

**Sociedades de responsabilidad limitada como cooperativas de trabajo**

Por Sarah Sexton, secretaria legal

**¿Qué es una cooperativa de trabajo?**

Una cooperativa de trabajo es un negocio compuesto por miembros que son personas tanto trabajadoras como dueñas del negocio. Las cooperativas de trabajo pueden ayudar a empoderar a personas trabajadoras, crear empleos estables y prácticas empresariales sustentables, y crear un ambiente laboral más equitativo.[[1]](#footnote-1) La membresía puede controlar cómo se estructura y administra el negocio. Tiene una inversión en el éxito del negocio. Este marco ayuda a poner a las y los trabajadores en condiciones de igualdad y crear democracia en el lugar de trabajo, algo particularmente poderoso entre grupos de personas típicamente privadas de derechos y privilegios.

**¿Por qué escoger ser una sociedad de responsabilidad limitada?**

Una cooperativa de trabajo puede decidir establecerse como una sociedad de responsabilidad limitada *(limited liability company*, o LLC). Una LLC es una organización comercial no incorporada cuyos miembros no tienen ninguna responsabilidad personal por las deudas de la compañía. Las LLCs de California no pueden usarse para servicios profesionales ni participar en operaciones bancarias, de seguros o de fideicomiso.

Una cooperativa de trabajo puede encontrar que el modelo de una LLC ofrece muchas ventajas.

**Reconocimiento en otros estados**

En algunos estados, existe una opción para establecer una cooperativa de trabajo como una corporación cooperativa, pero no todos los estados tienen dicho tipo de entidad. En contraste, todos los estados sí permiten la formación de LLCs. Por lo tanto, una cooperativa de trabajo organizada como una LLC puede ser reconocida en otros estados y el extranjero.

**Flexibilidad**

Las LLCs brindan un alto grado de flexibilidad para la organización y administración de una cooperativa de trabajo. Esta flexibilidad hace que las LLCs sean una buena opción en cuanto a la entidad de un negocio nuevo que espera tener cambios estructurales en un futuro.

La membresía de una cooperativa de trabajo de tipo LLC decide cómo quiere administrar su compañía. Esto se determina en su acuerdo operativo. Esta decisión se toma democráticamente. Cada miembro es una dueña o un dueño y tiene el poder de tomar esta decisión. Una LLC permite que una compañía esté administrada por la membresía o por algún tipo de gerencia. Las y los trabajadores tienen esta opción.

Las LLCs no son solo flexibles con respecto a la administración, sino que esto también aplica a la membresía. Bajo el modelo de una LLC, una cooperativa de trabajo puede estructurar su propia membresía de varias formas. Por ejemplo, puede permitir que haya miembros múltiples, pasivos, activos, gerenciales, no grenciales, temporales y provisionales. Esto todo se define en el acuerdo operativo de la compañía.

**Posibles miembros extranjeros**

Una ventaja importante de establecer una cooperativa de trabajo como una LLC es que puede tener miembros extranjeros o miembros fuera de Estados Unidos. Esta es una ventaja particularmente importante para un negocio que trabaje con importación y exportación.

**El empoderamiento, la administración equitativa/democrática**

Un elemento importante al iniciar una cooperativa de trabajo es educar a la membresía sobre los derechos y las responsabilidades de la membresía. Si las y los trabajadores deciden convertirse en una LLC administrada por la membresía, entonces todo miembro tiene una responsabilidad fiduciaria ante la compañía y es considerado un agente de la compañía con poder para tomar decisiones vinculantes para la compañía. Es importante que todo miembro entonces entienda el impacto que tienen sus acciones. Si la cooperativa opta por la estructura de una LLC administrada por algún tipo de gerencia, entonces la membresía solo tiene la responsabilidad de actuar en buena fe y de forma justa y solo la gerencia tiene una responsabilidad fiduciaria y el poder de agencia.

**Responsabilidad**

Una cooperativa de trabajo puede encontrar que una LLC tiene la ventaja de limitar la responsabilidad de su membresía. La responsabilidad personal de la membresía por las obligaciones de la compañía se limita a su inversión en la compañía. Si el negocio incurre una deuda, la deuda es de la compañía y no de las personas dueñas. En una LLC, la membresía no es personalmente responsable por las deudas, obligaciones o responsabilidades de la compañía. La membresía solo es responsable hasta el punto acordado por escrito referente a la responsabilidad por las deudas. La membresía también puede ser responsable ante terceros por conductas torticeras, para devolver una distribución otorgada injustamente o si el tribunal levanta el velo de la compañía.

**Impuestos estatales**

Dependiendo del estado donde se establezca la LLC, puede haber requisitos contributivos especiales. Una compañía debe buscar asesorarse en su propio estado en cuanto a estos procedimientos.

En California, a diferencia del nivel federal, una LLC está sujeta a impuestos a nivel de entidad. Mientras California adopta en su mayoría las reglas contributivas federales, hay un impuesto de franquicia con un mínimo anual de $800 que se le impone a toda LLC, sin importar recibos brutos o ingresos netos. Además, cada año una LLC tiene que radicar el Formulario 568 de la Junta de Impuestos de Franquicia *(Franchise Tax Board*, o FTB). Si la LLC gana más de $250.000, tiene que pagar un cargo anual basado en el total de los ingresos para el año contributivo.

**¿Cómo una cooperativa de trabajo se establece como una LLC?**

Establecer una cooperativa de trabajo como una LLC varía de estado a estado, dependiendo de las regulaciones específicas referentes a las LLCs. Sin embargo, hay unos pasos comunes que toda cooperativa de trabajo tiene que completar para solicitar el estatus de una LLC.

Primero, el grupo de personas trabajadoras tiene que investigar lo que sea relevante sobre su plan de negocios para fines de regulación local. Es muy importante tener un plan de negocios sólido con proyecciones del flujo de caja para poder estimar por adelantado los pagos de dividendos.

Lo próximo es que el grupo se junte para redactar un acuerdo operativo. Este documento le da vida a la cooperativa. Establece cómo se administrará el negocio, quién compondrá la membresía, cómo se otorgará o terminará la membresía y muchos otros detalles importantes. Refiérase a la sección sobre acuerdos operativos que se encuentra más adelante.

**Establecerse en California**

A continuación, se describen los pasos que una compañía tiene que tomar para convertirse en una LLC en California.

Para convertirse en una LLC, una persona o un grupo tiene que presentar los artículos de organización ante el Secretario del Estado, junto con un cargo de $70. Los artículos se desarrollan al simplemente radicar un formulario disponible en el sitio web del Secretario del Estado.[[2]](#footnote-2) Una organizadora o un organizador de la compañía tiene que firmar los artículos.

El grupo también tiene que desarrollar por escrito un acuerdo operativo. En este, la membresía tiene que determinar el estilo de administración, así como los métodos de mantenimiento de registros y contabilidad. En California, la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada Beverly-Killea, Corp C § 1700-17655 contiene reglas que gobiernan la administración interna.

Dentro de 90 días después de haber radicado los artículos de organización, la LLC tiene que presentar una Declaración de Información con el Secretario del Estado. Esto incluye los nombres y las direcciones de la gerencia o de toda la membresía si la LLC está administrada por la membresía, la naturaleza general de las actividades comerciales de la LLC, el nombre y la dirección del agente de servicios procesales de la LLC y la dirección de la oficina principal del negocio de la LLC. Esta Declaración de Información se presenta cada dos años y cuando cambie la información.

Tenga o no personal empleado, la LLC tiene que obtener un Número de Identificación Patronal *(Employer Indentification Number*, o EIN) a ser usado como su número de identificación de contribuyente. El EIN se puede obtener por internet en el sitio web del Servicio de Rentas Internas *(Internal Revenue Service*, o IRS).[[3]](#footnote-3)

La LLC también debe solicitar cualquier permiso o licencia que se le requiera para su negocio.

La LLC tiene que pagar un impuesto anual de franquicia para el día 15 del cuarto mes del año contributivo de la LLC. La LLC también tiene que pagarle impuestos sobre la propiedad al condado donde esté ubicada, con base en el valor de toda propiedad real y personal sujeta a impuestos que tenga o posea.

**Acuerdos operativos**

Un acuerdo operativo es el documento más importante que creará la membresía de una cooperativa de trabajo a medida que le da vida al negocio con la definición de asuntos clave, incluyendo los procesos de membresía, administración, operación y pago.

La membresía de la cooperativa se reúne y trabaja democráticamente para redactar el documento, el cual gobernará a su compañía. Este documento puede estar en el idioma de la membresía. Hay muchas formas diferentes en las que las y los trabajadores pueden estructurar su compañía; sin embargo, la membresía tiene que llegar a un consenso y solidificarlo en procedimientos de funcionamiento según lo definido en el acuerdo operativo.

**Organización**

La primera parte de un acuerdo operativo debe incluir el nombre oficial de la compañía y su propósito general.

**Administración**

La administración de una cooperativa de trabajo se puede estructurar de diferentes maneras. La membresía puede decidir que el negocio esté administrado por la membresía si quiere que el control quede en sus manos. Otros grupos pueden decidir tener una gerencia o incluso una Junta Directiva para que controle las operaciones del negocio, permitiendo así que las y los trabajadores se enfoquen en su trabajo. Esta es una decisión que le toca a la membresía.

La compañía puede decidir si quiere un método de administración descentralizado, democrático e informal o una forma centralizada, con una gerencia o una Junta Directiva. Puede también restringir la transferibilidad de los derechos de administración.

Si una compañía está administrada por la membresía, es importante que la membresía entienda que todas las personas que la componen son agentes de la compañía con una responsabilidad fiduciaria. Sus acciones pueden vincular a la compañía. En una cooperativa administrada por una gerencia/Junta Directiva, solo aquellas personas designadas en el acuerdo operativo tendrán el poder de vincular a la compañía.

**Derechos de la membresía, intereses económicos, derechos de votación**

El acuerdo operativo también establece los criterios para convertirse en miembro de la cooperativa y permite que se admitan nuevas personas a la membresía o que se limite la membresía en sí. Esto típicamente requiere la inversión de algo de capital. Puede requerir una cierta cantidad de horas laborales o incluso un período de membresía provisional. Una compañía también puede crear diferentes niveles o clases de membresía, como una temporal, provisional o de largo plazo.

El acuerdo operativo también debe explicar cómo se adjudicarán los derechos de votación dentro de la compañía. Los derechos de votación pueden distribuirse equitativamente o pueden ser proporcionales a la inversión de cada miembro. La membresía también debe determinar en el acuerdo si los derechos de votación serán transferibles.

Los intereses económicos de la membresía generalmente son transferibles pero los derechos de la membresía, como el voto, están protegidos por procedimientos en el acuerdo operativo con el propósito de restringir o impedir su transferencia.

Es importante que un acuerdo operativo determine el procedimiento y la capacidad de la membresía para salirse o ser despedida de la compañía.

El acuerdo operativo también puede crear diferentes poderes y responsabilidades para la membresía. Una compañía puede desear incluir los nombres de todas las personas miembro en el acuerdo operativo.

**Elecciones y reuniones**

La cooperativa tiene que decidir cómo se tomarán las decisiones de la compañía. Puede decidir establecer un sistema de elecciones y derechos de votación en su acuerdo operativo. Los procedimientos de votación y la distribución de los votos también necesitan definirse en el acuerdo. La distribución de los votos se puede hacer de muchas maneras diferentes, ya sea con un voto por miembro, con votos proporcionales a la inversión o con votos limitados a solo cierta clase de miembros.

Una cooperativa también puede decidir tener reuniones. El procedimiento para convocar a estas reuniones y notificar apropiadamente a la membresía sobre ellas debe incluirse en el acuerdo operativo.

**Asuntos financieros**

Las cooperativas establecidas como sociedades de responsabilidad limitada *(limited liability companies*, o LLCs) normalmente eligen radicar impuestos como sociedades colectivas. Las y los miembros no son personas empleadas y reciben compensación a través de la distribución de las ganancias de la compañía. Las pérdidas también se distribuyen y la membresía tiene que cubrir los gastos del negocio. Cada miembro tiene una cuenta de capital que representa su interés en la compañía, incluyendo todas sus inversiones (dinero, propiedad) y su porción de las ganancias y las pérdidas, menos las porciones de las ganancias ya distribuidas entre la membresía entera. El valor de la compañía es igual al valor de todas las cuentas de capital.

Una parte importante del acuerdo operativo es determinar cómo se contabilizará el capital y cómo se distribuirán las ganancias y las pérdidas. El acuerdo operativo puede establecer una inversión mínima de capital para la membresía y un método para obtener compromisos adicionales de capital. El acuerdo puede también incluir estipulaciones sobre la aceptación de préstamos y la responsabilidad de la membresía por el pago de estos.

La distribución a la membresía y a las cuentas de capital debe estar claramente explicada por escrito en el acuerdo operativo. Las restricciones sobre la retirada de las cuentas de capital por parte de la membresía pueden crearse con el fin de prevenir que la membresía agote los recursos de la compañía. El acuerdo también debe determinar el procedimiento para adjudicar ganancias y pérdidas.

Si la compañía tiene inversionistas externos que no son miembros, los procedimientos de pago deben estar incluidos en el acuerdo operativo.

En una LLC, a diferencia de una corporación, no hay valores en acciones sino dividendos en acciones que típicamente se dividen entre las cuentas de capital de la membresía. Hay varias formas de distribuir los fondos entre esas cuentas. Cualquiera que sea el método acordado, este debe describirse claramente en el acuerdo operativo. Algunas cooperativas eligen un calendario para cuándo distribuirán los dividendos. Otras pueden retener los fondos en cuentas de capital para invertir en activos y otras operaciones empresariales a largo plazo. Esto dependerá del tipo de negocio y los objetivos de la membresía. Otras cooperativas, especialmente aquellas que emplean a trabajadoras y trabajadores de bajos ingresos en industrias de labores arduas—como la limpieza o el cuidado médico a domicilio—pueden elegir una opción que permita que haya un flujo más frecuente de los pagos de dividendos, ya que su objetivo como cooperativa es mejorar el nivel de los ingresos de sus miembros-dueños.[[4]](#footnote-4)

Típicamente, las ganancias y las pérdidas se calculan cada trimestre, pero la membresía necesita dinero con mayor frecuencia. Se pueden hacer pagos regulares, los cuales se calculan como distribuciones de pagos de ganancias anticipadas. Estos pagos se reconcilian al final del trimestre, cuando las ganancias y las pérdidas se le adjudiquen a la membresía en proporción al balance en la cuenta de capital de cada miembro. Un negocio puede también decidir invertir nuevamente un cierto porcentaje de las ganancias para así promover el crecimiento de la compañía. Estos fondos invertidos de nuevo son adjudicados a las cuentas de capital de la membresía según el porcentaje de sus inversiones.

**Asuntos de impuestos y contabilidad**

En el acuerdo operativo, la membresía de la compañía tiene que acordar un sistema de mantenimiento de registros, un método de contabilidad y un calendario fiscal. El acuerdo también debe brindar detalles sobre cómo la compañía radicará impuestos. La membresía también puede incluir cómo la compañía será valorada.

**Asuntos de impuestos federales**

Una LLC puede decidir radicar impuestos como sociedad colectiva o como corporación. Es más común y generalmente beneficioso que una cooperativa de trabajo opte por radicar impuestos como sociedad colectiva, que es la opción estándar por defecto. La radicación de impuestos como sociedad colectiva es ‘furtiva’, lo cual significa que la LLC no tiene una identidad aparte de la membresía y no radica impuestos a nivel de compañía. Las corporaciones están separadas legalmente de sus dueñas y dueños, y radican impuestos a nivel de entidad.

Si una LLC radica impuestos como sociedad colectiva, entonces cada miembro paga impuestos individuales sobre sus porciones distributivas de las ganancias y las pérdidas, en lugar de que la compañía pague todo. No se pagan impuestos sobre los ingresos, las pérdidas, las deducciones, las ganancias y los créditos a nivel de entidad, sino que se les pasan a las personas asociadas o la membresía.

Esto puede ser desventajoso si la compañía invierta nuevamente porciones significativas de sus ganancias, ya que la membresía paga impuestos sobre sus porciones de las ganancias sin recibir distribuciones en efectivo con el cual pagar los impuestos.

Una cooperativa de trabajo establecida como LLC tiene que tener el mismo año contributivo que su membresía. La LLC tiene que radicar el Formulario 1065 del IRS cada año que reciba ingresos o incurra gastos permisibles como deducciones.

**Disolución, terminación**

Es importante incluir una sección sobre la disolución y la terminación en el acuerdo operativo para casos en que haya que remover miembros o disolver la compañía en su totalidad. Esta sección debe establecer un sistema de distribución de activos en caso de disolución.

**Disputas**

Es posible que una compañía también desee incluir un método para atender disputas internas entre miembros. Esto podría tomar la forma de una vista interna entre la membresía o incluso recurrir a la mediación y el arbitraje externos.

El acuerdo también puede establecer penalidades para miembros que no cumplan sus obligaciones bajo el acuerdo.

**Ejemplo del índice de un acuerdo organizativo**

Construcción y definiciones

Introducción

Artículo I: Organización

Artículo II: Membresía

Artículo III: Administración/Junta Directiva

Artículo IV: El capital de la compañía

Artículo V: Distribución a la membresía

Artículo VI: Voto, reuniones

Artículo VII: La compañía, normas, registros, informes

Artículo VIII: Responsabilidades ante la compañía

Artículo IX: Asuntos de impuestos y contabilidad

Artículo X: Disolución/terminación

1. http://www.usworker.coop/aboutworkercoops [↑](#footnote-ref-1)
2. http://www.sos.ca.gov/business/business.htm [↑](#footnote-ref-2)
3. www.irs.gov [↑](#footnote-ref-3)
4. <http://www.ncdf.org/documents/worker_coop_toolbox.pdf>

   “In Good Company: A Guide to Cooperative Employee Ownership” Publicado por Northcountry Cooperative Foundation [↑](#footnote-ref-4)