



**+ emprendimiento**  
**+ oportunidades**  
COMUNIDAD DE MADRID

# VENTAJAS DE CONSTITUIRSE COMO COOPERATIVA O SOCIEDAD LABORAL

➤ **Emprendimiento** ◀



CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,  
HACIENDA Y EMPLEO



Confederación Española  
Jóvenes Empresarios



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL



PRIMERO

# GRACIAS

POR SEGUIR ESTE PROYECTO

**+Emprendimiento +Oportunidades Comunidad de Madrid** es un proyecto que tiene como finalidad impulsar el emprendimiento, la digitalización y la mejora de la competitividad de los pequeños negocios de la región.

El programa incluye acciones de **asesoramiento, información, formación, sensibilización y divulgación** en materia de emprendimiento y desarrollo empresarial, contribuyendo a la **transformación productiva hacia una economía digital y sostenible** y al fortalecimiento de las competencias profesionales del tejido empresarial madrileño. El programa en su conjunto, no solo persigue el fortalecimiento del tejido productivo mediante el fomento del autoempleo y la economía social, sino que, también constituyen una herramienta estratégica de cohesión territorial y de equilibrio en el desarrollo regional, con un enfoque explícito hacia la igualdad de oportunidades en zonas menos favorecidas, especialmente en los **pequeños municipios y entornos rurales**.

En el marco del convenio regulador del proyecto se desarrollan diferentes herramientas para apoyar a las personas emprendedoras, autónomos y microempresas de la Comunidad de Madrid: **vídeos explicativos, guías interactivas**, una **herramienta digital con píldoras formativas**, una **aplicación web para la evaluación de competencias** y un **portal multiplataforma** que reúne estos y otros recursos del programa.

Las **guías interactivas** forman parte de esta línea de trabajo y están diseñadas para ofrecer contenidos prácticos, accesibles y aplicados, orientados a la **mejora de la competitividad, la digitalización, el emprendimiento y la gestión empresarial**. A través de estos materiales se pretende **apoyar la consolidación de los negocios existentes y facilitar nuevas oportunidades de emprendimiento** en la Comunidad de Madrid.

Por ello, les presentamos la guía: **“Ventajas de constituirse como Cooperativa o Sociedad Laboral”**.



---

# INDICE

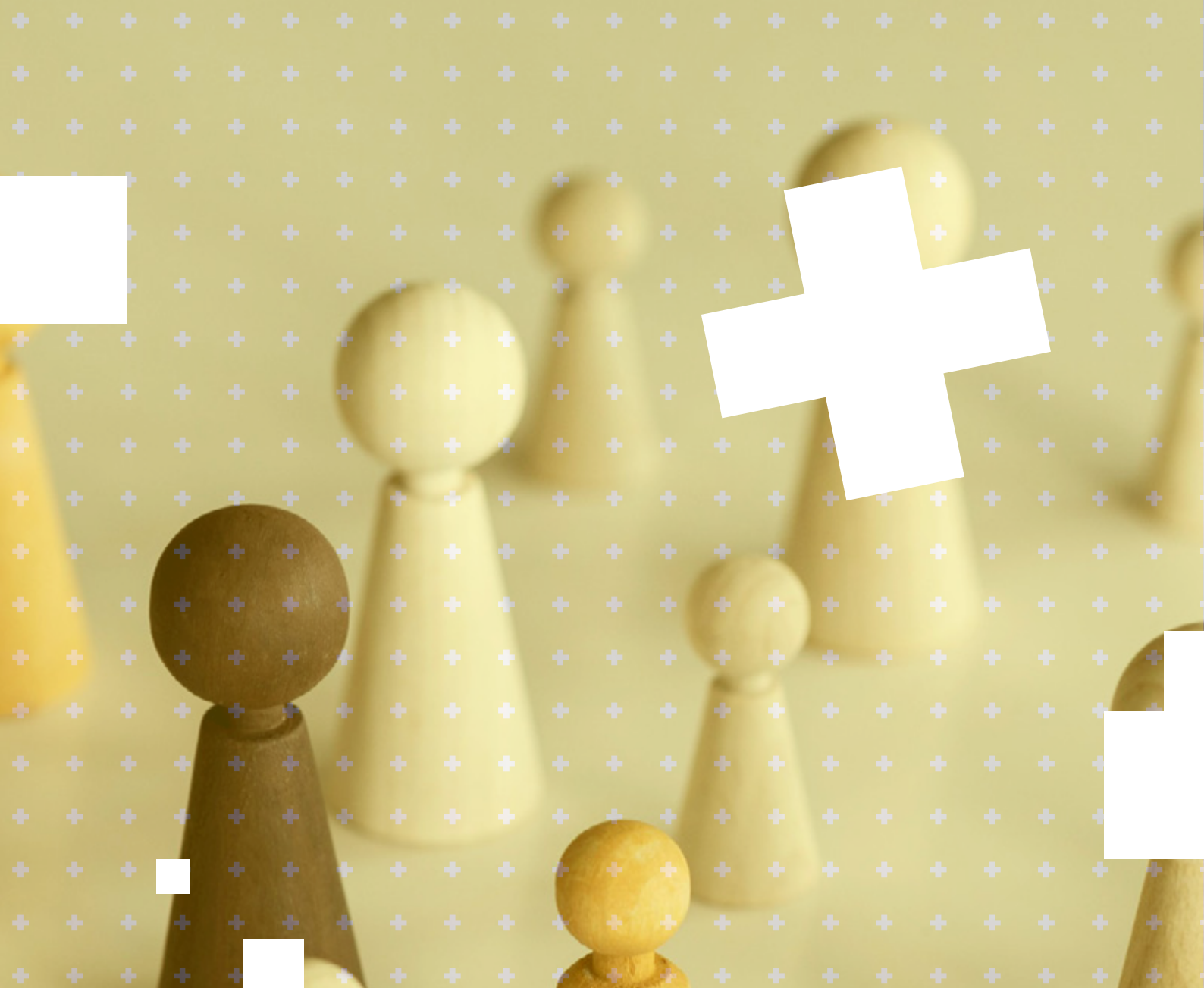
<b>CAPÍTULO 1. EMPEZANDO DESDE CERO</b>	<b>6</b>
1.1. QUÉ SIGNIFICA “CONSTITUIRSE”	7
1.2. QUÉ ES UNA FORMA JURÍDICA Y POR QUÉ IMPORTA	7
1.3. TIPOS BÁSICOS DE EMPRESAS QUE EXISTEN	7
1.4. QUÉ TIENEN DE ESPECIAL LAS COOPERATIVAS Y LAS SOCIEDADES LABORALES	8
<b>CAPÍTULO 2. LAS COOPERATIVAS: TRABAJO EN EQUIPO CON ESTRUCTURA</b>	<b>9</b>
2.1. QUÉ ES UNA COOPERATIVA	10
2.2. TIPOS DE COOPERATIVAS EN ESPAÑA	10
2.3. CÓMO SE FORMA UNA COOPERATIVA PASO A PASO	11
2.4. REQUISITOS LEGALES Y DOCUMENTACIÓN BÁSICA	11
2.5. QUÉ IMPLICA SER SOCIO DE UNA COOPERATIVA	12
2.6. DERECHOS Y DEBERES DE LOS SOCIOS	12
2.7. EJEMPLO PRÁCTICO: MONTAR UNA COOPERATIVA CON TUS COMPAÑEROS	12
<b>CAPÍTULO 3. LAS SOCIEDADES LABORALES: UNA EMPRESA CON ALMA DE TRABAJADORES</b>	<b>14</b>
3.1. QUÉ ES UNA SOCIEDAD LABORAL	15
3.2. DIFERENCIAS ENTRE S.L.L. Y S.A.L.	15
3.3. QUIÉN PUEDE SER SOCIO Y QUÉ SE NECESITA	16
3.4. REQUISITOS LEGALES Y PASOS PARA CONSTITUIRLA	16
3.5. CÓMO SE REPARTEN LOS BENEFICIOS	16
3.6. EJEMPLO PRÁCTICO: CONVERTIR TU EMPRESA EN UNA SOCIEDAD LABORAL	17
<b>CAPÍTULO 4. COMPARATIVA CLARA: COOPERATIVA VS. SOCIEDAD LABORAL</b>	<b>18</b>
4.1. INTRODUCCIÓN: POR QUÉ COMPARARLAS	19
4.2. DIFERENCIAS CONCEPTUALES DE BASE	19
4.3. COMPARACIÓN GENERAL	20
4.4. ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO INTERNO	20
a) En las cooperativas	20
b) En las sociedades laborales	21
4.5. REPARTO DE RESULTADOS: TRABAJO O CAPITAL	21
En la cooperativa:	21
En la sociedad laboral:	21

---

<b>4.6. PARTICIPACIÓN Y CULTURA EMPRESARIAL</b>	<b>22</b>
<b>4.7. FISCALIDAD Y APOYOS</b>	<b>22</b>
Cooperativas:	22
Sociedades laborales:	22
<b>4.8. CUÁNDO CONVIENE UNA Y CUÁNDO LA OTRA</b>	<b>22</b>
Cooperativa:	23
Sociedad laboral:	23
<b>4.9. CASOS REALES ILUSTRATIVOS</b>	<b>23</b>
<b>4.10. REFLEXIÓN FINAL</b>	<b>23</b>
<b>REFERENCIAS OFICIALES Y RECURSOS INSTITUCIONALES</b>	<b>24</b>
<b>CAPÍTULO 5. VENTAJAS GENERALES DE AMBAS FORMAS</b>	<b>25</b>
<b>5.1. PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA Y TOMA DE DECISIONES COMPARTIDA</b>	<b>26</b>
En las cooperativas	26
En las sociedades laborales	26
<b>5.2. FISCALIDAD FAVORABLE Y AYUDAS PÚBLICAS</b>	<b>27</b>
<b>5.3. ACCESO A SUBVENCIONES Y FINANCIACIÓN ÉTICA</b>	<b>28</b>
<b>5.4. ESTABILIDAD LABORAL Y COMPROMISO DEL EQUIPO</b>	<b>29</b>
<b>5.5. REPARTO JUSTO DE BENEFICIOS Y RESPONSABILIDAD COMPARTIDA</b>	<b>30</b>
<b>5.6. IMPACTO SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD</b>	<b>30</b>
<b>5.7. CASOS REALES REPRESENTATIVOS</b>	<b>31</b>
<b>CAPÍTULO 6. EL PROCESO DE CONSTITUCIÓN PASO A PASO</b>	<b>35</b>
<b>6.1. QUÉ PAPELES HAY QUE PREPARAR</b>	<b>36</b>
<b>6.2. CUÁNTO CUESTA CONSTITUIRSE</b>	<b>37</b>
<b>6.3. DÓNDE SE HACE CADA TRÁMITE</b>	<b>38</b>
<b>6.4. MODELOS Y FORMULARIOS ÚTILES</b>	<b>38</b>
<b>6.5. ERRORES FRECUENTES Y CÓMO EVITARLOS</b>	<b>40</b>
<b>CONCLUSIÓN DEL CAPÍTULO</b>	<b>41</b>
<b>CAPÍTULO 7. GESTIÓN DIARIA FÁCIL</b>	<b>42</b>
<b>7.1. CÓMO FUNCIONA LA TOMA DE DECISIONES</b>	<b>43</b>
<b>7.2. CÓMO SE REPARTEN LOS BENEFICIOS Y PÉRDIDAS</b>	<b>44</b>
<b>7.3. QUÉ OBLIGACIONES FISCALES HAY QUE CUMPLIR</b>	<b>44</b>
<b>7.4. QUÉ HACER SI HAY CONFLICTOS ENTRE SOCIOS</b>	<b>45</b>
<b>7.5. CONSEJOS PARA MANTENER LA BUENA CONVIVENCIA</b>	<b>46</b>
<b>CONCLUSIÓN DEL CAPÍTULO</b>	<b>46</b>

---

<b>CAPÍTULO 8. AYUDAS, APOYOS Y RECURSOS</b>	<b>47</b>
8.1. DÓNDE ENCONTRAR ASESORAMIENTO GRATUITO	48
8.2. PRINCIPALES AYUDAS PÚBLICAS Y SUBVENCIONES	48
8.4. BANCOS ÉTICOS Y LÍNEAS DE FINANCIACIÓN SOLIDARIA	50
8.5. DIRECTORIO DE ENLACES Y CONTACTOS ÚTILES	51
CONCLUSIÓN DEL CAPÍTULO	52
<b>CAPÍTULO 9. CASOS INSPIRADORES</b>	<b>53</b>
9.1. COOPERATIVAS QUE EMPEZARON DESDE CERO	54
9.2. SOCIEDADES LABORALES QUE TRANSFORMARON SU NEGOCIO	55
9.3. LECCIONES APRENDIDAS DE CADA CASO	56
CONCLUSIÓN DEL CAPÍTULO	57
<b>CAPÍTULO 10. CONCLUSIONES Y PRÓXIMOS PASOS</b>	<b>58</b>
10.1. QUÉ CAMINO ELEGIR SEGÚN TU SITUACIÓN	59
10.2. CONSEJOS FINALES PARA DECIDIR CON CABEZA	60
10.3. CÓMO SEGUIR APRENDIENDO SOBRE ECONOMÍA SOCIAL	61
CONCLUSIÓN GENERAL	62



---

## CAPÍTULO 1. EMPEZANDO DESDE CERO

## 1.1. Qué significa “constituirse”

Cuando una persona o un grupo decide montar un negocio, hay que **darle forma legal**. “Constituirse” significa precisamente eso: **crear oficialmente una empresa** ante la ley. Es el momento en el que pasamos de tener una idea (“vamos a vender pan”) a tener una entidad reconocida por el Estado (“Panadería El Trigo Feliz, S. Coop.” o “Panadería El Trigo Feliz, S.L.L.”).

Constituirse implica **registrarse, definir responsabilidades, derechos y deberes**. En palabras simples:

Montar una empresa “sin constituirse” es como tener un coche sin matrícula. Puedes arrancarlo, pero tarde o temprano tendrás problemas.

## 1.2. Qué es una forma jurídica y por qué importa



Este enlace dirige a una presentación en PowerPoint que complementa los contenidos del apartado de forma visual y estructurada (Powerpoint 5\_1.2)

» [5\\_1.2.ppt](#) «

## 1.3. Tipos básicos de empresas que existen

Aunque hay muchas, vamos a simplificarlo. Podemos dividir las empresas, en general, en tres grandes grupos:

Tipo	Quién manda	Responsabilidad	Ideal para...
<b>Empresario individual (autónomo)</b>	1 persona	Total (si hay deudas, responde con su dinero)	Negocios muy pequeños o personales
<b>Sociedades mercantiles (S.L., S.A.)</b>	Socios (pueden ser inversores o no)	Limitada al capital aportado	Empresas que buscan crecer o atraer inversión
<b>Empresas de economía social (Cooperativas, Sociedades Laborales)</b>	Los propios trabajadores	Limitada y compartida	Proyectos colectivos, solidarios y participativos

Las **cooperativas** y **sociedades laborales** pertenecen al tercer grupo. Son formas en las que **las personas que trabajan también son las dueñas**, y las decisiones se toman de forma democrática (una persona = un voto).

## 1.4. Qué tienen de especial las cooperativas y las sociedades laborales

A diferencia de otros tipos de empresas, **estas dos figuras ponen a las personas por delante del capital**. Esto significa que lo importante **no es quién pone más dinero, sino cómo se trabaja en equipo y cómo se reparten los resultados**.

### En una cooperativa:

- ▶ Todos los socios tienen el mismo poder de decisión.
- ▶ Los beneficios se reparten según el trabajo realizado, no según el dinero aportado.
- ▶ Se busca crear empleo estable y justo.

### En una sociedad laboral:

- ▶ La mayoría del capital está en manos de los trabajadores.
- ▶ También hay un límite para que nadie tenga más del 33% de la propiedad.
- ▶ Se fomenta que los empleados participen en la gestión de la empresa.

En resumen:

Son empresas con corazón y cabeza. Se gestionan como una empresa normal, pero con valores de igualdad, participación y justicia social.

### Mini resumen del capítulo 1

- ▶ **Constituirse** es formalizar una empresa legalmente.
- ▶ La **forma jurídica** es la estructura legal que define cómo funcionará.
- ▶ Hay muchas formas, pero las **cooperativas** y **sociedades laborales** destacan por su modelo humano y democrático.
- ▶ En ambas, **las personas trabajadoras son protagonistas**, no simples empleados.



Link interesante: ¿Qué es una COOPERATIVA?

Enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=sD-L0XbI30Q>



---

## CAPÍTULO 2. LAS COOPERATIVAS: TRABAJO EN EQUIPO CON ESTRUCTURA



## 2.1. Qué es una cooperativa

Una **cooperativa** es una **empresa creada y gestionada por las mismas personas que trabajan en ella**. En lugar de tener “jefes” y “empleados”, todos son **socios** y deciden juntos cómo funciona el negocio.

Podríamos decir que una cooperativa es como un grupo de amigos que se unen para montar algo en común:

“Si todos trabajamos, todos decidimos y todos ganamos.”

Las cooperativas se basan en **valores de ayuda mutua, igualdad y democracia**. Esto significa que cada socio tiene **una voz y un voto**, sin importar si uno aportó más dinero o lleva más tiempo.

## 2.2. Tipos de cooperativas en España

En España existen varios tipos, según la actividad que desarrollen. Aquí los principales:

Tipo de cooperativa	Qué hacen	Ejemplo
<b>Cooperativa de trabajo asociado</b>	Personas que se unen para crear su propio empleo.	Un grupo de albañiles que monta su propia empresa de reformas.
<b>Cooperativa de consumidores y usuarios</b>	Personas que se agrupan para comprar productos o servicios más baratos o de calidad.	Una cooperativa de vecinos que compra alimentos ecológicos directamente del productor.
<b>Cooperativa agraria</b>	Agricultores que venden, compran o transforman sus productos juntos.	Productores de aceite que crean una marca común.
<b>Cooperativa de servicios</b>	Ofrecen servicios a sus socios (transporte, energía, enseñanza, etc.).	Taxistas que gestionan su central de reservas como cooperativa.
<b>Cooperativa de vivienda</b>	Personas que se agrupan para construir o gestionar sus viviendas.	Vecinos que construyen juntos un edificio y luego lo gestionan.

También existen cooperativas de crédito, de enseñanza o de integración social, pero las más comunes son las de **trabajo asociado**.

## 2.3. Cómo se forma una cooperativa paso a paso

Formar una cooperativa es más fácil de lo que parece si se siguen los pasos adecuados. El proceso puede resumirse así:

1. **Juntarse con otras personas** con un objetivo común (mínimo 3 socios en la mayoría de comunidades autónomas).
2. **Elegir el nombre** de la cooperativa y comprobar que no esté registrado.
3. **Redactar los estatutos sociales**, que son las “normas internas” de la cooperativa.
4. **Aportar el capital social mínimo**, que suele ser una cantidad pequeña (a veces desde 1.000 € por socio).
5. **Inscribirse en el Registro de Cooperativas** correspondiente.
6. **Obtener el CIF (NIF de empresa)** en Hacienda.
7. **Darse de alta en la Seguridad Social y otros organismos** según la actividad.

Consejo: muchas comunidades autónomas ofrecen **asesoramiento gratuito** a quienes quieren montar una cooperativa.

## 2.4. Requisitos legales y documentación básica

Los documentos más importantes para constituir una cooperativa son:

- ▶ **Escritura pública de constitución**, firmada ante notario.
- ▶ **Estatutos sociales**, donde se definen normas básicas como el nombre, el domicilio, la actividad y la forma de funcionamiento.
- ▶ **Certificación del Registro de Cooperativas**, que confirma que la entidad está oficialmente registrada.
- ▶ **NIF provisional y definitivo**, tramitados en la Agencia Tributaria.

Además, cada cooperativa debe **llevar una contabilidad** y cumplir con las obligaciones fiscales y laborales habituales.

## 2.5. Qué implica ser socio de una cooperativa

Ser socio no significa solo “trabajar”, sino **participar activamente en la gestión de la empresa**. Cada socio:

- ▶ Aporta una cantidad inicial (capital social).
- ▶ Participa en las decisiones importantes.
- ▶ Tiene derecho a información y a voto.
- ▶ Comparte los beneficios y también las posibles pérdidas.

En pocas palabras:

Eres trabajador, dueño y gestor al mismo tiempo.

## 2.6. Derechos y deberes de los socios

### Derechos:

- ▶ Votar en las asambleas.
- ▶ Ser elegido para cargos de gestión.
- ▶ Participar en los beneficios.
- ▶ Recibir formación y apoyo.

### Deberes:

- ▶ Cumplir los acuerdos de la asamblea.
- ▶ Realizar el trabajo comprometido.
- ▶ Aportar el capital acordado.
- ▶ Guardar confidencialidad y lealtad hacia la cooperativa.

## 2.7. Ejemplo práctico: montar una cooperativa con tus compañeros

Imagina que tres amigos —Lucía, Sergio y Marta— trabajan juntos como diseñadores gráficos freelance. Cada uno tiene sus clientes, pero se dan cuenta de que podrían:

- ▶ Compartir gastos de oficina,
- ▶ Conseguir proyectos más grandes,
- ▶ Y apoyarse mutuamente.

Deciden formar **“Diseño en Común, S. Coop.”** Cada uno aporta 1.500 € al capital inicial. Redactan unos estatutos simples, eligen presidente y tesorero, y registran la cooperativa.

Al cabo de un año, además de aumentar sus ingresos, logran **acceder a una subvención autonómica de 6.000 €** por crear empleo cooperativo. Hoy gestionan sus proyectos juntos, con transparencia y estabilidad.

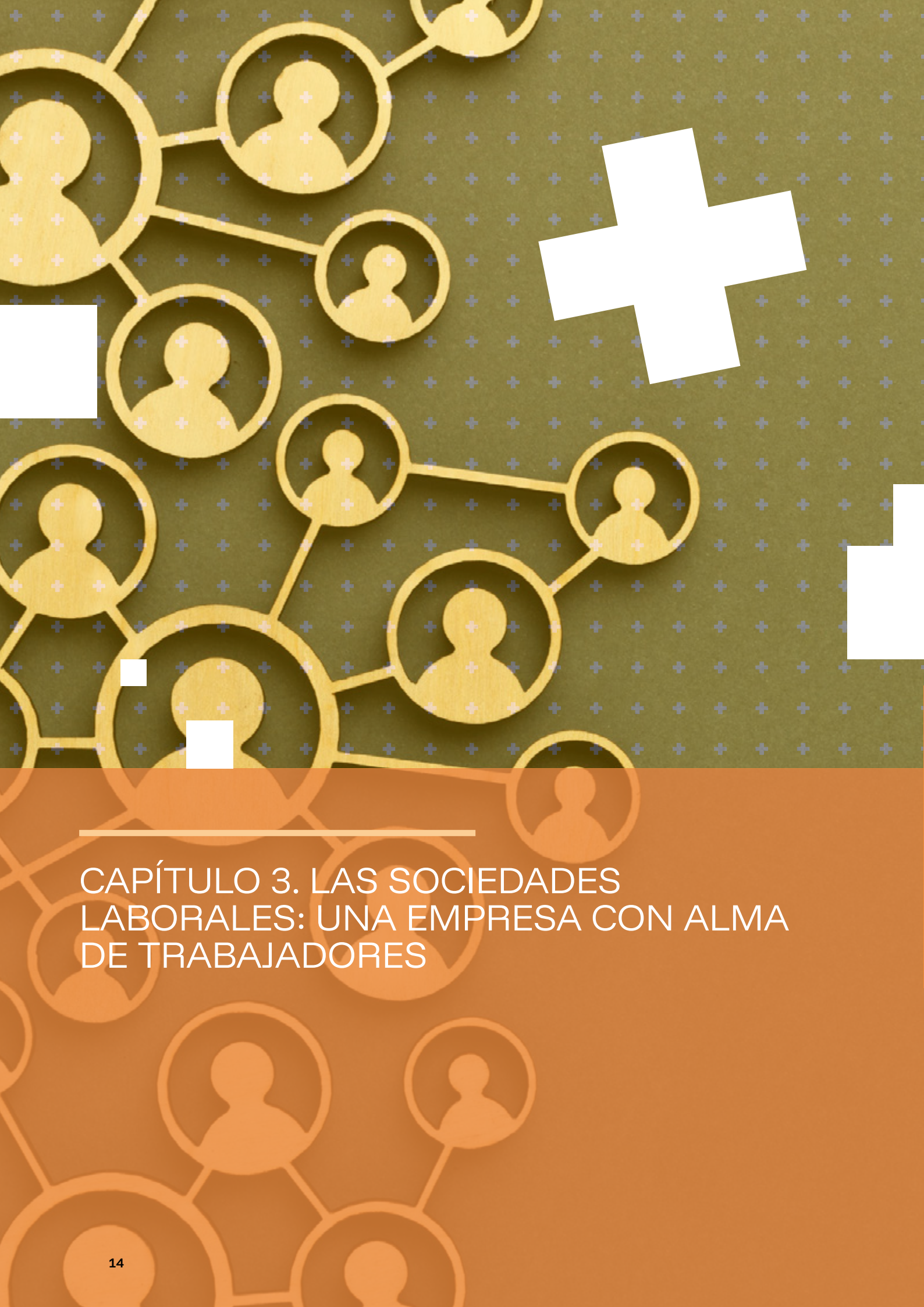
### Mini resumen del capítulo 2

- ▶ Una cooperativa es una empresa **propiedad de quienes trabajan en ella.**
- ▶ Se basa en la **democracia, la igualdad y la solidaridad.**
- ▶ Existen distintos tipos según su actividad.
- ▶ Constituirla es un proceso accesible con asesoramiento adecuado.
- ▶ Ser socio implica compromiso, participación y beneficio compartido.



**Link interesante: Cómo crear una cooperativa, píldora formativa FECOMA & Economía Social**

**Enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=Z2z0vPsr8jc>**



---

## CAPÍTULO 3. LAS SOCIEDADES LABORALES: UNA EMPRESA CON ALMA DE TRABAJADORES

### 3.1. Qué es una sociedad laboral

Una **sociedad laboral** es una empresa en la que **la mayoría de las acciones o participaciones pertenecen a los trabajadores**. Es decir, quienes trabajan en la empresa también son sus dueños.

La idea principal es sencilla:

Si las personas que trabajan son las propietarias, la empresa será más estable, justa y participativa.

Existen dos tipos:

- ▶ **Sociedad Anónima Laboral (S.A.L.)**
- ▶ **Sociedad Limitada Laboral (S.L.L.)**

Ambas funcionan de forma muy parecida a una empresa normal (una S.A. o una S.L.), pero con una **estructura más participativa y equilibrada**.

### 3.2. Diferencias entre S.L.L. y S.A.L.

Característica	S.L.L. (Sociedad Limitada Laboral)	S.A.L. (Sociedad Anónima Laboral)
Capital mínimo	3.000 €	60.000 €
División del capital	En participaciones sociales	En acciones
Adecuada para...	Pequeñas y medianas empresas	Empresas más grandes o con más socios
Gestión	Más simple	Más formal y regulada

En la práctica, la mayoría de las sociedades laborales nuevas en España se constituyen como **S.L.L.**, por ser más accesibles y adaptarse mejor a microempresas y proyectos cooperativos.

### 3.3. Quién puede ser socio y qué se necesita

En una sociedad laboral pueden existir dos tipos de socios:

1. **Socios trabajadores:** son los que trabajan en la empresa y poseen la mayoría del capital (al menos el 51%).
2. **Socios no trabajadores:** son inversores o colaboradores externos, que pueden aportar capital pero no pueden controlar la empresa.

Además:

- ▶ Ningún socio puede tener más del 33% del capital (para evitar que alguien domine la empresa).
- ▶ Al menos **la mayoría del capital debe estar en manos de los trabajadores.**

### 3.4. Requisitos legales y pasos para constituir la

El proceso para crear una sociedad laboral es parecido al de una sociedad limitada normal, con algunos pasos adicionales. De forma resumida:

1. **Elegir el nombre** y solicitar la certificación negativa en el Registro Mercantil Central.
2. **Redactar los estatutos sociales**, donde se establecen las reglas de funcionamiento.
3. **Aportar el capital mínimo** (3.000 € para S.L.L. o 60.000 € para S.A.L.).
4. **Firmar la escritura pública** ante notario.
5. **Inscribirse en el Registro Mercantil.**
6. **Solicitar la calificación como "laboral"** en el Registro Administrativo de Sociedades Laborales (autonómico o estatal).
7. **Obtener el NIF** en la Agencia Tributaria.
8. **Darse de alta en la Seguridad Social y en el IAE (Impuesto de Actividades Económicas).**

El paso más distintivo es el número 6: **la calificación como sociedad laboral.** Sin ese trámite, la empresa sería simplemente una S.L. o S.A. normal.

### 3.5. Cómo se reparten los beneficios

El reparto de beneficios en una sociedad laboral combina el criterio de capital con el de trabajo. Normalmente:

- ▶ Una parte de los beneficios se reparte entre los socios trabajadores.
- ▶ Otra parte se destina a reservas obligatorias (por ley).
- ▶ Y otra puede reinvertirse en la empresa.

Además, hay dos fondos obligatorios:

1. **Fondo de reserva especial:** se nutre del 10% de los beneficios anuales.
2. **Fondo de formación y promoción:** se utiliza para mejorar la capacitación de los socios o fomentar el empleo estable.

Este sistema busca que la empresa sea **sólida, participativa y sostenible en el tiempo**.

### 3.6. Ejemplo práctico: convertir tu empresa en una sociedad laboral

Imagina una pequeña empresa de carpintería llamada Maderas Torres, S.L., con 8 empleados y un propietario principal. El dueño decide jubilarse y propone a los trabajadores comprar la empresa. Los empleados se organizan, compran la mayoría de las participaciones y solicitan su calificación como **S.L.L. (Sociedad Limitada Laboral)**.

El resultado:

- ▶ Los trabajadores se convierten en dueños.
- ▶ Mantienen su empleo.
- ▶ Deciden de forma democrática.
- ▶ Acceden a ayudas específicas para empresas laborales.

El negocio sigue funcionando con el mismo nombre, pero con una nueva filosofía: **la propiedad compartida**.

#### Mini resumen del capítulo 3

- ▶ Una **sociedad laboral** es una empresa donde los trabajadores son los principales propietarios.
- ▶ Puede ser **S.L.L.** o **S.A.L.**, según el capital y tamaño.
- ▶ Combina la eficacia de una empresa tradicional con la participación de una cooperativa.
- ▶ Requiere una calificación especial para ser considerada "laboral".
- ▶ Fomenta la estabilidad, la corresponsabilidad y la permanencia del empleo.

**Link interesante: ¿Qué es una Sociedad LABORAL, tipos, características, restricciones, ventajas, SLL y SAL**



**Enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=jmyPLYF-1dl>**



---

## CAPÍTULO 4. COMPARATIVA CLARA: COOPERATIVA VS. SOCIEDAD LABORAL

## 4.1. Introducción: por qué compararlas

Tanto las **cooperativas** como las **sociedades laborales** pertenecen a lo que se conoce como **Economía Social**, un conjunto de formas empresariales que buscan **conciliar el beneficio económico con el bienestar de las personas y la comunidad**. Su diferencia fundamental respecto a las empresas tradicionales no está tanto en lo que producen, sino **en cómo se organizan internamente y reparten el poder y los resultados**.

En ambas estructuras:

- ▶ Las personas que trabajan tienen un papel central.
- ▶ Se prioriza la **estabilidad laboral frente a la especulación financiera**.
- ▶ El dinero es un medio, no el fin.

Sin embargo, hay **distintos caminos para lograr esa filosofía**. La cooperativa apuesta por la **igualdad total entre socios**, mientras que la sociedad laboral mantiene una **forma más próxima a las empresas clásicas**, pero controlada por los trabajadores.

Conocer sus diferencias es fundamental antes de decidir cuál se adapta mejor a las necesidades de un grupo o proyecto.

## 4.2. Diferencias conceptuales de base

Para entenderlo mejor, puede decirse que **una cooperativa parte del grupo**, mientras que **una sociedad laboral parte de la empresa**.

- ▶ En la **cooperativa**, el proyecto nace de un conjunto de personas que se unen con un propósito común: trabajar, producir o prestar un servicio. El poder surge de abajo hacia arriba.
- ▶ En la **sociedad laboral**, lo habitual es que exista ya una empresa, o que se monte con estructura de sociedad mercantil, pero donde los trabajadores adquieren la mayoría de las participaciones. El poder se equilibra entre capital y trabajo.

Esta diferencia de origen influye en su cultura interna, su funcionamiento y su visión a largo plazo.

### 4.3. Comparación general

Aspecto	Cooperativa	Sociedad Laboral
Naturaleza jurídica	Sociedad de personas	Sociedad de capital
Finalidad principal	Proporcionar empleo o servicios a los socios	Favorecer el empleo estable y la participación de los trabajadores
Norma reguladora	Ley de Cooperativas (nacional y autonómicas)	Ley 44/2015 de Sociedades Laborales y Participadas
Propiedad	De los socios trabajadores (una persona = un voto)	De los trabajadores, pero en forma de participaciones o acciones
Número mínimo de socios	3 (o 2 en algunos casos)	2
Tipo de capital	Variable (puede ampliarse o reducirse fácilmente)	Fijo (sólo cambia con modificaciones de estatutos)
Distribución de beneficios	Según trabajo o participación en la actividad	Según capital, con límites para evitar concentración
Órganos de gobierno	Asamblea General, Consejo Rector y, en su caso, Intervención	Junta General, Consejo de Administración y Gerencia
Fiscalidad	Más favorable (bonificaciones y tipos reducidos)	Similar a las sociedades mercantiles
Ayudas públicas	Numerosas y específicas del sector cooperativo	También existen, pero en menor volumen
Participación democrática	Plena (una persona, un voto)	Mixta (voto por capital, pero con límites de concentración)
Ejemplo típico	Grupo de personas que crea su propio empleo o servicio	Trabajadores que compran o recuperan su empresa

### 4.4. Estructura y funcionamiento interno

#### a) En las cooperativas

La **Asamblea General** es el órgano supremo. Cada socio tiene un voto, independientemente del capital aportado. Las decisiones se toman por mayoría y reflejan una cultura participativa.

El **Consejo Rector** actúa como órgano de gestión, similar al consejo de administración de una empresa tradicional, pero con un enfoque más representativo que jerárquico.

Este sistema fomenta:

- ▶ Transparencia en la toma de decisiones.
- ▶ Implicación real de los socios.
- ▶ Un ambiente laboral donde la autoridad se construye por confianza y consenso.

## b) En las sociedades laborales

Aunque también son democráticas en espíritu, mantienen una estructura más cercana a la empresa mercantil clásica. Las decisiones se adoptan en la **Junta General**, donde el voto depende del número de participaciones o acciones. Sin embargo, la ley establece límites:

- ▶ Ningún socio puede tener más del 33% del capital.
- ▶ Al menos el 51% debe estar en manos de los trabajadores con contrato indefinido.

De esta forma, se evita que la empresa pierda su carácter “laboral” y se concentre en pocas manos.

## 4.5. Reparto de resultados: trabajo o capital

Una diferencia clave está en **cómo se reparten los beneficios**.

En la cooperativa:

- ▶ El reparto se basa en la **actividad de cada socio** (por ejemplo, horas trabajadas o servicios prestados).
- ▶ Parte de los excedentes se destina a fondos obligatorios, como el **Fondo de Reserva** y el **Fondo de Educación y Promoción**, que financian formación, innovación o proyectos sociales.
- ▶ El objetivo es mantener el equilibrio entre rentabilidad y valores humanos.

En la sociedad laboral:

- ▶ Los beneficios se distribuyen según el **capital aportado**, como en cualquier empresa, pero con ciertos límites para proteger la participación equitativa.
- ▶ Deben reservar al menos el 10% del beneficio anual en un **Fondo Especial de Reserva** y un porcentaje similar en un **Fondo de Formación y Promoción**.
- ▶ El propósito es asegurar la viabilidad económica y la estabilidad del empleo.

En términos prácticos:

La cooperativa premia el esfuerzo colectivo. La sociedad laboral reconoce la inversión de cada trabajador, pero mantiene la vocación participativa.

## 4.6. Participación y cultura empresarial

La participación en una cooperativa es **más horizontal**. Las decisiones suelen tomarse en asamblea y las responsabilidades rotan. Esto genera una cultura organizativa de **corresponsabilidad y diálogo**, donde cada socio siente que su opinión tiene peso.

En la sociedad laboral, aunque existe participación, la estructura jerárquica puede mantenerse más claramente definida. Por ejemplo, puede haber un gerente profesional o un presidente con funciones ejecutivas más marcadas. Esto hace que la gestión pueda ser **más ágil**, pero a costa de una participación algo menor en el día a día.

## 4.7. Fiscalidad y apoyos

La ley reconoce que estas formas empresariales aportan valor social, por lo que disfrutan de incentivos:

Cooperativas:

- ▶ Tipo reducido en el Impuesto sobre Sociedades (20% frente al 25% general).
- ▶ Exención o bonificación en transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados.
- ▶ Subvenciones específicas del Ministerio de Trabajo y de las comunidades autónomas.

Sociedades laborales:

- ▶ Acceso a programas de fomento del empleo estable.
- ▶ Bonificaciones por transformación de empresas en crisis.
- ▶ Posibilidad de recibir apoyo financiero de fondos de economía social o entidades como ENISA y CEPES.

En ambos casos, la **creación de empleo y la participación activa** son factores decisivos para acceder a ayudas.

## 4.8. Cuándo conviene una y cuándo la otra

Elegir entre una cooperativa y una sociedad laboral no es una cuestión de “mejor o peor”, sino de **adecuación al proyecto**.

Cooperativa:

Ideal cuando:

- ▶ Un grupo de personas quiere **emprender desde cero**.
- ▶ Se desea una **participación igualitaria** y sin jerarquías.
- ▶ Se valora más la estabilidad y la democracia interna que la rapidez.
- ▶ Se busca un **enfoque social o comunitario**.

Sociedad laboral:

Más apropiada cuando:

- ▶ Ya existe una empresa que los trabajadores desean **mantener o rescatar**.
- ▶ Se busca una **estructura más mercantil** y familiar para clientes o inversores.
- ▶ Se necesita combinar trabajo y capital sin perder control obrero.
- ▶ Se quiere crecer o atraer financiación externa.

## 4.9. Casos reales ilustrativos



Este enlace dirige a una presentación en PowerPoint que complementa los contenidos del apartado de forma visual y estructurada: (Powerpoint 5\_4.9)

[5\\_4.9.ppt](#)

## 4.10. Reflexión final

Ambos modelos —cooperativa y sociedad laboral— demuestran que **es posible hacer empresa sin renunciar a los valores humanos**. La diferencia principal radica en el grado de participación, la forma de gestión y la relación entre trabajo y capital.

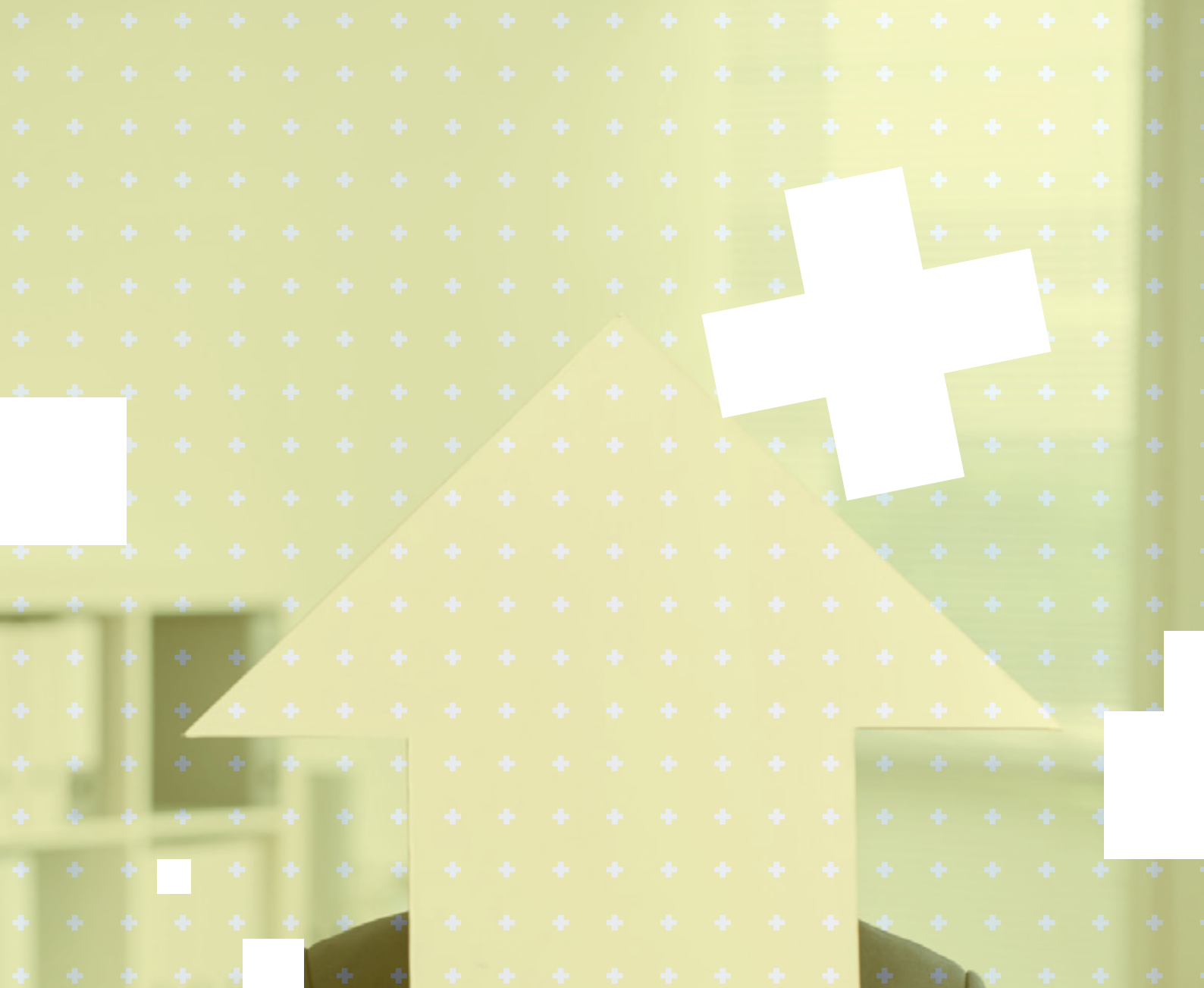
En resumen:

- ▶ **La cooperativa** es más social, democrática y flexible.
- ▶ **La sociedad laboral** es más mercantil, estructurada y adaptable a empresas ya existentes.

Ambas son alternativas reales para quienes buscan **trabajar sin depender de un patrón tradicional** y construir una economía más justa, participativa y sostenible.

## Referencias oficiales y recursos institucionales

- ▶ [Ministerio de Trabajo y Economía Social \(España\) – Portal de la Economía Social.](#)
- ▶ [Confederación Empresarial Española de la Economía Social \(CEPES\) – Información sobre sociedades laborales.](#)
- ▶ [Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado \(COCETA\) – Entidad representativa del cooperativismo de trabajo asociado.](#)
- ▶ [Ley 44/2015 de Sociedades Laborales y Participadas – normativa base sobre sociedades laborales.](#)  
[Registro Administrativo de Sociedades Laborales – órgano que gestiona la calificación de “sociedad laboral” en España.](#)



---

## CAPÍTULO 5. VENTAJAS GENERALES DE AMBAS FORMAS

Las **cooperativas** y las **sociedades laborales** comparten una idea de fondo: el trabajo y las personas son el corazón de la empresa. No se trata únicamente de crear una actividad económica, sino de **organizar el trabajo de forma justa, democrática y estable**, donde los beneficios se repartan de manera equilibrada y donde cada socio tenga voz en las decisiones que afectan al conjunto.

Este capítulo reúne las **ventajas más destacadas** que comparten ambas figuras, explicadas de forma sencilla y con ejemplos reales. Aunque sus estructuras legales no son idénticas, sus principios y resultados sociales son muy similares: participación, equidad, sostenibilidad y compromiso con el empleo.

## 5.1. Participación democrática y toma de decisiones compartida

En una empresa tradicional, las decisiones suelen concentrarse en pocas manos: el propietario, los accionistas mayoritarios o la dirección. En cambio, en las cooperativas y sociedades laborales **la participación democrática es el eje del modelo**. Este principio implica que quienes trabajan en la empresa también la gobiernan, directa o indirectamente.

### En las cooperativas

El modelo es completamente democrático:

- ▶ Cada socio tiene un voto, independientemente del dinero que haya aportado.
- ▶ Las decisiones más importantes se toman en la **Asamblea General**, donde se aprueban presupuestos, cuentas anuales, nombramientos y líneas estratégicas.
- ▶ Los órganos de gestión (como el Consejo Rector o la Presidencia) son elegidos por la propia Asamblea y deben rendir cuentas ante ella.

Esto significa que la cooperativa **no se gobierna desde arriba, sino desde dentro**. Las decisiones surgen de la participación activa de las personas, no de un interés externo. La experiencia demuestra que este sistema, aunque pueda parecer más lento, genera decisiones **más sólidas, transparentes y sostenibles**. Cuando todos participan, se cometen menos errores y los acuerdos se cumplen mejor.

### En las sociedades laborales

El funcionamiento es parecido, pero con matices mercantiles. El voto se basa en el capital, como en una empresa limitada o anónima, **pero con límites legales que impiden la concentración del poder**:

- ▶ Ningún socio puede tener más del 33% del capital social.
- ▶ Al menos el 51% debe pertenecer a socios trabajadores con contrato indefinido.

Estos mecanismos garantizan que la empresa no pueda convertirse en una sociedad “de fachada” controlada por un solo inversor. Así, aunque el modelo sea más empresarial que el cooperativo, **la esencia participativa se mantiene.**

### Ventajas de la participación compartida

1. **Mayor compromiso:** los socios sienten que la empresa es suya y que sus decisiones cuentan.
2. **Responsabilidad compartida:** todos se implican en los éxitos y los retos.
3. **Transparencia:** las cuentas y decisiones son públicas dentro de la organización.
4. **Innovación colectiva:** las mejores ideas surgen del trabajo en equipo.
5. **Clima laboral positivo:** la confianza y el respeto sustituyen al miedo jerárquico.

En resumen, tanto en cooperativas como en sociedades laborales, **la democracia no es un adorno: es la base del éxito.**

## 5.2. Fiscalidad favorable y ayudas públicas

El Estado español, consciente de la función social de estas entidades, ofrece **un marco fiscal y de ayudas preferente** para promover su creación y desarrollo. La razón es sencilla: las cooperativas y sociedades laborales **crean empleo estable, distribuyen la riqueza y fortalecen el tejido local.**

### Ventajas fiscales generales

Aunque cada comunidad autónoma puede ofrecer beneficios adicionales, existen incentivos comunes a nivel estatal, como:

- ▶ **Bonificaciones o tipos reducidos** en el Impuesto sobre Sociedades para cooperativas especialmente protegidas.
- ▶ **Exenciones** en determinados impuestos (transmisiones patrimoniales, actos jurídicos documentados o tasas registrales).
- ▶ **Deducciones** por reinversión de beneficios en la propia actividad o en fondos de educación y promoción.
- ▶ **Acceso prioritario a subvenciones públicas** relacionadas con la economía social o la creación de empleo.

Las sociedades laborales, aunque se rigen por el régimen general de sociedades mercantiles, **también disfrutan de ayudas específicas** por:

- ▶ La incorporación de socios trabajadores.
- ▶ La conversión de empresas en crisis en sociedades laborales.
- ▶ La estabilidad laboral y la contratación indefinida.

## Ejemplo ilustrativo

Imaginemos dos grupos de personas con la misma idea: crear una empresa de catering. Uno se constituye como S.L. tradicional y el otro como cooperativa. Ambos trabajan igual, pero la cooperativa puede acceder a subvenciones autonómicas por empleo estable, formación de socios y promoción de la economía social. A medio plazo, esa diferencia de apoyo institucional puede suponer varios miles de euros de ventaja en financiación y competitividad.

En conclusión, **el marco fiscal y de ayudas no es un privilegio, sino un reconocimiento**: el Estado premia a las empresas que devuelven valor social al territorio.

## 5.3. Acceso a subvenciones y financiación ética

La financiación es un reto común para cualquier empresa, pero las cooperativas y sociedades laborales disponen de **alternativas más diversas y socialmente responsables** que las empresas convencionales.

### Subvenciones públicas

Existen múltiples líneas de ayuda (estatales, autonómicas, locales o europeas) destinadas a:

- ▶ La creación de nuevas cooperativas o sociedades laborales.
- ▶ La incorporación de socios trabajadores.
- ▶ La inversión en modernización, digitalización o transición ecológica.
- ▶ Programas de igualdad de género o inserción laboral de colectivos vulnerables.

Además, muchas administraciones públicas promueven convocatorias de subvenciones específicas para la economía social, con menor burocracia y asesoramiento gratuito.

### Financiación ética y solidaria

Aparte de la financiación bancaria tradicional, estas empresas pueden recurrir a **entidades financieras éticas** que valoran más la sostenibilidad que la garantía económica. Entre ellas destacan:

- ▶ **Fiare Banca Ética**
- ▶ **Coop57**
- ▶ **Laboral Kutxa**
- ▶ **Triodos Bank**

Estas instituciones conceden préstamos y microcréditos a proyectos que demuestran **viabilidad económica y valor social**, aunque carezcan de grandes avales. Esto abre oportunidades reales para grupos de emprendedores sin patrimonio previo, pero con un plan de trabajo sólido y coherente.

### Impacto de esta ventaja

El acceso a financiación responsable no solo mejora la viabilidad del negocio, sino que también **mantiene la coherencia ética del proyecto**: se financia con entidades que comparten los mismos valores de justicia y participación.

## 5.4. Estabilidad laboral y compromiso del equipo

El empleo es la razón de ser de estas figuras. En lugar de depender de un empresario que decide sobre la plantilla, **los trabajadores son los propietarios**, por lo que su interés principal es mantener su propio puesto de trabajo y el de sus compañeros.

### Resultados observados

- ▶ Las cooperativas presentan **tasas de supervivencia empresarial más altas** que las empresas convencionales a los tres y cinco años.
- ▶ En periodos de crisis económica, **ajustan gastos sin destruir empleo**: prefieren reducir jornadas o salarios temporalmente antes que despedir.
- ▶ Las sociedades laborales han demostrado ser **instrumentos eficaces para rescatar empresas** que iban a cerrar, preservando los puestos de trabajo existentes.

### Compromiso y motivación

El sentimiento de propiedad genera un **compromiso laboral mucho mayor**. Los socios no trabajan “para otro”, sino **para sí mismos y su equipo**. Esto se traduce en:

- ▶ Mayor productividad.
- ▶ Menor absentismo.
- ▶ Menor rotación de personal.
- ▶ Un ambiente de colaboración y orgullo compartido.

Además, la implicación emocional con el proyecto crea una **identidad colectiva fuerte**. Las personas no solo se sienten empleadas, sino parte de algo valioso, lo que refuerza la cohesión y la permanencia.

## 5.5. Reparto justo de beneficios y responsabilidad compartida

En una cooperativa o sociedad laboral, **los beneficios se conciben de manera colectiva**. El objetivo no es enriquecer a unos pocos, sino **distribuir equitativamente el fruto del trabajo común**.

### En las cooperativas

Los excedentes (beneficios) se reparten **en función del trabajo realizado**, no del dinero aportado. Esto significa que quien más ha contribuido al proyecto, más participa del resultado, sin importar su capacidad económica. Además, por ley, una parte de los beneficios debe destinarse a:

- ▶ **Fondo de Reserva Obligatorio**, para fortalecer la empresa y garantizar su estabilidad.
- ▶ **Fondo de Educación y Promoción**, que financia formación, innovación, igualdad y acciones sociales.

### En las sociedades laborales

El reparto se realiza según las participaciones de cada socio, como en cualquier empresa mercantil, **pero con límites que evitan desigualdades excesivas**. Asimismo, se crean fondos similares destinados a:

- ▶ La formación de los trabajadores.
- ▶ La mejora de la empresa.
- ▶ La promoción de nuevos proyectos de economía social.

En ambas figuras, el reparto se decide en asamblea o junta, y **todos los socios tienen acceso a la información contable**. Esta transparencia refuerza la confianza y elimina el riesgo de abusos o decisiones ocultas.

### La responsabilidad compartida

Cuando las cosas van bien, los socios celebran juntos; cuando van mal, también **asumen juntos las decisiones difíciles**. Esa corresponsabilidad es una de las mayores fortalezas del modelo, porque genera madurez, compromiso y solidaridad interna.

## 5.6. Impacto social y sostenibilidad

Las cooperativas y sociedades laborales no solo producen bienes o servicios; **producen también bienestar y cohesión social**. Su forma de funcionar tiene consecuencias positivas en el entorno económico, social y ambiental.

## Impacto social

- ▶ **Creación de empleo local y estable:** muchas surgen en municipios pequeños donde otras empresas no se establecen.
- ▶ **Inclusión de colectivos vulnerables:** desempleados de larga duración, mujeres, jóvenes o personas con discapacidad.
- ▶ **Reducción de desigualdades:** los beneficios se reinvierten en la comunidad o se distribuyen equitativamente entre los socios.
- ▶ **Fomento de la igualdad de género:** gran presencia femenina en la dirección de cooperativas y empresas de economía social.

## Impacto ambiental

Las cooperativas y sociedades laborales suelen adoptar **criterios ecológicos** en su gestión:

- ▶ Uso responsable de los recursos.
- ▶ Reducción de residuos.
- ▶ Producción sostenible o local.
- ▶ Apuesta por energías renovables.

## Impacto cultural y educativo

El modelo fomenta una **cultura empresarial basada en valores éticos:** participación, solidaridad, equidad, respeto y desarrollo humano. Cada socio aprende no solo a trabajar, sino también a **gestionar, debatir y decidir colectivamente**. Esa experiencia de democracia interna tiene un valor educativo que trasciende lo económico.

## 5.7. Casos reales representativos

Las cooperativas y sociedades laborales no son teorías ni modelos abstractos: son empresas reales que demuestran cada día que la participación y la sostenibilidad pueden ir de la mano. A continuación se presentan tres ejemplos consolidados en España que reflejan, cada uno desde su ámbito, cómo funcionan y qué aportan estas formas de organización empresarial.

### Caso 1: Som Energía — Energía renovable con participación ciudadana

**Tipo de entidad:** Cooperativa de consumo y producción de energía renovable. **Sede:** Girona. **Año de creación:** 2010

Som Energía nació con un objetivo claro: ofrecer electricidad 100 % renovable en un mercado dominado por grandes compañías eléctricas. Un grupo de profesores y estudiantes de la Universidad de Girona impulsó la cooperativa con la idea de que los consumidores pudieran convertirse en **actores activos del cambio energético**.

El modelo es sencillo y transparente: cada persona que se asocia adquiere una participación simbólica y obtiene derecho a voto en las decisiones de la cooperativa, independientemente de la cantidad de energía que consume o del dinero aportado. Som Energía compra o produce electricidad procedente exclusivamente de fuentes renovables (solar, eólica o biomasa) y la distribuye a sus socios a precio de coste.

En pocos años, la cooperativa ha crecido hasta superar los **80 000 socios en toda España**, con proyectos de generación propia y una estructura completamente democrática. Además de comercializar energía limpia, Som Energía impulsa campañas de formación sobre ahorro y sostenibilidad, y apoya iniciativas locales de autoconsumo colectivo.

Su éxito demuestra que **la ciudadanía puede organizarse para transformar sectores estratégicos** sin depender de grandes corporaciones. Som Energía combina eficiencia económica, transparencia y participación, consolidándose como un ejemplo de cooperativa moderna y socialmente responsable.

## **Caso 2: Mondragón Corporación — Cooperativismo a gran escala**

**Tipo de entidad:** Grupo de cooperativas de trabajo asociado **Sede central:** Mondragón (Gipuzkoa, País Vasco) **Año de creación:** 1956

Mondragón Corporación es el **mayor grupo cooperativo del mundo** y uno de los principales referentes internacionales de economía social. Su origen se remonta a 1956, cuando un grupo de jóvenes formados por el sacerdote y pedagogo José María Arizmendiarieta fundó la primera cooperativa industrial, Ulgor, en la localidad vasca de Mondragón.

A partir de esa experiencia inicial, el modelo se replicó y evolucionó hasta convertirse en una red que hoy agrupa **más de 90 cooperativas** en sectores industriales, financieros, educativos y de distribución, con una plantilla que supera las **70 000 personas trabajadoras**.

El funcionamiento interno de Mondragón se basa en los mismos principios cooperativos que rigen a las pequeñas entidades: **democracia, participación y responsabilidad social**. Cada cooperativa asociada conserva su autonomía, pero todas comparten servicios de apoyo, un fondo solidario común y una universidad propia (Mondragon Unibertsitatea), que forma a nuevas generaciones de profesionales en gestión cooperativa.

Mondragón ha demostrado que el modelo de propiedad compartida puede competir a nivel global, innovar tecnológicamente y mantener empleos estables incluso en contextos de crisis. Es un ejemplo tangible de cómo la economía social **no solo sobrevive, sino que prospera** cuando se combina con educación, profesionalización y valores cooperativos.

### **Caso 3: Betsaide, S.A.L. — Industria con participación laboral**

**Tipo de entidad:** Sociedad Anónima Laboral (S.A.L.) **Sede:** Elorrio (Bizkaia) **Año de creación:** 1981

Betsaide S.A.L. es una empresa industrial especializada en la fundición y mecanizado de piezas de hierro y acero para sectores como la automoción, la energía y la maquinaria. Nació a comienzos de los años ochenta, en un periodo de reconversión industrial en el País Vasco, cuando un grupo de trabajadores decidió **constituir una sociedad laboral para conservar su empleo** y dar continuidad a la actividad.

Con el tiempo, Betsaide se ha consolidado como un ejemplo de **empresa gestionada por sus propios trabajadores**. Su capital social pertenece mayoritariamente a los empleados, que participan en la toma de decisiones estratégicas a través de sus órganos de gobierno. La compañía ha sabido combinar un sistema de gestión profesionalizado con el principio de participación, manteniendo una plantilla estable y comprometida con la calidad y la innovación.

Hoy Betsaide factura varios millones de euros al año y exporta buena parte de su producción a mercados internacionales. Además, colabora en programas de formación dual y desarrollo tecnológico con centros de investigación de su entorno.

Su trayectoria demuestra que la figura de la **sociedad laboral puede ser competitiva en sectores industriales exigentes**, al mismo tiempo que mantiene los valores de empleo estable, implicación y corresponsabilidad que caracterizan a la economía social.

Estos tres ejemplos —Som Energía, Mondragón Corporación y Betsaide S.A.L.— muestran que las cooperativas y sociedades laborales pueden adaptarse a cualquier escala y sector: desde una pequeña empresa de servicios hasta un gran grupo industrial. En todos los casos, el denominador común es el mismo: **la participación de las personas como base del éxito empresarial**.

## Conclusión general del capítulo

Las cooperativas y sociedades laborales son **formas de empresa inteligentes y humanas**. Combinan la eficiencia económica con principios sociales sólidos:

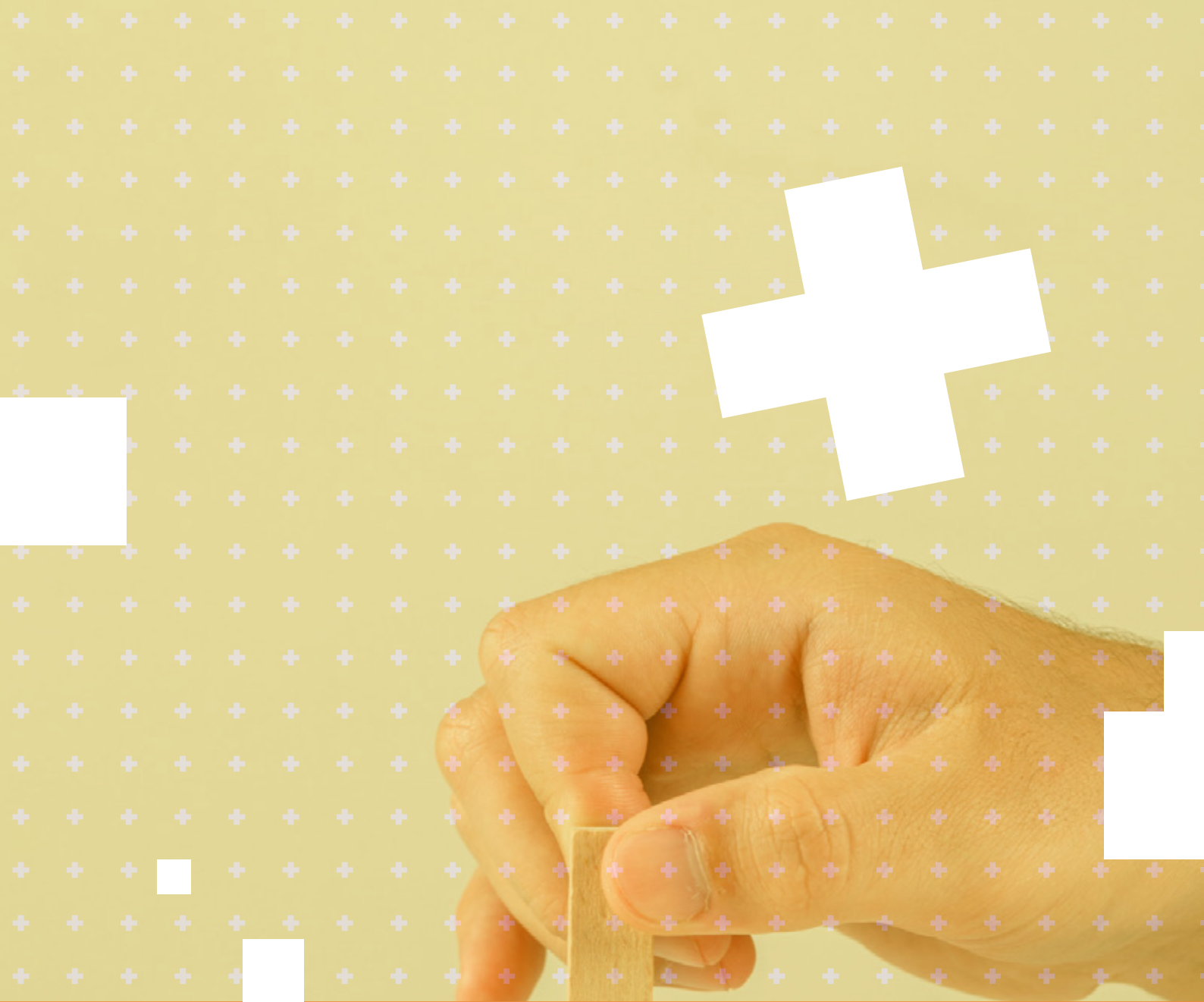
- ▶ Participación democrática.
- ▶ Reparto justo.
- ▶ Estabilidad laboral.
- ▶ Responsabilidad social.
- ▶ Sostenibilidad ambiental.

En tiempos en que muchas empresas buscan crecer a cualquier precio, estas figuras recuerdan que **la economía puede servir a las personas** y no al revés. Por eso, más allá de las cifras, su verdadero valor está en que **demuestran que otra manera de hacer empresa es posible, viable y duradera**.



[Link interesante: Las empresas de Economía Social  
Cooperativa son una solución real.](#)

[Enlace: https://www.youtube.com/watch?v=oxu9utZB3Vk](https://www.youtube.com/watch?v=oxu9utZB3Vk)



---

## CAPÍTULO 6. EL PROCESO DE CONSTITUCIÓN PASO A PASO

Constituir una cooperativa o una sociedad laboral no es complicado si se conoce el procedimiento y se planifica con método. En este capítulo se explica, de forma ordenada y comprensible, **cómo dar de alta legalmente una empresa de economía social** desde cero, qué documentos son necesarios, cuánto puede costar y cuáles son los errores más comunes que conviene evitar.

## 6.1. Qué papeles hay que preparar

Antes de comenzar los trámites formales, es importante **reunir toda la documentación** necesaria. Aunque puede haber pequeñas diferencias entre comunidades autónomas, los pasos básicos son muy similares en todo el territorio español.

### Documentos comunes a ambos tipos de entidades

#### 1. Certificación negativa del nombre social

- ▶ Se solicita al **Registro Mercantil Central** (en el caso de sociedades laborales) o al **Registro de Cooperativas** correspondiente (para cooperativas).
- ▶ Sirve para comprobar que no existe otra empresa con el mismo nombre.

#### 2. DNI o NIE de todos los socios fundadores

- ▶ Imprescindible para firmar cualquier documento legal o escritura pública.

#### 3. Estatutos sociales

- ▶ Documento esencial que define la identidad de la empresa: denominación, domicilio, objeto social, capital, derechos y deberes de los socios, y normas de funcionamiento.
- ▶ En las cooperativas, los estatutos se aprueban por la Asamblea Constituyente.
- ▶ En las sociedades laborales, se incorporan a la escritura pública de constitución.

#### 4. Escritura pública de constitución

- ▶ Se firma ante notario, incluyendo la voluntad de constituir la empresa, la identidad de los socios, el capital aportado y los estatutos.
- ▶ Es el “acta de nacimiento” legal de la entidad.

#### 5. Justificante del desembolso del capital social

- ▶ Debe ingresarse en una cuenta bancaria abierta a nombre de la futura sociedad.
- ▶ El banco entrega un certificado que se adjunta a la escritura.

#### 6. Solicitud de NIF (Número de Identificación Fiscal)

- ▶ Primero se obtiene un NIF provisional en la Agencia Tributaria y, tras la inscripción, el definitivo.

#### 7. Inscripción registral

- ▶ En el **Registro de Cooperativas** (autonómico o estatal) o en el **Registro Mercantil** (para sociedades laborales).
- ▶ Desde ese momento la empresa adquiere personalidad jurídica.

## Documentos adicionales según el tipo de entidad

- ▶ **Cooperativas:** pueden requerir informe de calificación previa y comunicación al registro autonómico.
- ▶ **Sociedades laborales:** necesitan el **certificado de calificación laboral**, que acredita que la mayoría del capital pertenece a socios trabajadores.

## 6.2. Cuánto cuesta constituirse

El coste de constitución varía según la forma jurídica, el número de socios y la comunidad autónoma. Sin embargo, puede estimarse un rango orientativo para hacerse una idea general.

### Cooperativas

- ▶ **Capital social mínimo:** determinado por los estatutos, habitualmente entre 1 000 € y 3 000 € en las de trabajo asociado.
- ▶ **Gastos notariales y registrales:** entre 250 € y 500 €, según complejidad y número de socios.
- ▶ **Asesoramiento y gestoría:** si se contrata, entre 200 € y 600 €.
- ▶ **Aportaciones adicionales voluntarias:** algunas cooperativas prevén cuotas periódicas para fondos de reserva o educación.

### Sociedades laborales

- ▶ **Capital social mínimo:**
  - ▶ 3 000 € para las **S.L.L. (Sociedades Limitadas Laborales)**.
  - ▶ 60 000 € para las **S.A.L. (Sociedades Anónimas Laborales)**.
- ▶ **Gastos de notaría y registro:** entre 400 € y 700 €.
- ▶ **Calificación laboral:** gratuita, pero requiere presentación de documentación.

### Costes complementarios

- ▶ Legalización de libros contables.
- ▶ Obtención de licencias municipales (apertura, actividad, etc.).
- ▶ Alta en la Seguridad Social y en el Impuesto de Actividades Económicas.

En conjunto, **una cooperativa pequeña puede constituirse por menos de 1 000 € en gastos administrativos**, mientras que una sociedad laboral básica puede rondar entre 1 000 € y 1 500 €, sin contar el capital inicial.

### 6.3. Dónde se hace cada trámite

Para evitar desplazamientos innecesarios, conviene conocer **qué organismo gestiona cada fase del proceso**.

Trámite	Organismo competente	Medio habitual
Certificación del nombre	Registro Mercantil Central / Registro de Cooperativas	En línea o presencial
Elaboración y firma de estatutos	Notaría	Presencial
Inscripción de la escritura	Registro de Cooperativas o Registro Mercantil	Presencial o telemática
Solicitud del NIF	Agencia Tributaria (AEAT)	En línea o presencial
Alta censal (modelo 036/037)	Agencia Tributaria	En línea o presencial
Alta en Seguridad Social	Tesorería General de la Seguridad Social	Presencial o sede electrónica
Licencia de apertura / actividad	Ayuntamiento correspondiente	Presencial
Solicitud de ayudas	Consejería o entidad autonómica de economía social	En línea

### Asesoramiento gratuito

Las comunidades autónomas cuentan con **servicios de apoyo especializados** en economía social (por ejemplo, Andalucía Emprende, Valnalón en Asturias, Fevecta en la Comunidad Valenciana o REAS en varias regiones). Estas entidades orientan a los emprendedores, revisan estatutos, facilitan plantillas y acompañan durante la constitución.

### 6.4. Modelos y formularios útiles

Para simplificar el proceso, muchos organismos ofrecen **formularios normalizados** que pueden descargarse gratuitamente desde sus portales web oficiales.

## Ejemplos de modelos comunes

- ▶ **Modelo de estatutos tipo** para cooperativas, adaptado a cada comunidad autónoma.
- ▶ **Modelo de escritura pública** de constitución de sociedad laboral (según Ley 44/2015).
- ▶ **Solicitud de calificación como sociedad laboral**, disponible en el portal del Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- ▶ **Modelo de NIF provisional (036)** en la Agencia Tributaria.
- ▶ **Formularios de inscripción registral** (según el registro correspondiente).

## Documentos internos recomendables

Además de los formularios oficiales, es útil preparar documentación complementaria que ayude a organizar la empresa desde el principio:

- ▶ **Acta de la asamblea constituyente** (en cooperativas).
- ▶ **Relación de socios y aportaciones.**
- ▶ **Calendario de aportaciones futuras o cuotas periódicas.**
- ▶ **Plan económico-financiero inicial.**

Contar con esta información clara y ordenada facilita mucho los trámites posteriores y evita errores en el registro.

## 6.5. Errores frecuentes y cómo evitarlos

Aunque el proceso de constitución es relativamente sencillo, muchas iniciativas fracasan por **fallos administrativos o falta de previsión**. A continuación se resumen los errores más habituales y cómo prevenirlos.

Error común	Consecuencia	Cómo evitarlo
No comprobar si el nombre está disponible	Retraso en la inscripción o denegación	Solicitar certificación negativa antes de redactar los estatutos
Estatutos mal redactados o contradictorios	Rechazo registral o conflictos internos	Usar modelos oficiales y revisarlos con un asesor
No definir bien las aportaciones iniciales	Desequilibrios financieros	Establecer claramente el capital y la forma de pago
No tramitar la calificación laboral (en sociedades laborales)	La empresa no obtiene su condición legal	Solicitar la calificación antes de operar
No inscribirse en el registro correspondiente	Falta de personalidad jurídica	No iniciar actividad sin inscripción
No abrir cuenta bancaria a nombre de la sociedad	Problemas fiscales y contables	Abrirla antes de la firma de la escritura
No prever el fondo de reserva o formación	Riesgo financiero a largo plazo	Incluirlo desde los estatutos
No solicitar ayudas o subvenciones a tiempo	Pérdida de financiación	Consultar convocatorias al constituirse

### Recomendación final

El éxito de una constitución no depende sólo de presentar papeles, sino de **planificar con método**:

- ▶ Asesorarse desde el inicio.
- ▶ Redactar estatutos realistas y claros.
- ▶ Cumplir escrupulosamente cada paso antes de comenzar la actividad.

La economía social ofrece un marco legal y financiero favorable, pero solo funciona plenamente si se respetan sus principios: **participación, transparencia y responsabilidad compartida**.

## Conclusión del capítulo

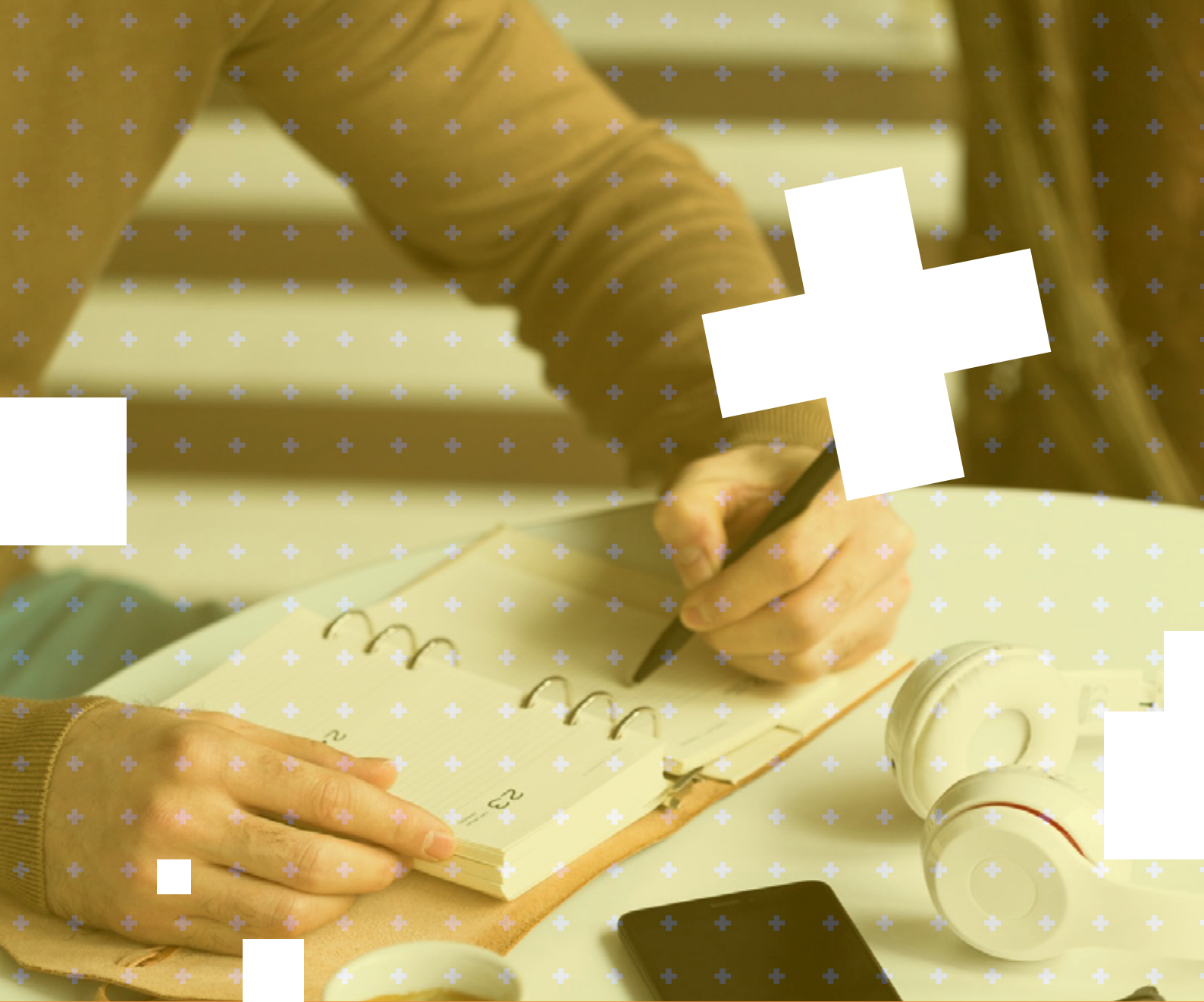
Constituir una cooperativa o una sociedad laboral no es un trámite burocrático más, sino **el acto fundacional de una comunidad empresarial**. Cada firma, cada acuerdo y cada documento representan el compromiso de un grupo de personas por trabajar juntas bajo valores de igualdad y corresponsabilidad.

Siguiendo este proceso ordenado —preparar documentos, definir estatutos, firmar la escritura, registrar la entidad y planificar su gestión inicial—, cualquier grupo con una buena idea y voluntad de colaboración puede **transformar su proyecto en una empresa legalmente reconocida, estable y con futuro**.



[Link interesante: Claves para constituir una sociedad laboral.](#)  
[Explica el proceso, requisitos y particularidades de la figura de sociedad laboral en España.](#)

[Enlace: https://www.youtube.com/watch?v=MxvfOTSVdF0](https://www.youtube.com/watch?v=MxvfOTSVdF0)



---

## CAPÍTULO 7. GESTIÓN DIARIA FÁCIL

Llevar el día a día de una cooperativa o de una sociedad laboral puede parecer complicado al principio, pero con una buena organización y una comunicación constante, se convierte en una tarea sencilla y gratificante. Este capítulo explica, de forma práctica y con ejemplos sencillos, cómo se toman las decisiones, cómo se reparten los resultados, qué obligaciones legales hay que cumplir y cómo mantener una convivencia positiva entre los socios.

## 7.1. Cómo funciona la toma de decisiones

En una cooperativa o sociedad laboral, las decisiones **no se imponen desde arriba**, sino que se acuerdan entre las personas socias. Esa es la gran diferencia con respecto a una empresa tradicional.

### En las cooperativas

- ▶ El órgano principal es la **Asamblea General**, donde cada socio tiene **un voto**, sin importar su aportación económica.
- ▶ Las decisiones importantes (cuentas, reparto de beneficios, inversiones, cambios en los estatutos) se aprueban por mayoría.
- ▶ Para el trabajo del día a día, se nombra un **Consejo Rector** o equipo de gestión, que ejecuta los acuerdos de la Asamblea.

### En las sociedades laborales

- ▶ Las decisiones se toman en la **Junta General de socios**, como en cualquier sociedad mercantil, pero con una condición: **la mayoría del capital pertenece a los trabajadores**.
- ▶ El órgano de dirección (Consejo de Administración o Administrador) debe rendir cuentas ante la Junta.
- ▶ En las S.L.L. (sociedades limitadas laborales) las decisiones se aprueban según las participaciones; en las S.A.L. (anónimas laborales), según las acciones, pero siempre respetando los límites legales para evitar concentrar el poder.

### Consejos prácticos para decidir bien

1. Convocar reuniones con antelación y enviar el orden del día.
2. Escuchar todas las opiniones, pero centrarse en soluciones.
3. Votar con transparencia y dejar constancia por escrito.
4. Evitar decisiones improvisadas fuera del órgano correspondiente.
5. Revisar los acuerdos cada cierto tiempo y evaluar sus resultados.

Una gestión democrática no significa lentitud, sino **acuerdos claros, registrados y compartidos por todos**.

## 7.2. Cómo se reparten los beneficios y pérdidas

En estas empresas, los resultados del ejercicio (ya sean beneficios o pérdidas) **no se reparten según el dinero que cada persona puso al inicio**, sino según el **trabajo y la participación** de cada socio.

### En las cooperativas

- ▶ Los **excedentes** se calculan una vez descontados los gastos, impuestos y dotaciones obligatorias.
- ▶ La ley exige destinar parte de esos excedentes a tres fondos:
  1. **Fondo de Reserva Obligatorio**, para reforzar la estabilidad económica.
  2. **Fondo de Educación y Promoción**, destinado a formación, innovación o proyectos sociales.
  3. **Retornos cooperativos**, que son la parte del beneficio que se reparte entre los socios según su participación en el trabajo.
- ▶ Si hay pérdidas, se cubren primero con el Fondo de Reserva o se compensan en los ejercicios siguientes.

### En las sociedades laborales

- ▶ Los **beneficios** se reparten según las participaciones o acciones, como en una sociedad tradicional, pero la ley limita la concentración del capital y protege el equilibrio entre socios.
- ▶ También deben dotar un **fondo especial de reserva** y destinar parte a formación.
- ▶ Si se registran pérdidas, se reparten proporcionalmente y pueden compensarse con los resultados futuros.

### Buenas prácticas para el reparto

1. Aprobar las cuentas en Asamblea o Junta General con toda la información disponible.
2. Decidir colectivamente el porcentaje que se reinvierte en la empresa.
3. Dejar constancia por escrito del reparto o la compensación.
4. Comunicarlo de forma transparente a todos los socios.

El reparto justo y claro de los resultados **refuerza la confianza interna** y evita malentendidos.

## 7.3. Qué obligaciones fiscales hay que cumplir

Toda empresa legal debe contribuir al sostenimiento de los servicios públicos. Las cooperativas y sociedades laborales, aunque tienen ventajas fiscales, **también deben cumplir sus obligaciones con Hacienda y la Seguridad Social**.

## Principales obligaciones fiscales

- ▶ **Alta censal en la Agencia Tributaria** mediante el modelo 036 o 037.
- ▶ **Declaraciones trimestrales y anuales** de IVA (modelo 303 y 390), IRPF (modelos 111/190 para retenciones de salarios o profesionales) y, si procede, alquileres (modelos 115/180).
- ▶ **Impuesto sobre Sociedades**, que se presenta una vez al año con el modelo 200.
- ▶ **Llevanza de libros contables** y **depósito de cuentas anuales** en el registro correspondiente.

## Ventajas fiscales habituales

- ▶ Las cooperativas pueden tributar con **tipos reducidos** y obtener **exenciones** en algunos impuestos.
- ▶ Las sociedades laborales pueden beneficiarse de deducciones si reinvierten beneficios o crean empleo estable.

## Consejos básicos

1. Contar con un asesor fiscal o gestoría especializada en economía social.
2. Llevar la contabilidad al día.
3. Guardar todas las facturas y justificantes.
4. No dejar pasar los plazos de presentación: evita recargos.

Cumplir con las obligaciones fiscales **protege a la empresa y mantiene su reputación ante las administraciones.**

## 7.4. Qué hacer si hay conflictos entre socios

Es normal que surjan diferencias de opinión. En las cooperativas y sociedades laborales, la clave está en **gestionar los desacuerdos sin romper la convivencia.**

### Pasos para resolver conflictos

1. **Escuchar antes de juzgar.** Muchas tensiones se reducen cuando las personas se sienten escuchadas.
2. **Usar los órganos internos.**
  - ▶ En cooperativas: el Consejo Rector o la Asamblea.
  - ▶ En sociedades laborales: la Junta General o el Administrador.
3. **Mediar internamente.** Designar una persona neutral o una pequeña comisión de conciliación.
4. **Acudir a mediación externa,** si no se logra acuerdo. Las federaciones (COCETA, CONFESAL) ofrecen servicios especializados gratuitos o de bajo coste.
5. **Evitar judicializar los conflictos,** salvo en último recurso.

## Cómo prevenir problemas

- ▶ Redactar **estatutos claros** y un **reglamento interno** que detalle derechos, deberes y procedimientos.
- ▶ Revisar los acuerdos de convivencia cada cierto tiempo.
- ▶ Fomentar la comunicación y la transparencia diaria.

En definitiva, los conflictos no deben verse como un fracaso, sino como **una oportunidad para mejorar la organización y reforzar la confianza mutua.**

## 7.5. Consejos para mantener la buena convivencia

El éxito de una cooperativa o una sociedad laboral depende tanto de la gestión económica como de la **armonía entre las personas**. A continuación, algunos principios que ayudan a mantener una convivencia sana y duradera:

1. **Comunicar con claridad.** Hablar a tiempo evita rumores y malos entendidos. Las reuniones regulares ayudan a compartir información y detectar problemas antes de que crezcan.
2. **Cumplir los compromisos.** Si la Asamblea o la Junta aprueba algo, todos deben respetarlo. La coherencia crea confianza.
3. **Reconocer el esfuerzo ajeno.** Agradecer y valorar el trabajo de los demás fortalece la motivación del grupo.
4. **Separar lo personal de lo profesional.** No mezclar emociones privadas con decisiones de empresa.
5. **Actualizar los conocimientos.** Formarse en gestión, comunicación y resolución de conflictos ayuda a prevenir tensiones.
6. **Celebrar los logros.** Cada pequeño éxito —un nuevo contrato, un cliente satisfecho, un año cerrado con beneficios— merece celebrarse. Fomenta la unión y la alegría colectiva.

## Conclusión del capítulo

La gestión diaria de una cooperativa o sociedad laboral no es complicada cuando se basa en tres pilares: **organización, transparencia y respeto mutuo**. Decidir juntos, repartir con justicia, cumplir con las normas y cuidar la convivencia son las claves para que el proyecto funcione muchos años.

Las empresas de economía social no se sostienen solo con capital: se sostienen con confianza.



**Link interesante:** Aunque está enfocado principalmente en autónomos, aborda de forma clara muchas de las obligaciones que también aplican a cooperativas y sociedades laborales (fiscalidad, contabilidad, cotización).

<https://www.youtube.com/watch?v=TaptO0qZLFk>



---

## CAPÍTULO 8. AYUDAS, APOYOS Y RECURSOS



Emprender como cooperativa o sociedad laboral no significa hacerlo en solitario. Existen numerosos **servicios públicos, redes de apoyo y entidades financieras éticas** que acompañan a las empresas de economía social desde su creación hasta su consolidación.

Este capítulo recopila, de forma sencilla, dónde buscar asesoramiento gratuito, qué ayudas pueden solicitarse y qué organizaciones trabajan cada día para fortalecer este modelo empresarial.

## 8.1. Dónde encontrar asesoramiento gratuito



Este enlace dirige a una presentación en PowerPoint que complementa los contenidos del apartado de forma visual y estructurada: (Powerpoint 5\_8.1)

[5\\_8.1.ppt](#)

## 8.2. Principales ayudas públicas y subvenciones

Las cooperativas y sociedades laborales pueden acceder a **ayudas económicas específicas** por su contribución al empleo estable y al desarrollo local.

### a) Ayudas estatales

Gestionadas por el **Ministerio de Trabajo y Economía Social**, a través de la **Dirección General de Economía Social**. Principales líneas:

- 1. Fomento de la economía social:** subvenciona la constitución y modernización de cooperativas y sociedades laborales.
- 2. Incorporación de socios trabajadores:** permite recibir apoyo económico o capitalizar el paro (pago único) para invertirlo en la empresa.
- 3. Formación y promoción:** financia acciones de capacitación y difusión del cooperativismo.

### b) Ayudas autonómicas

Cada comunidad autónoma publica convocatorias anuales con líneas similares:

- ▶ Gastos de constitución y asesoramiento.
- ▶ Inversiones en equipamiento o digitalización.
- ▶ Contratación de nuevos socios.
- ▶ Formación interna y promoción comercial.

**Consejo práctico:** seguir el boletín oficial autonómico (BOJA, DOGC, BOCM, BORM, etc.) o suscribirse a los boletines de las federaciones para no perder plazos.

### c) Ayudas europeas

- ▶ **Fondo Social Europeo Plus (FSE+):** apoya empleo y formación.
- ▶ **Next Generation EU y fondos FEDER:** financian digitalización, sostenibilidad e innovación.
- ▶ **Programas Erasmus+ y Horizon Europe:** financian proyectos de cooperación, investigación o emprendimiento social.

Estas convocatorias suelen canalizarse mediante administraciones públicas o entidades colaboradoras.

## 8.3. Organismos de apoyo al cooperativismo y la economía social

Existen organizaciones que agrupan, representan y fortalecen al conjunto del sector.

Entidad	Tipo de apoyo	Ámbito
<b>CEPES</b> – Confederación Empresarial Española de la Economía Social	Representación institucional, asesoramiento y coordinación de políticas públicas	Estatal
<b>COCETA</b> – Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado	Formación, asesoría jurídica y promoción del cooperativismo	Estatal
<b>CONFESAL</b> – Confederación Empresarial de Sociedades Laborales	Apoyo técnico, jurídico y de gestión a sociedades laborales	Estatal
<b>REAS</b> – Red de Economía Alternativa y Solidaria	Promueve consumo responsable, finanzas éticas y emprendimiento social	Estatal y autonómico
<b>CIRIEC-España</b>	Investigación y difusión académica sobre economía social	Universitario
<b>Federaciones autonómicas</b> (FAECTA, FEVECTA, ASATA, KONFEKOOP, UCAC, etc.)	Asesoramiento directo, acompañamiento en trámites y gestión de ayudas	Regional

Además, muchos ayuntamientos y diputaciones disponen de **oficinas locales de economía social**, que facilitan información y orientación inicial.

## 8.4. Bancos éticos y líneas de financiación solidaria

La economía social cuenta con una **red de entidades financieras comprometidas** con valores éticos y de cooperación. Estas instituciones evalúan los proyectos no solo por su rentabilidad económica, sino también por su impacto social y ambiental.

### a) Principales bancos éticos en España

1. **Fiare Banca Ética** – Cooperativa de crédito que financia proyectos sociales, culturales y medioambientales.
2. **Coop57** – Fondo cooperativo de servicios financieros solidarios, especialmente para cooperativas de trabajo y entidades sin ánimo de lucro.
3. **Triodos Bank** – Banco europeo de finanzas sostenibles, centrado en proyectos de energía verde, educación y salud.
4. **Laboral Kutxa** – Entidad vasca cooperativa, parte del grupo Mondragón, con líneas específicas para economía social.
5. **MicroBank (Grupo CaixaBank)** – Ofrece microcréditos a emprendedores sin avales, incluyendo cooperativas.

### b) Líneas de financiación pública complementaria

- ▶ **ENISA Economía Social:** préstamos participativos sin aval personal.
- ▶ **ICO Empresas y Emprendedores:** financiación para inversiones productivas y circulante.
- ▶ **SGR (Sociedades de Garantía Recíproca):** facilitan avales a proyectos de economía social.

### c) Recomendaciones prácticas

1. Preparar un plan económico claro, con previsión de ingresos y gastos.
2. Demostrar impacto social: creación de empleo, sostenibilidad o innovación.
3. Combinar financiación ética y ayudas públicas para equilibrar riesgos.

## 8.5. Directorio de enlaces y contactos útiles

A continuación se ofrece una lista de portales oficiales y entidades donde los emprendedores pueden encontrar información actualizada, modelos de documentos y convocatorias abiertas:

Recurso	Dirección web	Tipo de información
Ministerio de Trabajo y Economía Social – Economía Social	<a href="https://www.mites.gob.es">https://www.mites.gob.es</a>	Normativa, convocatorias y programas estatales
CEPES – Confederación Empresarial Española de la Economía Social	<a href="https://www.cepes.es">https://www.cepes.es</a>	Noticias, estadísticas, ayudas y publicaciones
COCETA – Cooperativas de Trabajo Asociado	<a href="https://www.coceta.coop">https://www.coceta.coop</a>	Asesoramiento, formación y recursos cooperativos
CONFESAL – Sociedades Laborales de España	<a href="https://www.confesal.es">https://www.confesal.es</a>	Información legal, convocatorias y buenas prácticas
REAS Red de Economía Alternativa y Solidaria	<a href="https://www.economiasolidaria.org">https://www.economiasolidaria.org</a>	Finanzas éticas, consumo responsable y redes locales
FAECTA – Federación Andaluza de Cooperativas de Trabajo	<a href="https://www.faecta.coop">https://www.faecta.coop</a>	Servicios y programas autonómicos
FEVECTA – Federación Valenciana de Cooperativas de Trabajo	<a href="https://www.fevecta.coop">https://www.fevecta.coop</a>	Asesoramiento regional y formación
ASATA – Agrupación Asturiana de Sociedades Laborales y Economía Social	<a href="https://www.asata.es">https://www.asata.es</a>	Guías prácticas y noticias
Fiare Banca Ética	<a href="https://www.fiarebancaetica.coop">https://www.fiarebancaetica.coop</a>	Financiación ética
Coop57	<a href="https://www.coop57.coop">https://www.coop57.coop</a>	Servicios financieros solidarios
Triodos Bank España	<a href="https://www.triodos.es">https://www.triodos.es</a>	Préstamos sostenibles y cuenta ética

## Conclusión del capítulo

Las cooperativas y sociedades laborales no están solas. Cuentan con una **red sólida de apoyos, asesoramiento, financiación y formación** que les permite nacer, crecer y consolidarse. Aprovechar estos recursos no solo alivia la carga económica inicial, sino que conecta a la empresa con un ecosistema de valores compartidos.

La economía social avanza porque sus empresas cooperan entre sí y con las instituciones que las acompañan.



**Link interesante: Ayudas a la incorporación de personas socias trabajadoras en cooperativas y sociedades laborales**

**Enlace: [https://www.youtube.com/watch?v=BOQDmil0\\_wg](https://www.youtube.com/watch?v=BOQDmil0_wg)**



---

## CAPÍTULO 9. CASOS INSPIRADORES

Aprender de la experiencia de otros es una de las mejores maneras de avanzar con paso firme. En este capítulo se presentan **tres historias reales de éxito** —dos cooperativas y una sociedad laboral— que demuestran que con trabajo, cooperación y compromiso, es posible construir empresas sostenibles desde la nada o transformar negocios en crisis en proyectos de futuro. Cada caso incluye una breve historia, los retos enfrentados y las lecciones que deja para otros emprendedores.

## 9.1. Cooperativas que empezaron desde cero

### **Caso 1: Som Energía - La fuerza ciudadana por la energía verde**

**Año de creación:** 2010 **Sede:** Girona

**Sector:** Energía renovable y consumo responsable

Som Energía nació de la iniciativa de un grupo de profesores y estudiantes de la Universidad de Girona que querían demostrar que los ciudadanos podían producir y consumir energía limpia de forma cooperativa. Comenzaron con apenas unas decenas de socios y sin grandes inversiones, pero con una idea clara: ofrecer electricidad 100 % renovable a precio justo.

Su crecimiento fue meteórico gracias a la confianza y al boca a boca: hoy supera los **80 000 socios** en toda España. La cooperativa genera y comercializa electricidad procedente de fuentes solares, eólicas y de biomasa, e invierte sus beneficios en nuevos proyectos de producción verde y formación ambiental.

#### **Claves de su éxito:**

- ▶ Un propósito social claro y compartido.
- ▶ Transparencia total en la gestión.
- ▶ Participación activa de los socios a través de asambleas y grupos locales.

**Lección aprendida:** Empezar desde cero es posible si el proyecto conecta con valores reales de la sociedad. La energía que mueve a Som Energía no solo es eléctrica, sino humana.

### **Caso 2: La Fageda - Trabajo, dignidad y sostenibilidad social**

**Año de creación:** 1982

**Sede:** Olot (Girona)

**Sector:** Alimentación y reinserción social

La Fageda es una cooperativa que nació en el corazón de la comarca de la Garrotxa con un propósito profundamente humano: ofrecer empleo digno a personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental. Su fundador, el psicólogo Cristóbal Colón, apostó por la idea de que “todos tenemos algo que aportar si se nos ofrece la oportunidad adecuada”.

Comenzaron elaborando yogures artesanales con leche de vacas propias y un pequeño grupo de trabajadores. Con los años, La Fageda se convirtió en **una marca reconocida en toda Cataluña**, ejemplo de integración social y calidad alimentaria. Hoy emplea a más de 300 personas y destina parte de sus beneficios a programas de acompañamiento terapéutico y educativo.

#### **Claves de su éxito:**

- ▶ Propósito social claro y auténtico.
- ▶ Control total del proceso productivo (de la granja al envase).
- ▶ Reparto justo de beneficios y fuerte sentimiento de pertenencia.

**Lección aprendida:** Una empresa puede ser competitiva y humana al mismo tiempo. La rentabilidad y la inclusión no son opuestas, sino complementarias.

## 9.2. Sociedades laborales que transformaron su negocio

### **Caso 3: Trèvol Industrial S.L.L. – De la crisis al renacimiento cooperativo**

**Año de transformación:** 2013

**Sede:** Valencia

**Sector:** Metalurgia y fabricación de componentes

Trèvol Industrial era una pequeña empresa familiar de mecanizado que, tras la crisis de 2008, se vio al borde del cierre. El propietario decidió jubilarse y ofreció la opción de liquidarla o dejarla en manos de sus trabajadores. Un grupo de empleados decidió dar un paso al frente y la **reconvirtió en una Sociedad Limitada Laboral (S.L.L.)**, con asesoramiento de FEVECTA (Federación Valenciana de Cooperativas de Trabajo Asociado).

Comenzaron con dificultades: reorganizaron turnos, renegociaron con proveedores y buscaron financiación a través de **Laboral Kutxa**. En dos años, lograron estabilizar la producción y ampliar su cartera de clientes. Hoy Trèvol Industrial mantiene los puestos de trabajo que se habrían perdido y ha incorporado a nuevos socios trabajadores.

#### **Claves de su éxito:**

- ▶ Decisión valiente de los trabajadores ante una situación límite.
- ▶ Apoyo institucional y financiero adecuado.
- ▶ Espíritu de cooperación y compromiso con la empresa.

**Lección aprendida:** Convertir una empresa en sociedad laboral puede ser la mejor forma de **salvar empleos y transformar una crisis en una oportunidad de crecimiento.**

### 9.3. Lecciones aprendidas de cada caso

Las historias anteriores, aunque distintas en tamaño y sector, comparten principios comunes que explican su éxito.

Aspecto clave	Som Energía	La Fageda	Trèvol Industrial S.L.L.
Origen	Iniciativa ciudadana universitaria	Proyecto social de integración	Reconversión de empresa en crisis
Tipo de entidad	Cooperativa de consumo y producción	Cooperativa de trabajo asociado	Sociedad limitada laboral
Claves del éxito	Transparencia, participación, valores verdes	Propósito humano, calidad y compromiso	Autogestión, apoyo mutuo y profesionalización
Impacto social	Energía limpia y educación ambiental	Inserción laboral y bienestar personal	Empleo estable y continuidad empresarial
Lección principal	Los valores compartidos atraen talento y confianza	La dignidad es un motor económico poderoso	La unidad de los trabajadores salva empresas

#### Síntesis general

- 1. El valor del propósito.** Todas las iniciativas nacieron con un objetivo más amplio que el beneficio económico. Esa misión clara motivó y unió a las personas.
- 2. La gestión participativa funciona.** Las decisiones compartidas crean compromiso y evitan errores estratégicos.
- 3. La resiliencia es colectiva.** En momentos de crisis, la cooperación entre socios es el mejor escudo frente a la incertidumbre.
- 4. El impacto social genera reputación.** Las empresas que aportan valor a su entorno atraen clientes, financiación y talento.
- 5. El modelo es replicable.** Lo que comenzó en Girona, Valencia o el País Vasco puede reproducirse en cualquier región con las mismas bases: participación, honestidad y trabajo compartido.

## Conclusión del capítulo

Los casos inspiradores demuestran que **emprender colectivamente es posible y rentable**. Las cooperativas y sociedades laborales no solo crean empleo, sino también comunidad, identidad y esperanza. Sus historias son la prueba de que cuando las personas se organizan para trabajar juntas, **los proyectos se sostienen, crecen y perduran**.

En la economía social, el éxito no se mide solo en cifras, sino en el número de vidas que mejora.



**Link interesante: Informe Evolución y Tendencias de la Economía**

**Social 2023 (CEPES)**

**Enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=wXJmRggyO9c>**



---

## CAPÍTULO 10. CONCLUSIONES Y PRÓXIMOS PASOS

Después de recorrer los capítulos anteriores, el lector ya conoce qué son las cooperativas y las sociedades laborales, cómo funcionan, qué ventajas ofrecen y qué pasos hay que seguir para ponerlas en marcha. Este último capítulo reúne las ideas clave y ofrece una orientación final para quienes desean **dar el paso desde la idea hasta la acción**.

## 10.1. Qué camino elegir según tu situación

No existe una única fórmula válida para todos. La elección entre cooperativa o sociedad laboral depende de las circunstancias personales, el número de socios, el tipo de actividad y el nivel de implicación que se desee mantener.

A continuación, una guía sencilla para orientar la decisión:

Situación inicial	Forma más adecuada	Por qué
Varias personas que quieren trabajar juntas y compartir decisiones de igual a igual	<b>Cooperativa de trabajo asociado</b>	Modelo democrático: un socio = un voto. Ideal para equipos cohesionados.
Empresa en crisis cuyos trabajadores desean conservar sus empleos	<b>Sociedad laboral (S.L.L. o S.A.L.)</b>	Permite que los trabajadores compren y gestionen la empresa.
Personas con poco capital inicial pero con voluntad de compromiso colectivo	<b>Cooperativa</b>	Flexibilidad en las aportaciones y acceso a ayudas específicas.
Negocio que busca profesionalizar su gestión sin perder la participación de los trabajadores	<b>Sociedad laboral</b>	Estructura mercantil sencilla y adaptable.
Proyecto social, educativo o medioambiental con enfoque comunitario	<b>Cooperativa o cooperativa mixta</b>	Facilita la colaboración entre socios, usuarios y entidades locales.

En resumen:

- Si la prioridad es la **democracia interna y la igualdad**, la cooperativa es la mejor opción.
- Si la prioridad es **mantener la estructura empresarial clásica con participación de los trabajadores**, la sociedad laboral es el camino adecuado.

Ambas fórmulas comparten la misma esencia: **empresas donde las personas están por encima del capital**.

## 10.2. Consejos finales para decidir con cabeza

Emprender en economía social es una decisión importante. Para hacerlo bien, conviene actuar con método y claridad desde el principio.

### **a) Dedicar tiempo a reflexionar**

No se trata solo de crear una empresa, sino de construir un proyecto común. Define junto a tus futuros socios qué valores os unen, qué queréis lograr y cómo vais a organizaros.

### **b) Busca asesoramiento especializado**

Antes de firmar nada, contacta con una **federación de cooperativas o sociedades laborales**. Allí encontrarás asesoramiento gratuito para redactar estatutos, preparar el plan de empresa y tramitar ayudas.

### **c) Elabora un plan realista**

Una cooperativa o sociedad laboral debe ser económicamente viable. Haz números, estudia el mercado y establece objetivos alcanzables. Recuerda: la participación no sustituye la planificación.

### **d) Cuida la comunicación**

Hablad con sinceridad y escuchad todas las voces. Las diferencias son normales, pero deben gestionarse con respeto y transparencia.

### **e) Aprovecha la formación**

Cada socio debe entender las bases del modelo cooperativo o laboral. Una buena formación en gestión, finanzas y liderazgo compartido evita conflictos y fortalece la organización.

### **f) Empieza poco a poco**

No hace falta tenerlo todo perfecto desde el primer día. Lo importante es comenzar con una base sólida y mejorar con la práctica.

Emprender en economía social no es correr, es avanzar juntos a paso firme.

## 10.3. Cómo seguir aprendiendo sobre economía social

El aprendizaje no termina con esta guía. La economía social es un campo vivo y en expansión, con nuevas leyes, ayudas, estudios y experiencias cada año. Quienes deseen profundizar pueden apoyarse en una gran cantidad de **recursos gratuitos y accesibles**.

### a) Formación y cursos

- ▶ **Escuelas de economía social** de las federaciones autonómicas (FAECTA, FEVECTA, ASATA, etc.).
- ▶ **Plataformas online** del Ministerio de Trabajo y Economía Social, con cursos gratuitos.
- ▶ **Universidades** con cátedras o posgrados en cooperativismo (Granada, Valencia, Mondragón, Murcia).

### b) Publicaciones y revistas

- ▶ Revista de Economía Social (CIRIEC-España).
- ▶ Boletín de CEPES.
- ▶ Informes anuales de COCETA y CONFESAL.
- ▶ Guías prácticas editadas por las comunidades autónomas.

### c) Redes y comunidades

Participar en foros o grupos de economía social permite compartir experiencias, resolver dudas y crear sinergias. Plataformas como **REAS**, **Social Economy Europe** o **Economistas sin Fronteras** publican encuentros, jornadas y recursos abiertos.

### d) Seguir proyectos inspiradores

Visitar cooperativas y sociedades laborales consolidadas es la mejor forma de aprender. Muchas ofrecen jornadas de puertas abiertas o programas de prácticas.

## Conclusión general

Las cooperativas y sociedades laborales representan **otra forma de hacer empresa**: más humana, más participativa y más sostenible. No son una moda, sino una alternativa sólida que demuestra cada día que la economía puede servir al bienestar colectivo.

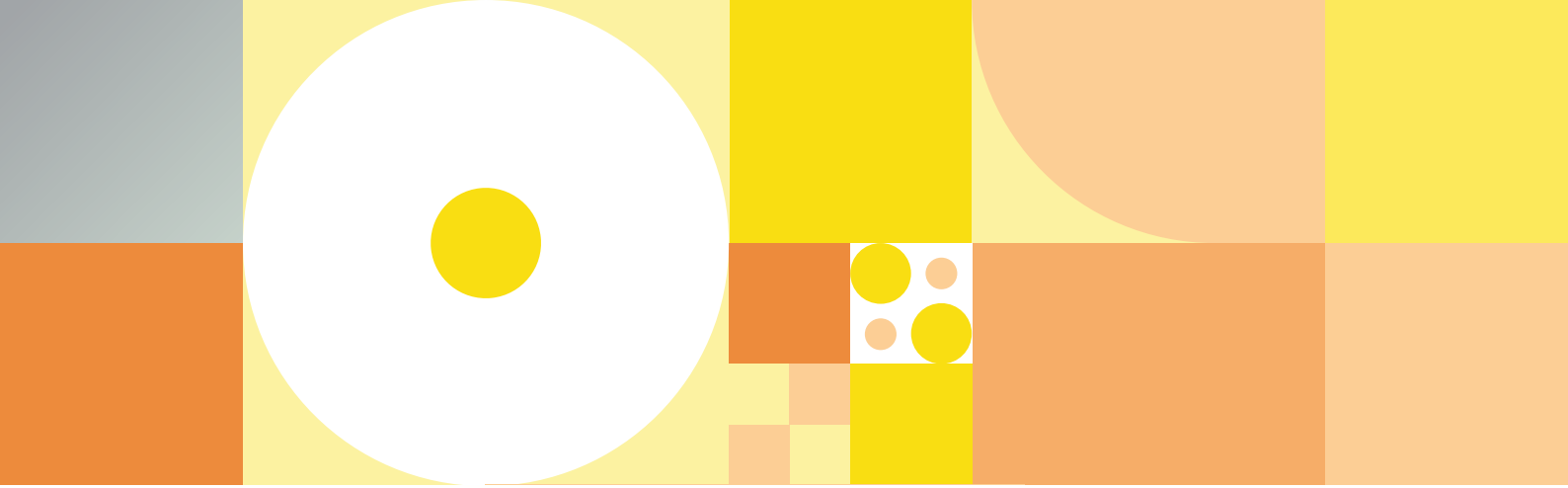
Elegir este camino implica compromiso, pero también recompensas: independencia, estabilidad, sentido de pertenencia y coherencia con los propios valores.

Si sueñas con un proyecto que combine trabajo, justicia y colaboración, la economía social te está esperando.



**Título: “PRESENTE Y FUTURO DE LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL EN ESPAÑA Y EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL”**

**Enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=mCOjagKIfiM>**



**+ emprendimiento**  
**+ oportunidades**  
COMUNIDAD DE MADRID

