona prevenció de riscos ergonòmics i psicosocials, perquè evitem que les persones estiguin tota la jornada assegudes i procurem reduir l'existència de sobre càrrega

de feina o el distrès (estres negatiu). Com a benefici final es promou la cohesió de grup i la participació, objectius molt importants si volem mantenir un bon nivell d'implicació a la cooperativa i a tots els projectes que hi desenvolupem.

Arribada. La incorporació.

Un dels nostres valors com a organització és fer possible que les persones puguin complir els seus objectius de creixement professional, independentment de les seves condicions personals o socials. A la Qperativa treballem perquè les persones que la conformen puguin millorar les seves qualitats en l'àmbit de la seva activitat en un entorn segur, i creant noves seccions, si fos necessari, sempre tenint en compte criteris de sostenibilitat empresarial i equitat social.

201

Donat que el nostre àmbit requereix una constant actualització, a l'organització és dona gran importància a la formació, per aquesta raó la formació continua és un requisit indispensable que les persones que vulguin ser sòcies, o aquelles que simplement vulguin treballar a l'empresa, han d'acceptar expressament.

Sota aquestes premisses, hem establert una política d'incorporació que s'enfoca en donar un marc formatiu i de creixement professional als nous membres, i per això hem establert dos perfils bàsics que han d'acomplir les persones que vulguin col·laborar amb nosaltres.

1. Estudiants de pràctiques: són un gran viver de futurs professionals compromesos, el seu entusiasme i vitalitat doten a qualsevol projecte de dinamisme i creativitat. Donar l'oportunitat d'apropar-se al món laboral a persones d'últim curs de qualsevol formació compatible amb la nostra activitat és un gran repte perquè implica que el seu primer contacte professional sigui una empresa de l'economia social i si s'aconsegueixen transmetre coherentment els valors que la conformen, pot marcar la futura professional en la seva carrera.

2. Les noves titulades, o persones treballadores en pràctiques. No és fàcil aconseguir una primera oportunitat en la professió que hom ha triat. Part important de la nostra missió és apropar els joves a un tipus d'empresa socialment responsable amb l'entorn i on el centre són les persones. Moltes persones joves titulades recentment busquen una primera oportunitat per treballar en la professió per la qual han estudiat, les seves ganes d'aprendre, de conèixer el sector, de tenir una feina enriquidora professionalment poden ser decisives a l'hora d'enfocar la seva carrera i estil de treball. Pensem, però que les pràctiques han de ser sempre remunerades, perquè no és just que ningú treballi per a un altre sense contraprestació.

3. Persones amb una experiència sòlida, d'esperit crític i ànsies de creixement, doten els projectes de la solidesa i l'expertesa que el món empresarial exigeix a

les empreses per tal de poder mantenir-se en el mercat. El món laboral actual ens ha dut fins aquest projecte perquè ha posat un sostre de vidre al nostre creixement professional. Volem ser una inspiració per totes aquelles persones que vulguin desenvolupar-se professionalment i no tinguin por de compartir la seva experiència amb els altres per fer créixer un projecte comú. Ens cal l'aportació honesta i solidària de les persones que vulguin incorporar-se al projecte de La Qperativa. El criteri bàsic que han de complir aquestes noves persones sòcies serà demostrar la seva capacitat d'establir relacions de respecte i col·laboració mutus en el desenvolupament de les tasques diàries, integrar-se en el projecte i un continu interès d'actualització i aportació de nous coneixements al projecte.

202

Ateses les característiques de la nostra cooperativa, tota incorporació laboral que es realitzi és avaluada des del seu inici per tal que la persona treballadora esdevingui sòcia en algun moment, i per aquesta raó s'ha establert un procés de captació de persones sòcies.

La selecció de les possibles sòcies.

La previsió que tenim al projecte és de créixer, tant en projectes com en volum de feina i per tant, en necessitats de persones. Quan aquesta circumstància es doni hem d'analitzar les característiques del treball que calgui fer per triar el perfil adequat a aquest.

203

Quan s'hagi d'augmentar la plantilla de la cooperativa, i sempre després de realitzar les promocions i ascensos que es puguin dur a terme en el si de l'organització, la provisió de places laborals es farà seguint un procés encaminat, des del seu inici, a què la persona que s'incorpori pugui arribar a formar part del projecte com a sòcia.

Les necessitats de personal són detectades a cada departament, on la persona responsable ho posa en coneixement del departament de gestió interna, amb descripció del lloc de feina a cobrir, expressió de si les necessitats a cobrir són de caràcter temporal o permanent, les funcions a desenvolupar, el perfil necessari i les habilitats específiques la persona candidata. El departament de gestió interna avalua la idoneïtat de la sol·licitud i remet a Direcció la proposta.

En tots els casos, un cop incorporada la treballadora, s'obrirà un "projecte d'incorporació" adreçat a avaluar la idoneïtat de la persona candidata a ser sòcia de la cooperativa. En cas que es consideri que no compleix els requisits personals per a esdevenir persona sòcia, dins els períodes de prova legalment establerts per les contractacions laborals, o bé un cop finalitzat el conveni de pràctiques, es posarà fi a la relació establerta.

Per contra, si es considera que la persona reuneix les característiques bàsiques per, si ho desitja en un futur, esdevenir sòcia de la cooperativa, se li farà una entrevista i se li assignarà una persona mentora, que la guiarà durant l'any d'adaptació a la cooperativa. Durant aquest temps, la persona aspirant podrà assistir a les assemblees de la cooperativa, amb veu però sense vot.

Si la persona no vol incorporar-se com a sòcia, continuarà en la posició laboral que ocupi.

El procediment per accedir a la qualitat de persona sòcia és el següent:

1. Ser major d'edat en el moment de la sol·licitud.

2. Haver prestat serveis com a mínim durant un any com a treballadora per compte aliè a la cooperativa.
3. Presentar un escrit motivant la sol·licitud, fent esment a l'adhesió expressa a tots i cadascun dels principis rectors de la cooperativa.
4. Fer l'aportació obligatòria que fixin els estatuts en cada moment.
5. Comptar amb l'aval del 75% de les persones sòcies de la cooperativa. Aquest aval comporta haver demostrat la capacitat per a treballar en equip sense que s'observi cap comportament susceptible de generar riscos psicosocials per al grup. No es toleren actituds de xafarderia, d'intolerància cap als altres, ni de denigració de cap persona ni de l'organització ni de l'entorn.

Fidelització de la persona sòcia

Treballem perquè les persones que desitgin millorar les seves qualitats en l'àmbit d'activitat en què treballem trobin un entorn segur on fer-ho, facilitant la creació de noves seccions sota criteris de sostenibilitat empresarial i equitat social. Aquest és un dels nostres valors com a cooperativa.

Una de les bases de la sostenibilitat d'una empresa de l'economia social és el repartiment just de responsabilitats, per aquesta raó és important tenir una bona organització interna, una direcció definida i unes directrius clares i coherents amb la missió, visió i valors de la cooperativa.

El sistema cooperativista està compost per diferents òrgans i fórmules per promoure i permetre la participació de totes les persones sòcies en el projecte. Òrgans com l'assemblea i el Consell Rector són estatutàriament acceptats, i estan pensats perquè el col·lectiu pugui decidir la línia estratègica a seguir per l'organització.

Som una cooperativa de treball associat, això vol dir que les nostres aportacions no només són al capital social, totes les persones sòcies aporten els seus coneixements i força de treball per assolir un creixement òptim. És important la implicació de tothom en les tasques diàries, l'acceptació de la disciplina organitzacional i que cada persona assumeixi la seva responsabilitat en la tasca que ha assumit. Però hem d'anar més enllà. Hem d'aconseguir que les persones sòcies puguin aportar més que la seva feina, puguin aportar la seva visió personal, els seus projectes i les seves inquietuds.

Per aconseguir les finalitats de la nostra Cooperativa, és imprescindible el treball en equip, prioritzant sempre l'interès de la majoria per damunt dels interessos particulars. Però això no vol dir oblidar la individualitat. Les persones han de poder desenvolupar-se professionalment, guardant el respecte a l'àmbit personal, per garantir una adequada conciliació de la vida laboral i la familiar.

Creixement de les persones sòcies

Un dels nostres valors com a organització consisteix a promoure el creixement professional de les persones. Com no pot ser d'una altra manera, a La Qperativa volem gent compromesa i amb esperit crític. La formació contínua és un requisit indispensable que les persones que vulguin ser sòcies, o les que vulguin simplement treballar en la nostra organització han d'acceptar expressament.

En el nostre projecte hem tingut en compte que la formació no només pot ser assumida per la persona, la cooperativa s'ha d'implicar per poder aconseguir el creixement conjunt. No sols incentivem la formació de les persones sòcies i els proporcionem formacions a l'àmbit de l'ESS, també volem acompanyar-les en la seva formació professional. El creixement professional de les persones sòcies beneficia el creixement econòmic del projecte, i el dota d'eficiència.

L'elaboració d'un pla de formació és complex, i necessita la implicació de tots els membres de l'organització, és un procés proactiu que volem integrar en el sistema de treball de l'organització.

Tot i que el nostre pla de formació està en una etapa molt incipient, segueix dos objectius generals:

- 1.- Facilitar el desenvolupament i la promoció professional de les persones sòcies de l'organització.
- 2.- La millora en el desenvolupament de les funcions pròpies del lloc de treball.

La Qperativa ha elaborat un pla de formacions per complementar la professionalització de les persones sòcies, i assolir un benefici mutu, millorar la gestió de la feina i el servei que es dona a terceres persones.

Els objectius estratègics del nostre pla són:

- Aconseguir un alt grau de satisfacció entre les persones que componen l'organització.

- Comptar amb un equip de persones capacitades i compromeses amb la seva feina.
- Dotar-nos d'una organització i model de gestió enfocat a l'excel·lència.

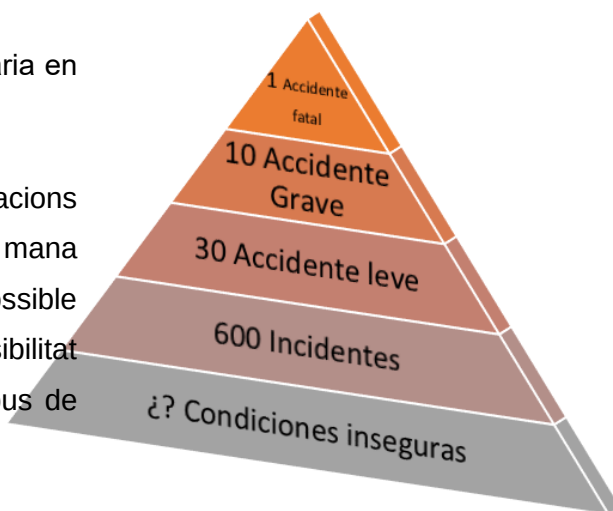
Prevenció de riscos laborals.

Entenem que no és el lloc on plasmar tota la política de seguretat i salut de l'empresa. Tanmateix fem un repàs pels conceptes bàsics que apliquem en la nostra avaluació de riscos.

Seguint la teoria de la causalitat de Frank Bird⁷², per cada accident mortal, es produeixen deu accidents greus, 30 lleus, 60 incidents (accidents sense danys personals) i un nombre indeterminat de situacions de risc.

L'evitació dels accidents, doncs es basaria en l'evitació de les condicions insegures.

Per tant, cal que detectem les situacions potencialment perilloses per tal de -com mana LPRL, eliminar els riscos que sigui possible evitar, avaluar els que no i reduir la possibilitat de que es materialitzin en qualsevol tipus de dany a les persones.



La Operativa du a terme les seves activitats en oficina. Per tant, els riscos que hem de tenir en compte són els propis d'espais tancats i feines sedentàries.

Per a fer l'avaluació inicial partim del model simplificat contingut en la Nota Tècnica de Prevenció 330.

Hem tingut en compte els dos conceptes clau de l'avaluació, que són la probabilitat que determinats factors de risc es materialitzin en danys i la magnitud d'aquests danys. A partir d'aquests Hem fet una valoració del risc calculada segons el mètode Fine:

Probabilitat:

S'estimarà la probabilitat, com la possibilitat estadística de materialització del risc, classificant-la com a "baixa", "mitjana" o "alta".

Severitat:

⁷² Saber més: <https://prevencionar.com/2017/03/27/la-teoria-la-causalidad-frank-bird/>

S'estimarà la probable severitat de les conseqüències (danys per a la salut) en cas de materialització del risc, classificant-la també com a “baixa”, “mitjana” o “alta”.

Valoració del risc:

En aquests casos, el risc s'estimarà en funció de la probabilitat i severitat previsibles, d'acord amb les combinacions següents

208

		PROBABILITAT		
		BAIXA	MITJANA	ALTA
SEVERITAT	BAIXA	MOLT LLEU	LLEU	MODERADA
	MITJANA	LLEU	MODERADA	GREU
	ALTA	MODERADA	GREU	MOLT GREU

A partir d'aquesta valoració, hem efectuat recomanacions encaminades a reduir els riscos. Per establir la prioritat d'actuació es hem fet ús d'un codi de colors: vermell per als riscos que necessiten una acció immediata, groc per aquells que tot i ser moderats, han de ser tinguts en compte per l'organització i verd per aquelles situacions que convé no perdre de vista, però per les que no cal acció.

D'acord amb la NTP 324, els factors de risc es poden agrupar en quatre grans blocs



Els principals riscos de seguretat i higiene als quals estan exposades les persones que desenvolupen la seva activitat en despatxos i oficines són:

Risc	Índex detectat	Mesures correctores
Caigudes	MODERAT	⦿ Mantenir els despatxos en ordre ⦿ Fer bon ús de les escales de mà. ⦿ No pujar en cadires i mobles per agafar o deixar arxius. ⦿ Evitar distraccions i presses en les escales d'obra.
Sobreesforç os postural	MODERAT	⦿ Evitar mantenir postures estàtiques molta estona. ⦿ Caminar uns minuts cada hora. ⦿ Col·locar els equips en posició correcta. ⦿ Fer ús de mobiliari ergonòmic. ⦿ Tenir els materials que hem de fer servir a poca distància.
Manipulació manual de càrregues	MODERAT	⦿ Formar-nos per agafar correctament les càrregues quan calgui. ⦿ No guardar objectes massa amunt o massa avall.
Fatiga visual	LLEU	⦿ Evitar enlluernaments mitjançant la correcta col·locació del mobiliari. ⦿ Fer ús de mobiliari mat ⦿ Evitar les fonts de llum directe.
Confort acústic	MOLT LLEU	⦿ Allunyar els elements sorollosos de les zones de treball.
Cops i trepitjades contra/sobre objectes	LLEU	⦿ Mantenir l'ordre als despatxos. ⦿ No posar objectes en les zones de pas.
Confort tèrmic	MOLT LLEU	⦿ Fer bon ús de la calefacció i l'aire condicionat.
Qualitat de l'aire interior	MOLT LLEU	⦿ Ventilar els despatxos sovint.
Incendis i evacuació	MODERAT	⦿ Disposar de pla d'emergència. ⦿ Formar-nos periòdicament sobre com hem d'actuar davant un incendi o emergència.
Equips de treball	MODERAT	⦿ Utilitzar equips de treball que compleixin la normativa. ⦿ Verificar que les PVD se situen de forma correcta i son les adequades.
Contactes elèctrics	MODERAT	⦿ No sobrecarregar endolls i allargaments de cable. ⦿ Mantenir els aparells en bon estat.
Factors psicosocials	MODERAT	⦿ Fer avaluacions de riscos psicosocials periòdiques. ⦿ Mantenir l'apartat de cures en totes les reunions.

La majoria d'aquests riscos necessiten la col·laboració de les persones que els pateixen per a ser eliminats o controlats. Cal ser conscient de la gravetat de les

conseqüències de no fer les coses adequadament. En l'entorn de les cures que tota cooperativa hauria de tenir en compte cal incloure els riscos psicosocials els físics, els ergonòmics i, per tant, la prevenció, per dur-la més enllà del mer compliment de la normativa.

A la Qperativa hem assumit la prevenció atès que som tècnics superiors i la llei ens ho permet. Per tant, hem efectuat una avaluació completa dels nostres llocs de treball i de les nostres activitats per determinar les accions preventives que hem de tenir en compte. Les assemblees de la cooperativa inclouen sempre una formació en matèria de seguretat i salut. Es preveu actualitzar l'avaluació cada any, o quan s'esdevingui qualsevol canvi en l'organització que ho faci necessari.

Pla d'empresa

212

PLA D'EMPRESA

TAULA DE CONTINGUTS

1. PRESENTACIÓ DEL PROJECTE

Projecte

Activitat

- ✓ Jurídic
- ✓ Econòmic
- ✓ Laboral
- ✓ Seguretat i salut
- ✓ Informàtica
- ✓ Formació

Promotors.

2. PLA DE MÀRQUETING

Promoció presencial

Xarxes socials

Activitat diària

Fem xarxa als barris

Contactes, clients i freqüència esperada de compra

3. PLA DE PRODUCCIÓ

Productes i serveis

El sector

Context econòmic i professional

Perfil del client

- ✓ Empreses
- ✓ Entitats socials
- ✓ Altres

Competència

Preus de cost

4. PLA D'ORGANITZACIÓ

Instal·lacions, infraestructures i equipaments

Tecnologia

Maquinari

Programari

Gestió de la qualitat

Seguretat, higiene i gestió ambiental

Sistema de cobrament previst

5. PLA JURÍDIC-FISCAL

Forma jurídica

Procés de constitució

Obligacions bàsiques de funcionament

6. PLA ECONÒMIC-FINANCER

Despeses d'inici

Necessitats econòmiques primer any

Compte de resultats

7. VALORACIÓ

Fortaleses

Febleses

8. Annexos

1. PRESENTACIÓ DEL PROJECTE

Projecte

El projecte parteix de la iniciativa combinada de dues professionals dedicades al món de l'empresa i el treball, una establerta com a advocada autònoma i l'altra com a especialista en gestió laboral en situació d'atur. L'exercici de l'advocacia i el de la gestió d'empreses porta a les promotores d'aquest projecte a adonar-se de les grans mancances del mercat pel que fa a la gestoria de microempreses, autònoms i entitats no lucratives. El mercat està pensat per a empreses amb un cert volum i pateix una despersonalització que penalitza greument la microempresa, tant operativament com econòmica.

Neix així la idea de crear una empresa que, ampliant l'oferta jurídica que des de fa anys ofereix una de les promotores, doni cobertura a les necessitats detectades.

El projecte de gestió integral ha d'englobar totes les necessitats operatives de l'empresa, des de l'assessorament jurídic fins la informàtica, passant per la prevenció de riscos, la gestió del capital humà de les empreses, etc.

Activitat.

L'activitat objecte d'aquest pla d'empresa és l'assessorament i la gestió integral de la microempresa. L'activitat es desenvoluparà en diversos àmbits:

✓ **Jurídic.**

L'àmbit jurídic comprèn les activitats d'assessorament mercantil, civil i laboral necessàries per a la correcta presa de decisions en l'empresa. També la gestió i seguiment de les accions derivades de l'evolució empresarial, així com la resolució de les vicissituds que es puguin donar per causa de l'activitat.

Cal remarcar que en aquelles coses que no puguem aportar experiència pròpia, comptem amb els contactes necessaris per a poder donar el servei amb garanties de qualitat.

✓ **Econòmic.**

L'àmbit econòmic comprèn la mecanització de la comptabilitat de l'empresa, la presentació dels models de declaració tributaria que pertorqui i tots els serveis auxiliars al compliment d'aquesta obligació legal.

Acompanyem aquest àmbit amb la gestió de pagaments, remeses, petició de

subvencions i d'altres tasques que ajuden a l'empresa en la seva gestió diària, per tal que no hagin de preocupar-se més que de la tasca diària.

✓ Laboral

Segons l'informe de 2017 de la inspecció de treball la Inspecció va fer aflorar 86.988 llocs de treball irregulars en aquell període, ja fos per la durada de la jornada declarada, per la manca d'alta o per la contractació d'estrangers sense regularitzar.

Els assumptes en els que es va detectar major nombre d'infraccions en matèria de Relacions Laborals van ser:

- temps de treball (39,51%).
- transgressió normativa sobre contractes de treball (12,97%)
- hores extraordinàries (11,41%)
- salaris, rebuts i quitances (8,54%)
- convenis col·lectius (6,79%)
- cessió de treballadors (3,72%).

Quant a les actuacions referides al control del frau en matèria de contractació és de ressenyar que durant 2017 es va produir la transformació en indefinits de 92.925 contractes temporals per part de les empreses, com a conseqüència de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social. Això va comportar sancions per més de 87 milions d'euros.

D'aquestes dades es desprèn la necessitat d'un assessorament correcte i eficient en aquest àmbit i una formació i informació de l'empresariat que l'ajudi a evitar sancions.

✓ Seguretat i salut

L'any 2019 (fins al mes de novembre) es van produir a l'estat espanyol un total de 562.132 accidents amb baixa, 453 dels quals van comportar la mort del treballador.

La gestió de la seguretat i salut és, per tant, un factor important per la microempresa. Atès que som tècnics superiors en prevenció de riscos laborals podem acompanyar i donar suport a les empreses en aquesta importantíssima tasca.

217

✓ Informàtica

Complementem els serveis legals i administratius amb la gestió TIC de l'empresa. Sovint és una qüestió complexa mantenir l'empresa connectada al món. Comptem amb un tècnic superior en programació d'aplicacions web que donarà aquest servei a les empreses que ho requereixin.

Cal incidir en aquest punt en el suport de la nostra pàgina web, on el client podrà visualitzar tota la seva informació en temps real, mitjançant l'accés a la seva àrea de client. Es tracta d'un web proactiu i modern on interactuarem amb el client.

✓ Formació.

En darrer lloc oferim formació. La formació és una part indispensable per a la gestió empresarial. Tanmateix, la microempresa sovint va mancada de temps per organitzar o assistir a formacions. Ens adaptem a les seves necessitats, oferint microcàpsules formatives en temes concrets i pràctics i complementem aquesta oferta amb la gestió de formacions bonificables per quan les empreses client ho necessitin.

Promotores

L'equip inicial es compon de quatre persones:

No s'inclou les dades de les persones promotores per raons de protecció de dades de caràcter personal.

218

2. PLA DE MÀRQUETING

Com en tot negoci és important el donar-se a conèixer per tal d'establir contactes i poder arribar a potencials clients. Aquesta tasca ha d'estar ben planificada i, en el nostre cas es concreta en diversos tipus d'accions

219

Promoció presencial.

En aquest sentit és important participar en esdeveniments socials tals com xerrades, sopars associatius, trobades, ponències, fer cursos gratuïts a centres culturals, concertar reunions amb associacions de comerciants, grups d'empresaris, col·lectius socials. En aquest sentit tenim desenvolupades xerrades informatives per associacions, a presentar en centres culturals. Una de les xerrades és sobre la nova reglamentació de la protecció de dades personals, molt important en les entitats que desenvolupen activitat amb nens, joves, o col·lectius en risc i una altra versa sobre el règim legal dels voluntaris que en molts casos ajuden a les associacions a desenvolupar la seva activitat.

Xarxes socials

Avui dia és imprescindible estar a les xarxes socials si hom vol ser conegut. Per tant treballem en la presentació dels nostres serveis des de Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn, etc.,

Activitat diària

A part de les accions comercials que hem enumerat, una part important i diferencial en els nostres serveis és el tracte personal, proper i especialitzat que donem a cada client. Tenim clar, i volem establir des del nostre inici, que cada client és únic i el tractament de les seves necessitats és personal. Cada tema a tractar el farà el professional adequat, de forma transparent i entenedora i amb la informació que necessita accessible en cada moment des de la intranet per mitjà del seu usuari personalitzat. Creiem que és tant important una bona campanya de captar clients com el donar-los l'atenció i servei adequat que han contractat.

Fem xarxa als barris

Hem iniciat, d'altra banda, contactes amb entitats supraempresarials per tal de

compartir sinergies i arribar a un objectiu mes ampli. Per ara, és una estratègia que valorem molt positivament, atès que la rebuda que s'ha donat al nostre projecte ha estat magnífica.

Contactes, llistat de clients freqüència esperada de compra.

220

L'assistència a jornades, reunions professionals, la realització de formacions a centres culturals, organització de trobades d'àmbit cultural són algunes de les formes de crear una bona agenda de contacte. Tant en el món associatiu com en l'àmbit jurídic té gran importància el boca a boca. La satisfacció d'un client dona lloc al contacte amb el seu cercle més pròxim.

Generar una cartera de clients de periodicitat mensual és de gran importància per aconseguir la sostenibilitat del negoci. Com ja hem comentat, les empreses i entitats són clients molt fidels si veuen les seves necessitats cobertes i l'atenció té el grau de professionalitat esperat en el sector.

3. PLA DE PRODUCCIÓ

El pla de producció es basa en l'aportació dels coneixements i l'experiència professional de l'equip promotor, i la futura incorporació de professionals que complementin o amplii l'oferta existent.

221

Dins aquest pla de producció cal examinar els productes i serveis que oferim sense perdre de vista els preus de cost ni els canals de distribució dels nostres serveis i tenint sempre en compte el perfil del client i la competència que trobarem al mercat.

Productes i serveis:

Serem eminentment una empresa de serveis i per tant, aquest serveis son el nostre producte. Com a tal, oferirem tot un ventall de serveis a l'empresa, que es concreten, ara per ara, en el següent:

ÀREA SEGURETAT I SALUT
Estudi i assessorament en l'elecció de la modalitat preventiva a adoptar per l'empresa
Consulta dubtes sobre l'activitat preventiva (web)
Preparació i seguiment auditories obligatòries
Coordinació activitats empresarials

ÀREA GESTIÓ
Revisió mensual extractes bancaris
Mecanització comptabilitat a partir de documents
Declaracions trimestrals (confecció i presentació)
Gestió de pagaments
Custòdia documentació empresa
Emissió de remeses

Emissió de facturació
Certificat de representant
Recepció notificacions
Comptes anuals (memòria, balanç i compte de pèrdues i guanys)
Exposició i comparativa períodes anteriors
Presentació impost societats
Preparació auditoria externa
Gestió subvencionis

222

ÀREA LABORAL
Alta CCC empresa
Alta treballador
Contracte de treball
Redacció codi conducta empresa
Nòmines
Estudi laboral de l'empresa
Preparació auditoria laboral
Consulta laboral empresa (2 hores, presencial)
Consulta web empresa
Gestió vicissituds laborals
Control absències, altes, baixes
Informe anual vicissituds laborals amb comparativa i presentació
Gestió sancionis
Gestió acomiadaments

Conciliació SMAC empresa
Gestió judicial

ACTIVITATS COHESIÓ EMPRESARIAL
Pressupost 3 accionis
Acompanyament i execució (per dia)
Acompanyament i execució (per dia festiu o cap de setmana)

223

ÀREA INFORMÀTICA
Hora de treball
Pack 5 hores de treball (caducitat anual)
Pack 10 hores de treball (caducitat anual)
Pack 50 hores de treball (caducitat anual)

ALTRES
Adaptació al RGPD
Formacions

El sector

Segons les dades del cens l'INE per als CNAE 2009 692-IAE 842 de juny de 2018, el nombre d'assessories que hi havia en actiu a Espanya l'any 2017 era de 67.487,00 de les quals el 52% son unipersonals. Aquesta dada és un indicatiu molt important del perill de la manca d'especialització i la limitada capacitat d'inversió que l'autònom té. A més, el sector de l'assessoria està desfasat pel que fa a l'ús de les noves tecnologies en el seu treball diari i de contacte amb el seu client. Veiem que, tot i que hi ha un gran nombre de despatxos que tenen pàgina web, la majoria d'ells no disposen d'àrea privada d'accés i només la meitat té presència a les xarxes socials.

224

Els serveis que es demanden més a l'hora d'externalitzar serveis de gestoria són la fiscalitat i les àrees laboral i comptable. Guanya terreny, degut a la revolució digital que des de fa uns anys s'està donant al sector empresarial, la demanda d'assessorament en matèria tecnològica, molt relacionat amb la protecció de dades.

La motivació per la contractació dels serveis d'assessorament extern és cobrir la manca de capacitat o experiència dels efectius propis de l'empresa doncs la especialització, reciclatge continu i el coneixement dels assessors són difícilment assumibles per les microempreses.

Segons les dades que es desprenen de l'informe de l'evolució del sector dels despatxos professionals de SAGE, el sector de les assessories mostra la seva estabilitat en quant les carteres de clients s'han mantingut estables durant aquests anys de crisi, amb creixement des de 2015, que es preveu continuï i es consolidi, acompanyant el creixement general de l'economia.

El marge mitjà de beneficis en els despatxos professionals va recuperar l'any 2015 els nivells precrisi i se situa al voltant del 14%.

Context econòmic i professional L'Estudi anual de conjuntura del sector, de Sage, desvetlla que el pressupost mitjà que tenien les petites empreses per serveis d'assessorament extern l'any 2016 era de 2.783 euros l'any. Aquest pressupost, que augmenta segons la dimensió de l'empresa, es preveu que millori, fins a arribar a una mitjana de 6.000 € anuals.

L'economia Catalana ha superat les crisis que en aquests últims anys l'han sacsejat i ha demostrat la seva fermesa i atractiu per la resta del món. El Financial Times al seu article "Business rides out storm over Catalan independence" afirma que Catalunya és un eix empresarial important, fort i interessant per empreses d'arreu del món. Aquí s'han instal·lat empreses com Amazon, Facebook, Lidl o Media Markt i existeix un gran moviment en el terreny administratiu. Catalunya ha crescut per sobre de la mitjana espanyola.

Les dades ens diuen que el sector empresarial necessita créixer, per sobre de conflictes polítics i per aquesta raó hi ha una percepció de confiança envers l'economia i la situació general. Al nostre sector, la percepció de l'actual conjuntura econòmica ha millorat envers anys anteriors i és un fet que el sector està millorant d'una manera sostinguda però continuada.

Perfil del client

✓ **Empreses:**

Les empreses del sector serveis són els principals clients estables i generadors de negoci per al sector de l'assessoria. En l'àmbit de la gestió són els principals protagonistes. Aquest clients demanden més específicament serveis en l'àmbit econòmic, fiscal i laboral. Puntualment consumeixen serveis jurídics especialitzats segons les necessitats puntuals.

Aquest tipus de client és molt estable i lleial quan es mantenen els estàndards de qualitat i valor que se li presenten. Busquen un tracte personal, especialitzat i proper. L'accés ràpid a la seva informació i l'actualització continua i personalitzada.

✓ **Entitats socials:**

Les entitats sense ànim de lucre i les empreses d'economia social tenen una gran pes al teixit social de Catalunya. Es comptabilitzen al voltant de 25.000 entitats que aglutinen un teixit associatiu d'aproximadament 1.500.000 persones. Tot i que degut a la crisi entre el 2001 i el 2010 van cessar la seva activitat moltes entitats i el teixit associatiu va patir una frenada, des del 2011 fins al 2017 hi ha hagut un repunt en la constitució de les entitats d'un 2%.

Cal dir que el teixit associatiu neix de la voluntat de la societat de donar cobertura a necessitats bàsiques de la ciutadania, per aquest motiu en molts casos la estructura d'aquestes societats no està professionalitzada i això comporta un perill en quant el compliment de la legislació.

Aquest tipus de client necessita un tracte proper, especialitzat i un accés immediat a la informació, per poder accedir amb agilitat als requeriments legals exigibles per a demanar subvencions a l'administració pública.

✓ **Altres**

El fet d'estar enfocats a la microempresa no ens impedeix atendre també interessos particulars. L'àrea de formació i la jurídica ho permeten sense matisos. Es preveu en un breu termini començar el procés d'acreditació per tal de poder oferir cursos oficials.

Tampoc no impedeix l'accés a la mitjana empresa, atès que, en adoptar la forma jurídica de cooperativa, podem ampliar serveis d'una forma senzilla i eficient, evitant tancar-nos en un sol sector i permetent una adaptació constant a la realitat social i econòmica de l'entorn.

Competència

Hi ha, com ja s'ha dit, un gran nombre de professionals en cadascun dels àmbits que tracta el nostre projecte. El nostre avantatge davant la competència és l'ofertament d'un projecte multidisciplinar, proper i tecnològicament competent, adreçat específicament a una part del teixit empresarial que sol estar desemparat en aquest àmbit.

Els principals elements de competència que tenim actualment són el Col·lectiu Ronda i la fundació Catalana de l'Esplai, per les seves característiques. Tanmateix, atès que el públic objectiu que ens hem fixat és el que a aquestes empreses els és car atendre, ens podem complementar. En un futur i segons l'evolució empresarial, haurem de tenir aquestes i altres empreses similars molt en compte.

Preus de cost

Els costos del projecte són limitats, com en tot projecte de serveis. No hi ha compra

de mercaderies i la inversió que es fa és en maquinari i llicències informàtiques, a banda de les despeses de lloguer del local i l'equip. Tanmateix, iniciem el camí en les instal·lacions que utilitza d'una de les sòcies fundadores i es preveu usar un espai de coworking a Ripoll, per abastar més territori i per aprofitar les campanyes d'ampliació del teixit empresarial que es fan en aquelles comarques. En un futur es preveu substituir l'espai compartit per una oficina permanent al Ripollès.

4. PLA D'ORGANITZACIÓ

Instal·lacions, infraestructures i equipaments.

La previsió és instal·lar-nos inicialment en un espai a un despatx situat a Barcelona, a Rambla Catalunya 133. El despatx ja es troba en funcionament, de manera que tindrem accés immediat a totes les instal·lacions necessàries per a l'activitat, sala de reunions, fotocopiadora, fax, línia de telèfon i fax, internet, etc...

228

Tecnologia

La major part de la inversió necessària per a posar en funcionament el projecte és tecnològic. Cal adquirir d'equips informàtics i fer ús de programes especialitzats per poder oferir una gestió adequada i de qualitat. S'ha previst el següent equipament.

Maquinari:

- ✓ 4 Ordinadors portàtils i quatre de sobretaula, cadascun amb doble pantalla per estalviar en impressió i paper.
- ✓ 4 telèfons mòbils i les seves línies corresponents
- ✓ 1 projector

Programari

- ✓ Subscripció anual a programa de comptabilitat
- ✓ Subscripció anual a programa de gestió laboral.
- ✓ Serveis de hosting web
- ✓ Compra de domini web

Atès que alguns d'aquests elements ja els tenim, en l'apartat pressupostos afegirem els que cal comprar.

Gestió de la qualitat.

La qualitat en el servei ha de ser un punt diferenciador en la gestió diària de l'assessoria. Per això s'aplicaran mesures encaminades a la satisfacció del client: treballar amb eficiència i eficàcia és la millor manera de fidelitzar el client en aquest àmbit, una atenció personalitzada i professional.

Això, en el dia a dia es tradueix, en mantenir un bon tracte amb el client, evitar dilacions en les respostes, mantenir un entorn adequat i dedicar el professional adequat a cada tema. La professionalització en els serveis es clau per tal que aquests siguin d'una qualitat idònia.

Seguretat i higiene, i gestió ambiental:

Atès el tipus de feina de què es tracta, les normes de seguretat i salut a aplicar són les pròpies de les oficines i despatxos. El pla de prevenció de riscos laborals, les formacions i seguiments es realitzaran des de la pròpia cooperativa, aprofitant la formació i experiència dels membres de l'equip promotor. El servei de salut laboral es farà externament, concertant el servei amb una empresa especialitzada.

229

Sistema de cobrament previst.

Els sistemes de cobrament previstos són tots els que permet la legislació vigent. Estem preparades tecnològicament per gestionar cobrament mitjançant remesa bancària, transferència de client, cobrament amb tarja bancària. Si cal que ens acreditem a Paypal, ho valorarem en el seu moment.

5. PLA JURÍDIC-FISCAL

Forma jurídica.

El naixement de les cooperatives va unit al procés de la Revolució Industrial com un mitjà de reacció davant els efectes socioeconòmics més negatius que van aparellats amb el desenvolupament industrial, com ara la imposició de condicions infrahumanes de treball en l'àmbit subjectiu i en la subjecció de la classe obrera a les fluctuacions de l'oferta i la demanda amb un poder adquisitiu minvat per la davallada dels salaris i per una massa ingent d'intermediaris, en moltes ocasions superflus entre productors i consumidors que fa que pugin els preus dels productes.

Davant aquesta situació, els grups socials més desafavorits optaren per unir les seves aspiracions i esforços per tractar d'accedir a una sèrie de béns i serveis als que en altres condicions no podrien⁷³

A Espanya l'aparició de les cooperatives va ser tardana i van començar a desenvolupar-se també pel maquinisme derivat de la Revolució Industrial. Les primeres cooperatives es van constituir a Catalunya, associades al sector tèxtil i l'Ajuntament de Barcelona va col·laborar en el seu finançament.

Així el fenomen cooperatiu a Espanya ve de lluny, des de fa més de anys i gaudeix d'una gran acceptació.

La crisi econòmica ha posat de manifest que les estructures societàries clàssiques no han estat eficaces en l'evitació de la destrucció de llocs de treball, mentre que el model cooperatiu ha donat grans resultats en termes de producció creació de llocs de treball, tant a Espanya, com a nivell internacional.

Tant és així, que segons l'Aliança Cooperativa internacional, les cooperatives i mutualitats compten a tot el món amb prop de 1.000 milions de socis.

Les cooperatives gaudeixen d'un règim fiscal més favorable, derivat del mandat constitucional de fomentar les societats cooperatives mitjançant una legislació adequada.

Operarem sota la forma jurídica de **cooperativa de treball associat**. El concepte legal de cooperativa de treball associat bascula entorn la idea de la cooperativització del treball personal del soci per a produir en comú béns i serveis per a tercers. És a dir la finalitat d'una cooperativa de treball associat és l'obtenció, mantenció i millora

⁷³ Gutiérrez Bengoechea, Miguel / Sánchez-Archidona Hidalgo, Guillermo. Aspectos tributarios de las cooperativas y sociedades laborales. Ed. Comares, 2016.

dels llocs de treball que el conformen. La diferència amb una societat de capital és evident. Aquesta darrera busca simplement guanyar diners. Una finalitat lucrativa. La cooperativa de treball associat té com a primera finalitat el manteniment dels llocs de treball dels socis que la conformen.

En ser el primer objectiu la creació de llocs de treball de qualitat i no la mera obtenció de diners, la qualitat del servei pren un lloc molt important dins els processos, perquè per perdurar cal distingir-se de la competència i això, en una empresa de serveis es fa mitjançant l'excel·lència.

231

Procés de constitució

Un cop decidida la forma jurídica que volem adoptar, cal examinar el procés de constitució.

Les gestions a realitzar són les següents:

- Certificació negativa de nom. Es demana al Registre de cooperatives i el seu objecte és comprovar que la denominació social que triem no figuri inscrita. Es poden sol·licitar fins a 3 noms i s'han d'informar en ordre de prioritat. Han de contenir la paraula Societat cooperativa o la seva abreviatura
- Certificació del dipòsit del capital social. Cal obtenir-lo de l'entitat bancària on fem el dipòsit de l'import de l'aportació obligatòria al capital social. No es pot disposar d'aquest capital fins que la societat estigui inscrita al Registre corresponent.
- Estatuts i qualificació prèvia. Cal dur a terme una Assemblea constituent que aprovi els estatuts com a norma bàsica de l'entitat.
- Abans d'anar a cal notari per aconseguir l'aprovació dels estatuts i la creació de la cooperativa, cal portar els estatuts al Registre per tal d'obtenir-ne un dictamen no vinculant.

Un cop en constatem la seva correcció i adequació a la legislació vigent, caldrà constituir la cooperativa mitjançant escriptura pública, on s'incorporaran tots els documents que s'ha esmentat. És recomanable també fer els apoderaments que s'escaigui per al correcte funcionament de la cooperativa. Aquesta escriptura tributa en l'Impost d'actes jurídics documentats (ITPAJD)

Tot plegat es presentarà al registre de cooperatives sol·licitant la inscripció de l'entitat.

Des del moment en que la cooperativa estigui constituïda i mentre esperem el certificat on constin les dades registrals, cal demanar un CIF provisional a hisenda, mitjançant el model 036. En aquest moment demanarem també els certificats electrònics que s'escaigui. Fins al moment en que la cooperativa estigui inscrita i es demani el CIF definitiu, a la denominació de la cooperativa haurem d'afegir els termes "en constitució".

Un cop hem demanat el NIF definitiu, hem comunicat l'inici de les activitats i tenim el certificat digital, procedim a demanar el Codi Compte Cotització de la cooperativa per als socis treballadors, comunicarem a la Inspecció Provincial de Treball l'obertura del centre de Treball, donarem d'alta als treballadors a la seguretat social, signem els contractes de treball i els presentarem al SPEE.

La contractació de personal comporta la inclusió dins l'àmbit d'aplicació de la Llei de Prevenció de riscos laborals. Segons l'article 3 d'aquesta norma, la LPRL és aplicable a les societats cooperatives, constituïdes d'acord amb la legislació que els sigui aplicable, en les quals existeixin socis l'activitat dels quals consisteixi en la prestació d'un treball personal, amb les peculiaritats derivades de la seva normativa específica. Quan la norma fa referència a treballadors i empresaris, cal entendre també compresos en aquests termes, respectivament, els socis de les cooperatives i les societats cooperatives per a les quals presten els seus serveis.

En el nostre cas, tenint en compte que dues de les sòcies fundadores son tècnics superiors en PRL s'optarà per l'assumpció empresarial de la prevenció, cobrint la vigilància de la salut amb un SPA.

A banda, es gestionarà la documentació necessària per al compliment de la RGPD.

Obligacions bàsiques de funcionament

Des de l'inici de l'activitat hem d'atendre les obligacions següents:

- Col·legiació
- Assegurances corresponents a les activitats que desenvolupem.
- Cotitzacions a la seguretat social
- Liquidacions d'IVA, IRPF, Impost de societats, etc.

6. PLA ECONÒMIC-FINANCER

Les necessitats econòmiques del projecte es detallen seguint el pla general comptable (Reial decret 1514/2007, de 16 de novembre, pel qual s'aprova el Pla General de Comptabilitat) i la normativa específica comptable aplicable a les societats cooperatives (Orde EHA/3360/2010, de 21 de desembre, per la qual s'aproven les normes sobre els aspectes comptables de les societats cooperatives).

233

S'ha estructurat el pla econòmic i financer en dos punts: La inversió que necessitem d'inici, el pressupost d'ingressos i despeses anuals. La suma d'aquests determina les necessitats financeres d'inici.

Es complementa aquest amb una previsió de compte de resultats a tres anys

Despeses d'inici:

Despeses de constitució (Notaris, registres i taxes associades) 2.000 €

Mobiliari: 1.232 €

Equips informàtics 2.456 €

Aplicacions informàtiques 842.40 €

Alta col·legi professional 564,95 €

PLA ECONÒMIC	Any 1(*)	Any 2	Any 3
INGRESSOS			
(+) Vendes	88.000,00 €	132.000,00 €	138.600,00 €
(+) Subvencions rebudes			
(+) Altres ingressos corrents			
Total ingressos (A)	88.000,00 €	132.000,00 €	138.600,00 €
DESPESES			
(+) Consums (cost de vendes o inputs) (B)			
MARGE BRUT (C = A - B)			
Despeses estructura			

(+) Compres			
(+) Despeses de personal (sou + quotes patronals)	64.957,03 €	70.844,88 €	70.844,88 €
(+) Amortitzacions	0,00 €	0,00 €	0,00 €
(+) Variació de provisions	0,00 €	0,00 €	0,00 €
(+) Lloguers	9.273,60 €	9.273,60 €	9.273,60 €
(+) Subministraments	0,00 €	0,00 €	0,00 €
(+) Treballs realitzats per altres empreses	0,00 €	0,00 €	0,00 €
(+) Relacions públiques i publicitat	4.000,00 €	4.000,00 €	4.000,00 €
(+) Altres despeses corrents ...	1.336,72 €	1.336,72 €	1.336,72 €
Total despeses estructura (D)	79.567,35 €	85.455,20 €	85.455,20 €
RESULTAT D'EXPLOTACIÓ (E = D - C)			
(+) Ingressos financers			
(-) Despeses financeres			
Resultat financer (F)			
RESULTAT DE L'ACTIVITAT ORDINÀRIA (G = E - F)			
(+) Ingressos extraordinaris (h)			
(-) Despeses extraordinàries (i)			
RESULTAT ABANS D'IMPOSTOS (J = h - i)			
(-) Impost de Societats (k)			
RESULTAT DEL PERÍODE = J - k	8.432,65 €	46.544,80 €	53.144,80 €
RESULTAT ACUMULAT			

En funció a aquestes necessitats, s'ha establert una aportació en concepte d'inversió que ha de fer cada soci, que és de 26.839,85 €

Compte de resultats

L'acollida que ha rebut el projecte en la seva fase preparatòria ha estat molt bona, la qual cosa ens permet ser optimistes respecte als resultats.

Partim d'una situació en que ja hi ha una empresa en funcionament, tot i que sigui una empresària individual. L'ampliació de l'oferta de serveis jurídics a serveis comptables, administratius etc., ens permet valorar una entrada fixe d'entre uns 200-250 € per client i mes. Això significa que, a banda de les despeses de constitució, necessitem una clientela estable d'uns 39 clients per cobrir les despeses ordinàries, sense comptar les entrades procedents de jurídic. Si es té en compte que el volum mitjà de negoci de la persona que aporta jurídic ja supera els 24.000 € anuals, veiem que amb un volum de 30 clients podem sobreviure.

235

Partim d'una tasca comercial àmplia realitzada tant per Eva Ferré durant els darrers sis anys en el marc de la seva empresa individual, que ja es feia amb vistes a una futura ampliació, com de la resta de l'equip des de fa mesos. Hem treballat força per assolir una bona clientela d'inici i tancat precontracte amb diverses empreses, per iniciar els treballs tan bon punt ens constituïm.

Per tant, no és llunyà l'objectiu de vendes per al primer any que fixem en 100.000 €, atès que considerem que aquest és el punt d'equilibri. Aquest objectiu s'hauria d'incrementar en un 10% el segon any i en un 15% el tercer. Si es compleix aquesta previsió, es començaria a parlar de contractacions de personal. Cas que no s'hi arribi, podem moderar les despeses salarials dels socis i minorar el punt d'equilibri

7. VALORACIÓ

Fortaleses del projecte

És un projecte amb molt potencial i que es basa en tres punts forts:

- La vessant professional. L'oferta de tots els serveis de gestió i assessoria que la microempresa pot necessitar en un sol punt. La gestió d'un web innovador i complex on els clients poden interactuar amb nosaltres i accedir a la informació més rellevant del seu negoci amb facilitat.
- La col·laboració amb altres professionals. Col·laborem amb professionals d'àmbits relacionats i accessoris al nostre, per tal d'oferir un servei de millor qualitat als nostres clients.
- Ubicació. El nostre despatx s'ubicarà a la zona alta de Barcelona, en un entorn privilegiat on l'accés és fàcil. És un despatx ampli i lluminós on podem desenvolupar la nostra feina amb comoditat i te l'avantatge de tenir un preu força correcte.

236

Febleses

Com tot negoci en inici, el nostre te una cartera de clients limitada, que cal fer créixer. Comptem amb una base de clients, atès que una de les promotores ja feia l'activitat a un nivell molt més modest.

Això comporta la necessitat de buscar finançament per tal d'arrencar el negoci amb seguretat. La manca de recursos d'inici sempre és un punt feble. Tanmateix hi ha dos fets que fan que aquestes febleses siguin relatives:

- L'acollida que rebem quan exposem el nostre projecte és molt bona. Ja estem en contacte amb diverses organitzacions empresarials, a l'espera de que ens constituïm formalment per poder iniciar el servei i col·laborar.
- Les despeses del projecte no són elevades. El local és de lloguer i inclou tots els serveis. Només hem de pagar, a banda del lloguer, el maquinari, les subscripcions al programari i els pocs mobles que no aportem personalment. Per tant, el finançament que necessitem és bàsicament per atendre les despeses del dia a dia.

8. ANNEXOS

Nota: no acompanyem ni pressupostos ni currículums perquè no aporten res al treball i tenen contingut de caràcter personal.

EL QUE HEM FET SERVIR

Llista de normativa citada

- 🕒 Declaració universal dels Drets Humans
- 🕒 Pacte internacional pels drets polítics i civils
- 🕒 Reglamento (CE) no 1435/2003: Estatuto de la sociedad cooperativa europea
- 🕒 Constitució espanyola
- 🕒 Estatut d'Autonomia de Catalunya
- 🕒 Llei orgànica 8/1980, de 22 de setembre, de finançament de les Comunitats Autònomes
- 🕒 Llei orgànica 6/1985, d'1 de juliol, del Poder Judicial
- 🕒 Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal
- 🕒 Llei Orgànica 1/2002, de 22 de març, reguladora del Dret d'Associació
- 🕒 Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
- 🕒 Llei 29/2002, de 30 de desembre, primera llei del Codi civil de Catalunya
- 🕒 Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família
- 🕒 Llei 4/2008, de 24 d'abril, del llibre tercer del Codi civil de Catalunya, relatiu a les persones jurídiques
- 🕒 Llei 12/2015, del 9 de juliol, de cooperatives.

- 🕒 Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas
- 🕒 Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social
- 🕒 Ley 45/2015 de 14 de octubre, de voluntariado.
- 🕒 LLEI 25/2015, del 30 de juliol, del voluntariat i de foment de l'associacionisme
- 🕒 Real Decreto de 24 de julio de 1889, texto de la edición del Código Civil mandada publicar en cumplimiento de la Ley de 26 de mayo último
- 🕒 Real Decreto 949/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el reglamento del Registro Nacional de Asociaciones
- 🕒 Llei 58/2003, de 17 de desembre, General Tributària

- ⦿ Llei 20/1990, de 19 de desembre, sobre Règim Fiscal de las Cooperatives
- ⦿ Llei 8/1989, de 13 d'abril, de Taxes i Preus Públics
- ⦿ Llei 27/2014, de 27 de novembre, de l'Impost de societats
- ⦿ Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals
- ⦿ Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido.
- ⦿ Real Decreto 1624/1992, de 29 de diciembre, que aprueba el Reglamento del Impuesto sobre el Valor Añadido y modifica el Real Decreto 1041/1990, de 27 de julio, sobre declaraciones censales, el Real Decreto 338/1990, de 9 de marzo, sobre el número de identificación fiscal; el Real Decreto 2402/1985, de 18 de diciembre, sobre el deber de expedir y entregar factura (los empresarios y profesionales), y el Real Decreto 1326/1987, de 11 de septiembre, sobre aplicación de las Directivas de la Comunidad
- ⦿ Real Decreto 1619/2012, de 30 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regulan las obligaciones de facturación
- ⦿ Real Decreto 1065/2007, de 27 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de las actuaciones y los procedimientos de gestión e inspección tributaria y de desarrollo de las normas comunes de los procedimientos de aplicación de los tributos.
- ⦿ Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors
- ⦿ Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom
- ⦿ Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social
- ⦿ Llei 23/2015, de 21 de juliol, Ordenadora del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- ⦿ Reial decret 192/2018, de 6 d'abril, pel qual s'aproven els estatuts de l'Organisme Autònom Organisme Estatal Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- ⦿ Reial decret 138/2000, de 4 de febrer, pel qual s'aprova el Reglament d'Organització i Funcionament de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

- ⦿ Ordre de 12 de febrer de 1998 per la qual es dicten normes per a l'aplicació del que es disposa en l'article 8.4 de la Llei 42/1997, de 14 de novembre, Ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- ⦿ Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social
- ⦿ Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.
- ⦿ Reial decret 486/1997, de 14 d'abril, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball.
- ⦿ Reial decret 1215/1997, de 18 de juliol, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut per a la utilització pels treballadors dels equips de treball
- ⦿ Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials
- ⦿ Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció.
- ⦿ Real Decret 1043/1985, de 19 de juny, per el que s'amplia la protecció per desocupació als treballadors de Cooperatives de Treball Associat
- ⦿ Real Decret 42/1996, de 19 de gener per el que s'amplia la protecció per desocupació dels socis treballadors de les cooperatives de treball associat en situació de cessament temporal o reducció temporal de jornada
- ⦿ RD 84/1996 de 26 de gener
- ⦿ Real Decret 1278/2000, de 30 de juny, per el que s'adapten determinades disposicions de Seguretat Social per a la seva aplicació a les Societats Cooperatives
- ⦿ Llei 32/2010, de 5 d'agost, per la que s'estableix un sistema específic de protecció per cessament d'activitat dels Treballadors Autònoms
- ⦿ Real Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, per el que s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social
- ⦿ Real Decret Llei 28/2018, de 28 de desembre, per a la re valorització de les pensions públiques i altres mesures urgents en matèria social, laboral i d'ocupació

- 🕒 Llei 26/2007, de 23 d'octubre, de Responsabilitat Mediambiental
- 🕒 Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la directiva 95/46/ce (reglament general de protecció de dades)
- 🕒 Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals
- 🕒 Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

Guies tècniques

INSST. Guia tècnica per a l'avaluació i prevenció dels riscos derivats de l'exposició al soroll durant el treball (2009)

INSST. Guia tècnica per a l'avaluació i prevenció dels riscos relacionats amb la protecció davant del risc elèctric (2014)

INSST: Guia tècnica per a l'avaluació i prevenció dels riscos relatius a la utilització d'equips amb pantalles de visualització. (2006).

INSST: Guia tècnica per a l'avaluació i la prevenció dels riscos relatius a la utilització dels llocs de treball. (2015).

INSST: NTP 330: Sistema simplificat d'avaluació de riscos d'accident.

INSST: NTP 324: Qüestionari de revisió per al control de riscos d'accident

Bibliografia

Llibres

IGLESIAS PIÉ MARIA, MIROSA CANAL, ORIOL, SANZ CORELLA, BEATRIZ I VIDAL GARCIA, PAU. *Les organitzacions sense finalitat de lucre: Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya*. 2002. ISBN 84-8429-579-6

DIVERSOS AUTORS: *Llibre blanc de l'economia social a Catalunya: Generalitat de Catalunya: Departament de Treball*, 2001. ISBN 84-393-5574-2

GARRIDO FALLA, FERNANDO Y OTROS (pel que fa a la nostra anàlisi, CAZORLA PRIETO, LUIS M^a) Comentarios a la Constitución. Tercera edició. Civitas: 2001. ISBN: 84-470-1680-3

FARIÑAS DULCE, MARIA JOSÉ. La Economía de mercado, los derechos y el modelo constitucional a Derechos humanos y constitución. Tirant lo Blanch: 2018.

FAJARDO GARCIA, GEMMA. Cooperativas. Régimen jurídico y fiscal. Monografías, 738. Tirant Lo Blanch: 2011. ISBN: 978-84-9985-960-6

VARGAS VASSEROT, CARLOS. La actividad cooperativizada y las relaciones de la cooperativa con sus socios y con terceros. Aranzadi: 2006. ISBN 84-8355-007-5

ROVIRA FERRER, IRENE. Elements del tribut a Dret financer i tributari i. Segona edició. FUOC 2016. Dipòsit legal. B.11.462-2016

DE LUCAS, JAVIER I RODRÍGUEZ URIBES, JOSÉ MANUEL (coordinadores). Derechos humanos y constitución. Tirant lo Blanch, 2018. ISBN: 978-84-9190-713-8

CALVO ORTEGA, RAFAEL. Fiscalidad de las entidades de economía social. 1a edició. Pamplona: CIVITAS. 2005. ISBN 84-470-2354-0

PEINADO GRACIA, JUAN IGNACIO (DIRECTOR), VÁZQUEZ RUANO, TRINIDAD (Coordinadora) i altres. Tratado de derecho de sociedades cooperativas. 2a. edició. València. Tirant Lo Blanch, 2019. ISBN 978-84-1313-007-1.

JOSÉ LUIS MEILÁN GIL: El Mutualismo Laboral. Un estudio jurídico, Madrid, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Junta de Estudios Económicos, Jurídicos y Sociales, 1963

LEJARRIAGA PEREZ DE LAS VACAS, GUSTAVO, MARTIN LOPEZ, SONIA i altres. 40 años de historia de las empresas de participación, Madrid, Editorial Verbum S.L., 2013

GARCIA MURCIA, J., CASTRO ARGÜELLES, M.A i altres. La previsión social en España: del Instituto Nacional de Previsión al Instituto Nacional de Seguridad Social, 2007, Proyecto 2007/ FIPROS

244

MONTERO PEREZ, J.L, JUAN EUGENIO BLANCO RODRÍGUEZ: El compromiso activo de la implantación de un Sistema de Seguridad Social en España, 2019, Revista de Derecho de la Seguridad Social: Laborum, , número 19 (2o trimestre 2019), clásicos de la Seguridad Social Páginas 277-290, ISSN: 2386-7191 – ISSN: 2387-0370

DE LA VILLA GIL, L.E, Las sociedades cooperativas Industriales y el seguro de accidentes de Trabajo, 2014, Madrid, Revista General de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social 37

BATALLER GRAU, J. Y OTROS. El redimensionamiento de las mutualidades de previsión social como instrumento complementario del sistema de Seguridad Social, 2005, Proyecto FIPROS, Universidad Politécnica de Valencia

OLIVER CUELLO, RAFAEL. Ingressos i despeses públics, a Dret financer i tributari I. Segona edició: setembre 2016. FUOC, 2016. Dipòsit legal: B-11.462-2016

SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, CRISTINA. El concepto de trabajador por cuenta ajena en el Derecho español y comunitario. Madrid 2002. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 37. Depósito legal: M-12.168-1998

CLAVER CORTÉS, ENRIQUE, MOLINA AZORÍN, JOSÉ FRANCISCO I TARÍ GUILLÓ, JUAN JOSÉ. Gestión de la calidad y gestión medioambiental. Fundamentos, herramientas, norma ISO y relaciones. Madrid 2011. ISBN 978-84-368-2458-2

OTERO, ALBERTO R. Medio ambiente y educación. Buenos Aires 2001. Ediciones Novedades Educativas. ISBN: 987-538-026-1

Articles i documents online

- 🔗 <https://www.muyhistoria.es/curiosidades/preguntas-respuestas/que-eran-y-como-surgieron-los-gremios-medievales-381416561529>
- 🔗 <file:///C:/Users/evafe/Downloads/Dialnet-AsociacionismoPopular-563915.pdf>
- 🔗 <https://telos.fundaciontelefonica.com/archivo/numero069/la-necesaria-reclasificacion-de-la-comunicacion-organizacional/>
- 🔗 <https://www.accioncontraelhambre.org/sites/default/files/documents/1.pdf>
- 🔗 Diccionaris en línia <http://definicionde.org/lucro/> ;
- 🔗 https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAEAMtMSbF1jTAAAUmtQxNztbLUouLM_DxblwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAwrlbTjUAAAA=WKE
- 🔗 https://www.guiasjuridicas.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAEAMtMSbF1jTAAAUmtA3NDtbLUouLM_DxblwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAsDdUqTUAAAA=WKE
- 🔗 <https://www.ica.coop/es/cooperativas/identidad-alianza-cooperativa-internacional>
- 🔗 <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/10282-los-trabajos-familiares-benevolos-amistosos-y-de-buena-vecindad/>
- 🔗 <https://www.aepd.es/media/guias/guia-rgpd-para-responsables-de-tratamiento.pdf>
- 🔗 <https://www.aepd.es/media/guias/guia-ciudadano.pdf>
- 🔗 [https://previpedia.es/Ley_de_accidentes_de_trabajo_\(1900\)](https://previpedia.es/Ley_de_accidentes_de_trabajo_(1900))
- 🔗 Meadows, D. H., Meadows, D. L., Randers, J., & Behrens III, W. (1972). W. (1972). *Los límites del crecimiento*.
<http://habitat.aq.upm.es/gi/mve/daee/tmzapiain.pdf?origin=publicat>
- 🔗 https://es.wikipedia.org/wiki/Discriminaci%C3%B3n_positiva
- 🔗 <https://prevencionar.com/2017/03/27/la-teoria-la-causalidad-frank-bird/>
- 🔗 https://www.insst.es/documents/94886/327166/ntp_242.pdf/d3a841cc-92e9-490f-83d1-acc2b350b2c2

- 🔗 https://www.insst.es/documents/94886/327064/ntp_503.pdf/182d0939-8e1e-488d-9f74-98fa93709759
- 🔗 <https://www.insst.es/documents/94886/96076/CAI+en+oficinas.pdf/cf678a1a-ac21-40a7-9c31-a22efe5428d3?version=1.0>
- 🔗 <https://www.insst.es/documents/94886/96076/gu%C3%ADa+t%C3%A9cnica+integraci%C3%B3n+de+cooperativas+en+el+sector+de+servicios.pdf/9c31a22e-f542-4d31-b196-49c7c514bfa4%3Fv=1.0>