

# LOS LÍMITES A LA CONTRATACIÓN EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. ASPECTOS JURÍDICOS Y FISCALES.

---

**Introducción / Problemática: ¿Por qué existen límites a la contratación?**

**Ámbito Jurídico: Ley Cooperativas Valenciana:**

- Límites
- Consecuencias de superar los límites.

**Ámbito Fiscal: Ley 20/1990 de Régimen Fiscal Cooperativas:**

- Límites a la contratación: Calificación Fiscal Cooperativa → Beneficios Fiscales.

***Carmen Herrera Sorroche***

***Economista FEVECTA***

## **Introducción: ¿Por qué existen límites a la contratación en las Cooperativas de Trabajo Asociado?**

Uno de los aspectos más controvertidos y que más dudas genera a las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) y sus gestores es la existencia de límites a la contratación de personas trabajadoras no socias.

Así de entrada, puede parecer contradictorio que una figura jurídica basada en la economía social y creada para fomentar el empleo tenga restricciones legales a la contratación de trabajadores no socios, pero tiene su explicación.

Las cooperativas en general (agrícolas, consumo, trabajo asociado, etc...), son una agrupación de personas físicas (y en ocasiones jurídicas), que se constituyen al servicio de sus personas socias, mediante la explotación de una empresa colectiva *sobre la base de la ayuda mutua, la creación de un patrimonio en común y la atribución de los resultados de la actividad cooperativizada a los socios/socias, en función de su participación en dicha actividad.*

**El socio de la CTA participa en ella, aportando su trabajo (socios trabajadores)** y con ello la cooperativa realiza su actividad económica o profesional de producción de bienes o servicios, destinados a terceras personas. En consecuencia, **la actividad cooperativizada en una CTA, su razón de ser, es el “trabajo”** y, puesto que hablamos de un tipo de figura con un marcado **sentido mutualista**, lo que se pretende es que la mayoría de personas que participen de la actividad cooperativizada (trabajo), también lo hagan en la gestión de la cooperativa y se involucren en el proyecto común más allá del aspecto puramente laboral. En definitiva, que la mayoría de trabajo se desempeñe por personas socias trabajadoras.

Por tanto, cuando el legislador limita la contratación de trabajadores no socios, no es con la intención de limitar el empleo o las posibilidades de crecimiento de este tipo de empresas. El objetivo es garantizar el principio mutualista sobre el que se debe sustentar una cooperativa, que es uno de los aspectos más importantes, que las diferencia de las empresas capitalistas.

**Para saber si nos movemos dentro de los límites legales**, habrá que tener en cuenta la legislación sustantiva aplicable. En este artículo analizamos lo que dice en este sentido la **Ley de Cooperativas Valenciana**, que es la que afecta a la mayoría de cooperativas de trabajo asociado que están funcionando en nuestra comunidad.

Ahora bien, una cosa es la limitación a la contratación que establece la legislación sustantiva y otra, la que establece la Ley 20/1990 de Régimen fiscal de cooperativas. La primera nos marca los límites fuera de los cuales nunca debería encontrarse una CTA, pues sería causa de descalificación y disolución. **En cambio, los límites establecidos por la norma fiscal están relacionados con la posibilidad de aplicar más o menos beneficios fiscales.**

Lo que ocurre es que, a veces, se pueden confundir unos requisitos con otros, sobre todo cuando la legislación fiscal remite en ocasiones a la legislación sustantiva, y

también debido a que la Ley Fiscal data de 1990 y no ha sufrido ninguna variación en este sentido desde entonces. Mientras que las distintas leyes autonómicas cooperativas (entre ellas la valenciana), sí han introducido cambios importantes a lo largo de estos años, generalmente con la intención de ser más permisivas y facilitar la gestión y funcionamiento de estas empresas.

Con este artículo intentaremos aclarar (en la medida de lo posible) este aspecto, para conocer cuál es nuestra situación y qué implicaciones tiene en el ámbito jurídico y tributario.

## LEY COOPERATIVAS VALENCIANA

### (Artículo 89.4)

En cualquier caso, **no computarán como personas trabajadoras asalariadas** a los efectos mencionados:

a) **Quienes renuncien expresamente a ser personas socias.** El número de trabajadores o trabajadoras en activo que hayan renunciado expresamente a ser personas socias no podrá ser superior al número de socios o socias activas existentes en ese momento, salvo autorización expresa de la administración competente en materia de cooperativas previo informe favorable del Consejo Valenciano del Cooperativismo. Cuando una persona trabajadora asalariada haya renunciado a su incorporación como socio o socia, no podrá volver a solicitar su ingreso hasta que hayan transcurrido cinco años, salvo acuerdo del Consejo Rector en otro sentido.

b) Las personas trabajadoras que se incorporen a la cooperativa por **subrogación legal**, así como las que se incorporen a ella en actividades sometidas a esta subrogación.

c) Las personas trabajadoras contratadas para ser puestas a disposición de empresas usuarias cuando la cooperativa actúa como **empresa de trabajo temporal**.

d) Las personas con **discapacidad**, salvo para las cooperativas de integración social.

# AMBITO JURÍDICO

## ¿Qué límites a la contratación establece la Ley de Cooperativas Valenciana?

La legislación valenciana cooperativa **no restringe ningún tipo de contratación temporal de personas no socias**, (salvo las propias de la normativa laboral, como en cualquier otra empresa).

Es en la **contratación indefinida** donde marca **ciertos límites**. En general:

- Cuando la CTA tiene **10 o más socios/as, el nº de personas con contrato indefinido no podrán superar el 10% del nº socios**.
- No obstante, cuando la CTA tenga **menos de 10 socios/as**, se puede contratar a **una persona con contrato indefinido**

¿Qué pasaría si tuviésemos, por ejemplo, 27 socios trabajadores? El 10% es 2,7... ¿Cuántas personas no socias puedo tener con contrato indefinido? Pues, **si la jornada laboral es completa, sólo podríamos tener 2 personas con contrato indefinido**.

Pero, si la CTA tiene **trabajadores con contrato indefinido pero a tiempo parcial**, la unidad comparativa pasaría a ser el número de horas trabajadas (no el nº de personas). Así que, siguiendo con el ejemplo anterior y partiendo de que los 27 socios trabajadores trabajan la jornada completa (que no tiene porqué ser así), las posibilidades podrían ser muchísimas:

- 2 trabajadores indefinidos/ jornada completa + 1 trabajador indefinido/jornada del 70%.
- 1 indefinido /jornada completa + 2 jornada parcial 50% +1 jornada parcial 70%...

Y así, todas las combinaciones posibles...

## ¿Existen supuestos que no computen en el cálculo de los límites a la contratación indefinida?

Sí, existen 4 casos concretos de contrataciones indefinidas que no computarían a la hora de calcular los límites anteriores:

1º) Los que hayan renunciado expresamente a ser socio. Esta posibilidad se incorporó en la ley valenciana por primera vez en 2003 a propuesta del sector. Llevábamos tiempo observando que la gran mayoría de CTA tenía grandes dificultades para cumplir con los límites a la contratación indefinida. Y es que, cuando la cooperativa comenzaba a crecer y necesitaba aumentar la mano de obra, aun contratando trabajadores temporales, llegaba un momento en que la propia legislación laboral les obligaba a transformarlos en indefinidos y, entonces, se encontraban con el problema de que la norma cooperativa no lo permitía. Ante esta situación, cabían dos posibles soluciones:

- a) Convertir a los trabajadores en socios trabajadores.
- b) Despedir al trabajador temporal y contratar otra persona con esta modalidad contractual.

Y, aunque la voluntad de la cooperativa fuese transformar al trabajador en socio, en la mayoría de los casos se encontraba con la negativa de éstos. La opción de despedir al trabajador y probar suerte con otro temporal tampoco solía ser del gusto de nadie, de ahí que muchas cooperativas se vieran abocadas a contratarlos con carácter indefinido, aun sabiendo que con ello estaban cometiendo una ilegalidad.

Esta opción ha resuelto muchas situaciones al dotarles de mayor flexibilidad y capacidad de crecimiento; pero había que evitar un uso irresponsable de este mecanismo, que pudiera desvirtuar el sentido mutualista de las cooperativas. Por este motivo, se estableció que **el número de personas trabajadoras indefinidas en activo que hubiesen renunciado expresamente a ser socias no pudiera ser superior al número de personas socias trabajadoras.**

2º) Los que se hayan incorporado a la cooperativa por **subrogación legal.**

3º) **Quienes se hayan contratado para ser puestos a disposición de otras empresas, cuando la cooperativa actúa como ETT**

4º) Los que tengan alguna **discapacidad** (excepto en el caso de cooperativas de integración social).

---

---

## LEY COOPERATIVAS VALENCIANA

### (Artículo 89.11 f)

---

*A las Cooperativas de trabajo asociado que únicamente cuenten con dos personas socias trabajadoras les serán de especial aplicación, mientras que permanezcan en esta situación y aun cuando sus estatutos establezcan otra cosa, las disposiciones siguientes:*

*(...)*

*f) La cooperativa podrá contratar trabajadores o trabajadoras temporales de conformidad con la legislación vigente, pero en ningún caso podrá contratar nuevos trabajadores o trabajadoras con contrato indefinido.*

---

**¿Qué pasa con las cooperativas que sólo cuenten con 2 personas socias trabajadoras? ¿Se aplican los mismos límites a la contratación?**

Respecto de los trabajadores con contrato temporal, no existen limitaciones, igual que en el resto de casos. Pero **está totalmente prohibido tener a ningún trabajador o trabajadora con contrato indefinido (sin excepciones).**

La explicación está en que hasta 2013 las CTA de la Comunidad Valenciana tenían que constituirse obligatoriamente con 3 socios trabajadores como mínimo. En este caso, fue FEVECTA quién, ante la crisis económica y la dificultad de constituir proyectos viables que ya de inicio generasen tres empleos con garantías de estabilidad y continuidad, planteó la posibilidad de constituir cooperativas de trabajo asociado con sólo dos socios trabajadores. Nuestra propuesta fue aceptada, pero con ciertas condiciones, entre ellas, prohibiendo la contratación indefinida.

Lo que se pretende con ello es que el primer trabajo indefinido que se pueda generar se realice mediante la figura de socio trabajador.

**¿Qué consecuencias tendría exceder los límites a la contratación que nos impone la Ley de Cooperativas Valenciana?**

En mi opinión, supone la desvirtuación de la cooperativa al violar uno de los pilares básicos de este tipo de forma jurídica: el Principio Mutualista. Cuando esto sucede de forma reiterada, se considera una infracción muy grave (Art. 117.4 Ley), de forma que la Conselleria competente en materia de cooperativas, no sólo podría sancionar estas situaciones con multas de entre 5.001 euros y 50.000 euros, también podría descalificar a la cooperativa y, en consecuencia, instar a su disolución, de acuerdo con lo establecido en el art. 121.

continúa en [Ámbito fiscal](#)

## LEY 20/1990 de REGIMEN FISCAL DE COOPERATIVAS

### (Artículo 6º)

*1.- Serán consideradas como cooperativas protegidas, a los efectos de esta Ley, aquellas Entidades que, sea cual fuere la fecha de constitución, se ajusten a los principios y disposiciones de la Ley General de cooperativas o de las Leyes de Cooperativas de las Comunidades autónomas que tengan competencia en esta materia y no incurran en ninguna de las causas previstas en el art. 13*

### (Artículo 13º) Causas de pérdida de la condición de cooperativa fiscalmente protegida

*Será causa de pérdida de la condición de cooperativa fiscalmente protegida incurrir en alguna de las circunstancias que se relacionan a continuación:*

(...)

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

# ÁMBITO FISCAL

La Ley 20/1990 de Régimen Fiscal de Cooperativas establece sus propias limitaciones a la contratación y, dependiendo de si la cooperativa cumple o no con estas restricciones (entre muchas otras), fiscalmente se podrá calificar como: “protegida”, “especialmente protegida” o “no protegida”. Estar calificada de una forma u otra permitirá a la cooperativa disfrutar de más o menos beneficios fiscales.

Hay que partir de la base de que, a medida que aumentamos en “protección fiscal”, podremos gozar de mayores ventajas fiscales, con lo cual, los requisitos /restricciones también son mayores.

En consecuencia, una CTA no podrá calificarse como “especialmente protegida”, si no es “cooperativa protegida” y, al mismo tiempo, no podrá ser protegida, si no actúa de acuerdo con la ley de cooperativas bajo la cual se haya constituido.

### ¿Qué límites a la contratación marca la Ley Fiscal, para considerar a una cooperativa “PROTEGIDA”?

La Ley 20/1990 tanto en su art. 6 como en el art. 13.11 remite a la legislación sustantiva aplicable. En definitiva, lo que vienen a decir es que, si una cooperativa no cumple con su Ley de Cooperativas en general, y en particular con los límites a la contratación que se establezca en ella, nunca podrá calificarse como una cooperativa protegida desde el punto de vista fiscal.

Por tanto, **para que una CTA valenciana sea calificada como Cooperativa Protegida tiene que estar dentro de los límites a la contratación que marca la Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana** (Ver apartado del ámbito jurídico).

No obstante, esta condición es necesaria pero no suficiente. Hay que tener en cuenta todas las causas de pérdida de condición de fiscalmente protegida que se recogen en el **artículo 13 de la ley 20/1990**. No voy a analizarlas todas, porque me desviaría de la intención del artículo; pero me pararé en una que estaría relacionada con la contratación del personal no socio y fácilmente puede pasar desapercibida para muchos.

## LEY 20/1990 de REGIMEN FISCAL DE COOPERATIVAS

### (Artículo 13º) Causas de pérdida de la condición de cooperativa fiscalmente protegida

*Será causa de pérdida de la  
condición de cooperativa  
fiscalmente protegida  
incurrir en alguna de las  
circunstancias que se  
relacionan a continuación:*

(...)

**10.- La realización de  
operaciones  
cooperativizadas con  
terceros no socios, fuera de  
los casos permitidos en las  
Leyes, así como el  
incumplimiento de las  
normas sobre  
contabilización separada  
de tales operaciones y...**

**Ninguna cooperativa  
cualquiera que sea su clase,  
podrá realizar un volumen  
de operaciones con terceros  
no socios superior al 50%  
del total de las de la  
cooperativa, sin perder la  
condición de fiscalmente  
protegida.**

Si analizamos el 13.10, observamos que nos exige varios requisitos para no perder la condición de cooperativa protegida:

1º) No realizar operaciones cooperativizadas con terceros no socios, fuera de los casos permitidos en la Ley.

2º) No contabilizar por separado tales operaciones (las operaciones cooperativizadas con terceros no socios, de las operaciones cooperativizadas con los socios)

3º) Se prohíbe expresamente a cualquier cooperativa, sea de la clase que sea, realizar operaciones con terceros no socios, superior al 50% del total de las de la cooperativa, sin perder la condición de fiscalmente protegida.

**¿Y qué tiene que ver todo esto con la contratación de los trabajadores no socios?, ¿Qué son las operaciones cooperativizadas?, ¿Quién es el tercero no socio en una CTA?**

Aquí está el quid de la cuestión y, aunque ya he adelantado algo en la introducción del artículo, es conveniente que insista en estos conceptos. La **actividad cooperativizada** en una Cooperativa de Trabajo Asociado es el **“trabajo”**.

La DGT también lo considera así y, además, con el objeto de diferenciar los resultados cooperativos de los extracooperativos, entiende que las **operaciones con terceros** quedan delimitadas en la **contratación de personal no socio**.

**Consulta DGT 125065:**

<https://www2.agenciatributaria.gob.es/ES13/S/IAFRIAFRC12F?TIPO=R&CODIGO=0125065>

Si aplicásemos estas mismas definiciones en el 13.10, nos encontraríamos con las siguientes condiciones añadidas:

1º) La existencia de trabajadores asalariados determina la realización de operaciones cooperativizadas con terceros no socios y por tanto obliga a su diferenciación.

2º) Puesto que **“el volumen de operaciones con terceros no socios no puede superar el 50% del total de la cooperativa”**, ello implicaría que el volumen de trabajo desempeñado por los trabajadores asalariados no puede ser superior al 50% del volumen de trabajo total que se realiza en la misma.

Respecto al primer punto, existen sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Murcia que imponen la obligatoriedad de separar los distintos tipos de resultados desde el mismo momento en que exista algún trabajador contratado (aunque se cumpla con los límites).

Respecto de la segunda conclusión, desconozco de casos reales en los que la Administración Tributaria haya tenido que manifestarse para conocer cuál sería su interpretación de este punto. Pero, en mi opinión, aplicando el mismo razonamiento que se hace para distinguir los rendimientos cooperativos de los extracooperativos, y las definiciones de actividad cooperativizada y tercero no socio para una CTA, el 13.10 supondría una limitación añadida a la contratación para no perder la condición de cooperativa protegida.

Resumiendo:

COOPERATIVA FISCALMENTE PROTEGIDA
(Limitaciones a la contratación )
<p><b>1º) Las establecidas en la Ley de Cooperativas bajo la cual se haya constituido.</b> → <b>LEY DE COOPERATIVAS VALENCIANA (Ver cuadro- Resumen anterior)</b></p> <p><b>2º) <u>El volumen de operaciones con terceros no socios no puede superar el 50% del total de la cooperativa, o lo que sería lo mismo, el volumen de trabajo desempeñado por los trabajadores asalariados no puede ser superior al 50% del volumen total del trabajo que se desempeña en la misma.</u></b></p>

No obstante, advertimos que existe la posibilidad de solicitar, por motivos excepcionales no imputables a la cooperativa, la no aplicación de estos límites, según lo establecido en el art. 14 de la Ley 20/1990 de Régimen Fiscal de Cooperativas:

**Artículo 14. Circunstancias excepcionales.**

*Los Delegados de Hacienda, mediante acuerdo escrito y motivado, podrán autorizar que no se apliquen los límites previstos en los artículos anteriores, para la realización de operaciones con terceros no socios y contratación de personal asalariado, cuando, como consecuencia de circunstancias excepcionales no imputables a la propia cooperativa, ésta necesite ampliar dichas actividades por plazo y cuantía determinados.*

*Transcurrido un mes desde la presentación de la solicitud sin que se haya notificado la resolución expresamente a la cooperativa, se entenderá otorgada la autorización.*

## Y, ¿qué ventajas ofrece calificarse fiscalmente como Cooperativa Protegida?

El artículo 33 de la ley 20/1990 de Régimen Fiscal de las Cooperativas, enumera las siguientes:

IMPUESTO	BENEFICIOS
ITP y AJD	Exención Operaciones societarias → Actos de constitución, ampliación capital, fusión
IS	Tipo gravamen (Resultados cooperativos): 20%
	CTAs con al menos 50% de los socios con discapacidad → Bonificación cuota 90%
	Libertad de Amortización Activos fijos nuevos (adquiridos en el plazo 3 años desde inscripción en Registro Cooperativas)
I.A.E.	Bonificación 95% (en los casos de no exención)

---

**Artículo 8.** *Cooperativas de trabajo asociado.*

**Se considerarán especialmente protegidas las cooperativas de trabajo asociado que cumplan los siguientes requisitos: (...)**

**3.- Que el número de trabajadores asalariados con contrato por tiempo indefinido no exceda del 10 % del total de sus socios.** *Sin embargo, si el número de socios es inferior a diez, podrá contratarse un trabajador asalariado.*

*El cálculo de este porcentaje se realizará en función del número de socios y trabajadores asalariados existentes en la cooperativa durante el ejercicio económico, en proporción a su **permanencia efectiva** en la misma.*

*La cooperativa podrá emplear trabajadores por cuenta ajena mediante **cualquier otra forma de contratación**, sin perder su condición de especialmente protegida, siempre que el número de jornadas legales realizadas por estos trabajadores durante el ejercicio económico no supere el 20 % del total de jornadas legales de trabajo realizadas por los socios.*

---

## **¿Qué límites a la contratación establece la Ley 20/1990, para que mi cooperativa pueda calificarse fiscalmente como una COOPERATIVA ESPECIALMENTE PROTEGIDA?**

Lo primero a tener en cuenta es que para ser Cooperativa Especialmente Protegida antes tenemos que ser Cooperativa Protegida. En consecuencia, además de cumplir con los requisitos del artículo 8 de la ley 20/1990 (que establece los requisitos a cumplir por las Cooperativas de Trabajo Asociado para ser especialmente protegidas), habrá que cumplir con los establecidos para ser protegida, entre ellos los relacionados con la contratación de personal no socio (analizados en el punto anterior).

En principio, el artículo 8, respecto de los **TRABAJADORES INDEFINIDOS**, establece la misma limitación que la legislación cooperativa valenciana, es decir, *máximo un 10% del nº total de socios, y en caso de una CTA de menos de 10 socios, como máximo 1 trabajador indefinido*, con lo cual puede parecer que no habría diferencia en este punto.

En el caso de trabajadores indefinidos a tiempo parcial, según las propias instrucciones de la Agencia Tributaria, *deberá tomarse en consideración la jornada contratada en relación con la jornada completa dado que la norma exige tomar en consideración la permanencia efectiva de los trabajadores asalariados en la sociedad cooperativa.*

<https://www2.agenciatributaria.gob.es/es13/s/iafriafrc05f>

Por tanto, al igual que en la Ley de Cooperativas Valenciana, cuando se den contrataciones indefinidas con jornada parcial, en lugar de considerar nº personas, podríamos basarnos en las jornadas laborales, según la interpretación que hace la propia Agencia Tributaria del término “permanencia efectiva”.

Cuando habla de **CUALQUIER OTRA FORMA DE CONTRATACIÓN**, como por ejemplo los contratos temporales o por obra y servicio, al contrario que la Ley de Cooperativas Valenciana (que no limitaba este tipo de contratos), sí establece limitaciones: *las horas trabajadas por estos trabajadores no puede superar el 20% del total de las jornadas legales de trabajo realizadas por todos los socios trabajadores.* Con lo cual, observamos que existe mayor restricción en este caso.

---

**Artículo 8. Cooperativas de trabajo asociado.**

(...)

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

---

- a) *Los trabajadores con contrato de trabajo en prácticas, para la formación en el trabajo o bajo cualquier otra fórmula establecida para la inserción laboral de jóvenes.*
  - b) *Los socios en situación de suspensión o excedencia y los trabajadores que los sustituyan*
  - c) *Aquellos trabajadores asalariados que una cooperativa deba contratar por tiempo indefinido en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 44 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los trabajadores, en los casos expresamente autorizados.*
  - d) *Los socios en situación de prueba*
- 

**Para el cálculo de estos límites, ¿no computarían los mismos supuestos que marca la ley de Cooperativas Valenciana?**

No exactamente. El artículo 8 de la Ley 20/1990 establece sus propios supuestos no computables a los efectos de calcular los límites a la contratación para calificarse como especialmente protegida y no coinciden en su totalidad con los que marca nuestra ley de cooperativas, aunque en algunos casos el efecto sea el mismo.

Por ejemplo, según la ley fiscal, no computarían los contratos en prácticas o para la formación. La Ley de cooperativas valenciana no se manifiesta en este sentido, pero porque no es necesario, pues sólo limita la contratación de carácter indefinido, y un contrato en prácticas o para la formación, no es un contrato indefinido. Con lo cual, en este punto, en realidad, no existe diferencia.

No computarían los socios en excedencia o en situación de suspensión, así como los trabajadores que los sustituyan. Tampoco los socios a prueba. En cambio, nuestra norma cooperativa no dice nada al respecto, por tanto no los exceptúa.

El punto c) del artículo 8 hace referencia a las situaciones de sucesión de empresa en las que la cooperativa se vea obligada a contratar de forma indefinida. La ley de cooperativas valenciana sí habla de que en los casos de incorporaciones de contrataciones por subrogación legal tampoco computarían a los efectos de cumplir con sus limitaciones a la contratación.

Pero sí hay un caso que, en mi opinión, marca la diferencia entre la norma fiscal y la sustantiva, al menos en la Comunidad Valenciana y en el ámbito que estamos analizando, es la contratación de indefinidos cuando éstos hayan renunciado expresamente a ser socios de la cooperativa. Os recuerdo que estos supuestos no computarían a los efectos de los límites a la contratación indefinida (10% de socios) que establece la Ley de Cooperativas Valenciana, pero el artículo 8 de la Ley Fiscal no exime estos supuestos a la hora de calcular la limitación a la contratación indefinida (10% de los socios) para ser cooperativa especialmente protegida. Con lo cual, estas situaciones son las que comúnmente en la práctica, suelen definir la calificación fiscal de una CTA valenciana (en lo que se refiere a la contratación, repito).

En resumen:

### COOPERATIVA ESPECIALMENTE PROTEGIDA

#### (Limitaciones a la contratación )

**1º) Los establecidos para calificarse FISCALMENTE PROTEGIDA (Ver cuadro-Resumen anterior)**

**2º) Nº Trabajadores Indefinidos no superior al 10% del nº socios (1 indefinido en caso de CTA < 10 socios)**

**3º) Trabajadores con otro tipo de contratación (temporales) → Jornadas legales (horas) realizadas por éstos no supere el 20% de las jornadas legales realizadas por los socios.**

**¿Qué beneficios fiscales tienen reconocidos las cooperativas especialmente protegidas?**

Además de los reconocidos para las cooperativas protegidas, los siguientes:

IMPUESTO	BENEFICIOS
ITP y AJD	Exención ITP → Operaciones de adquisición de bienes y derechos destinados directamente al cumplimiento de sus fines sociales y estatutarios.
IS	Bonificación en la Cuota íntegra: 50 %

continúa con los [Supuestos prácticos](#)

# Supuestos Prácticos:

**Ejemplo 1: CTA valenciana con 3 socios trabajadores (jornada completa), 2 trabajadores indefinidos jornada completa (uno de ellos ha renunciado expresamente a ser socio) y 1 trabajador temporal que ha trabajado 480 horas /año. ¿Cumple requisitos limitación contratación para clasificarse como Cooperativa Protegida?**

Lo primero que tenemos que comprobar es si cumple con la Ley de Cooperativas Valenciana en este sentido y, por tanto, con el art. 13.11 de la Ley 20/1990. Vemos que sí, porque:

- Aunque tiene dos trabajadores con contrato indefinido, uno de ellos ha renunciado expresamente a ser socio y, por tanto, no computa a los efectos de los límites establecidos en la ley cooperativa valenciana. Por tanto, sólo computaría 1 indefinido, que es lo que me permite la ley cuando tengo menos de 10 socios.
- Y con respecto a los temporales, como la legislación cooperativa valenciana no establece limitaciones, pues tampoco hay problema.

Ahora bien, faltaría saber si cumple con el artículo 13.10, es decir, comprobar que el volumen de operaciones realizadas con terceros no socios, no supere el 50% del total de la cooperativa.

**Volumen operaciones totales = 9.480 horas**

3 socios trabajadores x 1.800 horas = 5.400 horas

2 trabajadores indefinidos x 1.800 horas = 3.600 horas

1 trabajador temporal = 480 horas

**Volumen operaciones terceros no socios (trabajadores no socios) = 4.080 horas**

El volumen operaciones con los terceros no socios (trabajadores no socios) con respecto al volumen total es de un 43% (4.080 horas/ 9.480 horas), con lo cual nos encontramos dentro del límite del 50% y, en consecuencia, se puede calificar como **Cooperativa Protegida**.

**¿Y Cooperativa Especialmente Protegida? NO**

El nº de trabajadores indefinidos es mayor a 1 (el supuesto del indefinido que ha renunciado a ser socio, si computa a los efectos del cálculo de los límites establecidos en el art. 8 Ley 20/1990, para considerar a una CTA, como especialmente protegida)

**Ejemplo 2: Una CTA valenciana, con sólo dos socios trabajadores (a jornada completa) y 5 trabajadores temporales (media jornada c/uno durante 10 meses). ¿Es cooperativa protegida? ¿Y especialmente protegida?**

En el marco de la Ley de Cooperativas Valenciana, la cooperativa cumple con los límites a la contratación porque no tiene ningún trabajador indefinido y la Ley de Cooperativas Valenciana no limita la contratación temporal.

Para comprobar si es Cooperativa fiscalmente Protegida, además de encontrarse dentro estos límites, hay que cumplir con el art. 13.10 de la Ley 20/1990 Régimen Fiscal de Cooperativas.

**Volumen operaciones totales: 7.350**

2 socios trabajadores x 1.800 horas/año = 3.600 horas

(5 trabajadores temporales x 900 horas /año) x 10/12 = **3.750 horas**

Es evidente que el volumen de operaciones los terceros no socios (trabajadores) supera el 50% del volumen total de trabajo ( $50\% \text{ s/ } 7.350 = 3.675$ ), en consecuencia, aunque la cooperativa cumple con su legislación cooperativa respecto a las limitaciones a la contratación, no puede calificarse como una Cooperativa Protegida. Por tanto, tampoco puede ser Especialmente Protegida.

Sería una **Cooperativa No Protegida.**