

TEMA 1: A EMPRESA

A EMPRESA: CONCEPTO, ELEMENTOS E OBXECTIVOS

Empresa: unidade económica de produción que permite a satisfacción de necesidades humanas a través da oferta de bens e servizos.

ELEMENTOS DA EMPRESA

- Factor humano: formado polas persoas que teñen unha vinculación directa coa empresa. Cabe distinguir entre:
 - Os propietarios: asumen o risco da iniciativa ou investimento empresarial.
 - Os traballadores: a través dun contrato ofrecen os seus coñecementos e disposición a cambio dun salario
 - O factor directivo = administradores: asumen a responsabilidade e dirección da xestión empresarial.
- Os factores materiais: conxunto de bens económicos que van a formar o capital fixo e o circulante
 - Capital fixo: bens que van permanecer na empresa un longo período de tempo
 - Capital circulante: bens que se renovan en cada exercicio económico
- Organización: estrutura que permite coordinar todos os factores ou elementos da empresa (humano, material) coa finalidade de conseguir a máxima eficiencia, utilizando para ello normas e relacións de tipo xerárquico e, comunicativo e delimitando a responsabilidade e autoridade de cada un dentro de esa estrutura. Para que a organización funcione é preciso:
 - Establecer un fin co que permita alcanzar a empresa os seus obxectivos.
 - Combinar axeitadamente os factores productivos (eficiencia).
 - Distribuír as funcións entre o factor humano da empresa...
- Contorno: marco externo no que está inmersa a empresa, é dicir, todo o que é alío a empresa.

OBXECTIVOS DA EMPRESA

- Supervivencia: permanecer no mercado o máximo tempo posible
- Medrar: permite ampliar mercado e en principio traballar con custos baixos. Pode ser :
 - Vertical: permite medrar dentro do sector de actividade
 - Horizontal: permite medrar noutros sectores de actividade
- Maximizar resultados, facer máxima a diferenza entre ingresos e custos, ou o que é o mesmo, maximizar os beneficios e minimizar os custos.
- Alcanzar determinados fins sociais mellora do nivel de vida dunha determinada zona, ofertas de postos de traballo...
- Outros

EFICIENCIA E EFICACIA

- EFICACIA: cumplense os obxectivos
- EFICIENCIA: logralos obxectivos no menor tempo posible e co menor custo posible. Primeiro analízase a eficiencia técnica e logo a económica.
- Eficiencia técnica: os menos recursos materiais posibles pero mantendo a calidade
- Eficiencia económica: os menos gastos posibles, é dicir, aforrar custos

A CLASIFICACIÓN DAS EMPRESAS

- Atendendo á súa forma xurídica:
 - Empresas de responsabilidade ilimitada: os propietarios fanse cargo das débedas con todos os seus bens. Tipos:
 - Subsidiaria: primeiro sobre os bens da empresa e se estes non fosen suficientes irían sobre os propios
 - Solidaria: no caso de que haxa máis dun socio o banco pode elixir a un só socio á que pague a débeda
 - Mancomunal: no caso de haber dous socios o banco esixíralles os socios que pagasen o mesmo tanto por cen do que os socios teñan na empresa.
 - Empresas de responsabilidade limitada: os seus propietarios fanse cargo das débedas co patrimonio aportado. Exemplos: S.A.; S.L.
 - Empresas de responsabilidade mixta: existe para algúns propietarios responsabilidade ilimitada e para os restantes responsabilidade limitada. Exemplos: S. Comanditaria
- Segundo o seu sector de actividade:
 - Sector primario: obteñen os seus bens directamente da natureza como as pesqueiras, agrícolas, gandeiras e forestais. Exemplos: PESCOVA (captura de peixe); empresa que corta madeira e almacén
 - Sector secundario: empresas extractivas, empresas que transforman os produtos do sector primario ou que fabrican novos produtos. Exemplos: minas, os troncos transformados en taboeiros de madeira, o peixe capturado transformado en varitas, Cítricos.
 - Sector terciario: ofrece bens e servizos. Exemplos: Alcampo, PESCOVA (venta do produto), hoteis.
- Atendendo ao grao de participación no estado
 - Empresas públicas, aquelas nas que o capital pertence na súa totalidade a algunha Administración Pública.
 - Empresas privadas, aquelas nas que o capital pertence na súa totalidade a particulares, sexan persoas físicas ou xurídicas.
 - Empresas de participación mixta, aquelas nas que o capital pertence nunha parte a particulares e no resto a algunha Administración pública.
- Atendendo á existencia ou non dun proceso de elaboración do produto.
 - Empresas comerciais, aquelas que venden os produtos que se compran sen ningún tipo de transformación.
 - Empresas industriais, aquelas que ofrecen un produto propio e que obteñen da transformación de recursos adquiridos previamente.

- Empresas de servicios, aquelas que non ofrecen ningún produto pois prestan un determinado servizo.
- Atendendo á seu tamaño ou dimensión:
- PEMES
- Grandes empresas

A ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

Estructura que permite coordinar todos os elementos da empresa (humano, material) coa finalidade de conseguir a máxima eficiencia, utilizando para elo normas e relación de tipo xerárquico, comunicativo e delimitando a responsabilidade e autoridade de cada un dentro de esa estrutura.

FASES:

- Identificación e clasificación das actividades precisas para alcanzar os obxectivos previamente establecidos.
- Distribución das actividades entre os diferentes grupos humanos que conforman a estrutura da empresa, é dicir asignación dos diferentes niveis de competencia, responsabilidade e autoridade.
- Coordinación: das relacións e comunicación entre os distintos membros da organización, é dicir, delimitan do dos responsables que quenes se deben recibir ordes, ante quenes se poden plantexar propostas e cales son os órganos fronte aos que se deben rendir contas.

OS PRINCIPIOS ORGANIZATIVOS

Os principios organizativos permiten estruturar a empresa. Podemos falar de:

- Unidade de obxectivo: toda empresa debe loitar por acadar un único obxectivo
- Unidade de mando: as instrucións de dous ou máis xefes non deben entrar en conflito
- Alcance de control: é necesario determinar o número de persoas que un xefe pode dirixir, controlar e coordinar con efectividade.
- Delegación de autoridade e responsabilidade: a delegación consiste en asignar unha tarefa propia a un subordinado, darlle liberdade e responsabilidade para desenvolvela, baixo o control do responsable.
- Principio de xerarquía: debe existir unha liña clara de autoridade que permita establecer relacións xerárquicas coas que delimitar a responsabilidade de cada individuo
- Principio de división e especialización do traballo: a especialización é unha consecuencia lóxica da división do traballo. Dividir o traballo significa fraccionar unha actividade en tarefas máis sinxelas, co que se conseguirá maior eficacia e por tanto maior produtividade. A división vai permitir:
- A realización de actividades complexas para realizar unha soa persoa, por motivos materiais, físicos ou de coñecemento, fai que se dividan e así poidan asumirlos varios traballadores especializados.
- Aproveitamento de habilidades e destrezas de cada individuo, permite desenvolver mellor unhas tarefas que outros
- Principio de motivación e participación do persoal, a motivación do persoal, así coma a súa integración e participación na empresa son aspectos a ter en conta ca vez máis pola organización.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

- Tendo en conta o grao de delegación que hai en toda organización
- Organización descentralizada, require unha rede de coordinación entre as diferentes partes de empresa, co fin de evitar duplicidade nas operacións. Pode chegar o descentralizarse por:
 - Alivio de carga de traballo o nivel directivo superior.
 - Facilitar a diversificación de actividades e tarefas.
 - Toma de decisións no lugar, tempo e nivel xerárquico apropiado.
 - Aproveitar ideas e iniciativas do persoal.
- Organización centralizada, a autoridade e responsabilidade atópase nos niveis superiores da organización, as decisións importantes son tomadas por poucas persoas. A centralización é precisa cando:
 - Facilitar a dirección persoal da empresa, sobre todo nas empresas pequenas e nas primeiras fases de desenvolvemento.
 - Nas situacións de emerxencia, as decisións deben tomarse de forma rápida.
 - A organización centralizada pode presentar problemas de coordinación e comunicación horizontal entre os diferentes departamentos.
- Tendo en conta as relacións entre os diferentes grupos:
 - **Organización formal**, as relacións entre grupos están definidas e identificadas e as actividades de cada membro están perfectamente delimitadas, así como a responsabilidade e autoridade.
 - **Organización informal**, rede de relacións persoais e sociais non establecidas pola organización, sen que se produza de forma espontánea cando as persoas se relacionan entre si.

TIPOS DE ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS

- En liña, baséase no principio de unidade de mando, e dicir, autoridade directa do xefe sobre os seus subordinados. As ordes nacen na alta dirección e logo van descendendo ata os niveis inferiores. Nesta estrutura as comunicacións son moi lentas, ademais presentan problemas de flexibilidade para adaptarse aos cambios do contorno. Ex: organización militar, empresas pequenas...
- En liña e staff, combínase a relación de autoridade directa coa consulta e asesoramento dos departamentos chamados staffs. Os directivos destes, teñen autoridade sobre os directivos en liña. A función dos staffs é a relación de tarefas especializados que non realizan os outros departamentos. Ex: control de calidade, I+D, auditoría interna (control de toda a organización da empresa).
- En comite, a autoridade e responsabilidade son compartidos conxuntamente por un grupo de persoas. Poden ser de carácter permanente ou circunstancial. A toma de decisións soe ralentizarse.
- Estructura divisional, consiste na descentralización das súas actividades operativas e funcionais. Desta descentralización xorden unha serie de divisións que soen responder a algún dos seguintes criterios:
 - División por produtos
 - División por clientes
 - División por territorios ou zonas xeográficas
- MATRICIAL, estrutura organizativa de carácter flexible e capacidade para afrontar problemas importantes e na que especialistas de diferentes partes da organización se unen para proxectos específicos. Empregase conxuntamente CIA estrutura en liña e staff. Ex. Misiões espaciais....

- Funcional, a organización estruturase ao redor das diferentes funcións que se levan a cabo na empresa. Cada función dirixea un especialista (principio de especialización) e cada persoa deberá recibir ordes dun xefe (principio de unidade de mando). Por enriba dos responsables de cada área atópase a alta dirección. E unha estrutura polo xeral centralizada, co cal, pode presentar problemas de coordinación e comunicación.
- Organización en trebol, esta organización ten en conta a evolución do emprego e trata de reducir os custos fixos a través da contratación.
- Traballo profesional, realizan tarefas que requiren unha formación e especialización profesional. Forman parte da estrutura da organización. Núcleo de traballadores máis pequenos e altamente cualificados. Deben estar ben retribuídos.
- Traballo flexible, formado por traballadores cunha formación elemental, fáciles de substituír e en xeral realizan tarefas repetitivas e de apoio a principal. O traballo soe ser temporal ou parcial. Non ten porque se un grupo ben retribuído xa que son postos de fácil cobertura.
- Subcontratación, empresa allea a organización que a súa retribución vai en función da calidade e os resultados obtidos. Trátase de traballos necesarios pero non esenciais. Soe resultar máis cara e barata.
- Alta dirección, formada por poucas persoas que se encargan da coordinación das outras partes da organización e da toma de decisións.

O ORGANIGRAMA

Organigrama: representación gráfica da estrutura formal da organización.

Tipos:

- Atendendo a súa finalidade
- Organigramas informativos, representan a totalidade da estrutura organizativa da empresa, sen entrar en detalle.
- Organograma analítico, representan a totalidade da estrutura organizativa da empresa. Deben ser máis precisos e detallados posibles.
- Atendendo a súa forma gráfica
- Organograma concéntrico ou radial. Os niveis de maior categoría aparecen no centro do organigrama e os restantes figuran o seu arredor.
- Organograma horizontal, os niveis de maior categoría aparecen a un lado, polo xeral a esquerda.
- Organograma vertical, os niveis de maior categoría aparecen na parte superior do organigrama e os restantes por debaixo del.
- Organograma piramidal, consiste en representar unha pirámide dividida horizontalmente en varias partes que representan diferentes niveis de autoridade.
- Organograma escalar, a organización divídese en departamentos e subdepartamentos.
- Organograma en lambda, supón mixturar organigramas horizontais e verticais. Útil cando a organización ten dividida a súa actividade nunha serie de áreas xeográficas.
- Atendendo a súa extensión
- Organigramas xerais, aportan visión en conxunto da empresa,
- Organigramas parciais ou de detalle, aportan unha visión dunha ou varias áreas da empresa que se queren destacar do resto da organización.

- Atendendo o seu contido
- Organigramas estruturais: representan as Áreas da empresa e as súas conexións
- Organigramas funcionais: completan aos organigramas estruturais engadindo as Áreas da empresa as súas funcións
- Organigramas de persoal: conteñen a denominación do departamento (nome e rango da persoa responsable)

CONCEPTO DEPARTAMENTO

Diferentes grupos de persoas e actividades que gozan dunha certa autonomía para o desempeño dunha serie de funcións.

A DEPARTAMENTALIZACIÓN

Consiste en dividir Á empresa en diferentes departamentos, é dicir, en diferentes grupos de persoas e actividades que gozan dunha certa autonomía para o desempeño dunha serie de funcións. A departamentalización está relacionada coa estrutura organizativa da empresa e pode representarse a través de organigramas. Tipos de departamentalización:

- Departamentalización xeográfica: existen uns departamentos centrais dos que dependen os demais distribuídos por zonas xeográficas.
- Departamentalización por clientes e por canles de distribución: realízase en función das características dos clientes ou en función dos intermediarios que utilizan para a distribución do produto.
- Departamentalización por funcións: fómase atendendo ás funcións fundamentais
- Departamentalización por produtos ou servizos: dáse en empresas que ofrecen produtos ou servizos ben diferenciados. Crean departamentos atendendo ás diferentes liñas ou gamas de produción.
- Departamentalización por procesos: distribúe o persoal e os recursos de acordo coas diferentes fases do proceso
- Outras departamentalizacións

O EMPRESARIO INDIVIDUAL

Persoa física que exerce de forma habitual e por conta propia unha actividade empresarial, sen precisar un contrato.

Podenno ser os maiores de idade que teñan a libre disposición dos seus bens e os menores ou incapacitados que exerzan a actividade a través dos seus representantes legais. Non existe separación entre o patrimonio persoal e o da empresa polo que se responde das débedas empresariais contraídas con:

- A totalidade dos seus bens propios, presentes e futuros
- Os bens propios do cónxuge cando así o consentira este mediante Escritura Pública e inscrición no Rexistro Mercantil
- Cos bens gananciais agás que haxa oposición previa do cónxuge mediante Escritura Pública e inscrición no Rexistro Mercantil.

A inscrición no Rexistro Mercantil non é obrigatorio. Tributa a través do I.R.P.F.

A denominación social é o nome maillos apelidos

Está regulado polo Código de Comercio

O EMPRESARIO SOCIAL

• SOCIEDADES CIVÍS:

Contrato polo cal dúas ou mais persoas obréganse a poñer en común diñeiro, bens ou industria co ánimo de repartir entre si as ganancias. A responsabilidade é ilimitada e mancomunada.

Poden ter personalidade xurídica (sociedade civil pública) ou non (sociedade civil privada). Están reguladas no código civil e tributan no I.R.P.F

• COMUNIDADE DE BENS

Cando a propiedade ou o dereito sobre un negocio pertence a varias persoas. A responsabilidade é ilimitada. Cada comunero ten unha cota de participacións na comunidade, que de non establecerse presúmese igual á dos demais.

Están reguladas no código civil e tributan no I.R.P.F.

O exemplo mais común son os negocios por herencia cando hai mais dun herdeiro

SOCIEDADES MERCANTÍS

	S.A.	S.R.L. ou S.L.	Sociedade Limitada Nova Empresa	Sociedade Colectiva	Sociedade
REGULACIÓN	Reguladas polo texto refundido da lei de S.A.	Pola lei de S.R.L.	Pola lei de S.L.N.E.	No Código de Comercio	No código de comercio
CAPITAL SOCIAL	60101,21 € 25% 75% Desenvolsado Noutros na súa prazos constitucion ata completalo 100% Capital dividido en accións, acumulables,	Non pode ser inferior a 3.005,06 € dividido en participacións acumulables e indivisibles. Para a súa transmisión precísase o consentimento expreso da Xunta Xeral para a transmisión de participacións á persoas alleas a empresa	Non pode ser inferior a 3.012 € nin superior a 120.202 € dividido en participacións sociais so en achegas de diñeiro Poden transmitirse voluntariamente	Non hai un mínimo fixado A transmisión das participacións require o consentimento unánime de todos os socios	Non hai un capital mínimo fixado

	indivisibles e transmitibles libremente				
SOCIOS	Persoas xurá-dicas de tipo capitalista	Persoas fÃ-sicas ou xurá-dicas	Persoas fÃ-sicas, exclusivamente, que non teñan a condición de socios noutra S.L.N.E. O número máximo na súa constitución é de 5	Hai dous tipos de socios: • Socios industriais: aportan traballo • Socios capitalistas: aportan traballo e capital	Hai dous tipos de socios: • Socios industriais: aportan traballo • Socios capitalistas: aportan traballo e capital O número de socios é colectivo
RESPONSABILIDADE DOS SOCIOS	Limitada a achega efectuada á capital da empresa. A achega pode ser cartos, bens ou dereitos con certo valor.	Limitada a achega efectuada á capital da empresa. A achega pode ser cartos, bens ou dereitos con certo valor	Limitada a achega de capital que puxeron na empresa	Ilimitada de tipo subsidiaria e solidaria	• •
DENOMINACIÓN SOCIAL	Non pode ser igual ou similar a de outra S.A. e debe figurar S.A. ou S.A.U.	Non pode ser igual á de outra sociedade e debe figurar S.L. , S.R.L. ou S.R.L.U.	Non pode ser igual a de outra sociedade e estar formada polos dous apelidos e o nome dun dos socios fundadores seguido de S.L.N.E ou S.L.N.E.U.	Deberá aparecer os nomes de todos os socios ou ben dalgún deles seguido da expresión e compoñente	Nome dos socios colectivo e a expresión da sociedade en comandita ou algúns deles seguidos ademais e compoñente
CONSTITUCION	En escritura pública otorgada ante notario e inscrita no Rexistro Mercantil. Figuran os estatutos de sociedade. A constitución pode ser simultánea (os socios da	En escritura pública otorgada ante notario e inscrita no Rexistro Mercantil. Figuran os estatutos de sociedade. A constitución será simultánea.	Recollerase en Escritura Pública ante Notario e inscrita no Rexistro Mercantil. A constitución será simultánea	Recollerase en Escritura Pública e inscribirase no Rexistro Mercantil A constitución será simultánea	En Escritura (onde poida estatuto) inscrita no Rexistro Mercantil A constitución será simultánea

	fundadores suscribir t ³ dalas acci ³ ns) ou sucesiva (os promotores da sociedade buscan suscriptores a traves dun programa fundacional)				
ORGANO DE DECISI³N	Xunta Xeral de Accionistas: reuni³n dos accionistas, previamente convocada e validamente constitu³-da • <u>Xunta Xeral Ordinaria:</u> hai que facela t³dolos anos a s³a funci³n e a aprobaci³n ou non das contas, decisi³n sobre os resultados, censura da xesti³n que fixeron os administradores • <u>Xunta Universal:</u> dase cando t³dolos accionistas da empresa encontranse e deciden facela xunta por unanimidade	Xunta Xeral de Socios: reuni³n dos socios previamente convocada e validamente constitu³-da • <u>Xunta Xeral Ordinaria:</u> hai que facela t³dolos anos a s³a funci³n e a aprobaci³n ou non das contas, decisi³n sobre os resultados, censura da xesti³n que fixeron os administradores • <u>Xunta Universal:</u> dase cando t³dolos accionistas da empresa encontranse e deciden facela xunta por unanimidade • <u>Convocatoria xudicial:</u> e por petici³n dos accionistas cando os administradores	Xunta Xeral de Socios: reuni³n dos socios previamente convocada e validamente constitu³-da • <u>Xunta Xeral Ordinaria:</u> hai que facela t³dolos anos a s³a funci³n e a aprobaci³n ou non das contas, decisi³n sobre os resultados, censura da xesti³n que fixeron os administradores • <u>Xunta Universal:</u> dase cando t³dolos accionistas da empresa encontranse e deciden	Xunta Xeral de Socios: reuni³n dos socios previamente convocada e validamente constitu³-da • <u>Xunta Xeral Ordinaria:</u> hai que facela t³dolos anos a s³a funci³n e a aprobaci³n ou non das contas, decisi³n sobre os resultados, censura da xesti³n que fixeron os administradores • <u>Xunta Universal:</u> dase cando t³dolos accionistas da empresa encontranse e deciden	Xunta Xeral de Socios: reuni³n dos socios previamente convocada e validamente constitu³-da • <u>Xunta Xeral Ordinaria:</u> hai que facela t³dolos anos a s³a funci³n e a aprobaci³n ou non das contas, decisi³n sobre os resultados, censura da xesti³n que fixeron os administradores • <u>Xunta Universal:</u> dase cando t³dolos accionistas da empresa encontranse e deciden

	• <u>Convocatoria xudicial</u>: e por petición dos accionistas cando os administradores non convocaron en prazo a xunta xeral • <u>Xunta Xeral Extraordinaria</u>: pódese dar en calquera época do ano.	non convocaron en prazo a xunta xeral • <u>Xunta Xeral Extraordinaria</u>: pódese dar en calquera época do ano.	non convocaron en prazo a xunta xeral <u>Xunta Xeral Extraordinaria</u>: pódese dar en calquera época do ano.	facela xunta por unanimidade • <u>Convocatoria xudicial</u>: e por petición dos accionistas cando os administradores non convocaron en prazo a xunta xeral <u>Xunta Xeral Extraordinaria</u>: pódese dar en calquera época do ano.	do ano.
ORGANO DE XESTIÃO	Administradores • <u>Órgano Unipersoal</u>: un só administrador (pequenas S.A.) • <u>Consello de Administración</u>: mais de dúas persoas Os administradores responderán solidariamente dos acordos agás aqueles que proben que se opuxeron a tales acordos e conste en acta. Teñen as seguintes responsabilidades: • Levar a cabo o seu	Administradores • <u>Órgano Unipersoal</u>: un só administrador • <u>Órgano pluripersoal</u>: formado por varios administradores que poden actuar solidaria ou mancomunadamente • <u>Consello de Administración</u>: formado por un número de entre 3 e 12 persoas Funcións análogas. Nas S.L. non poden desempeñar, ao mesmo tempo, actividades análogas ou complementarias ás	Administradores Elexidos pola Xunta Xeral de socios para un período indefinido agás que na xunta se estableza outra cousa. Deberán ter a condición de socios • <u>Órgano Unipersoal</u>: un só administrador • <u>Órgano pluripersoal</u>: formado por varios administradores que poden actuar solidaria ou mancomunadamente	Administradores Teñen que ter obrigatoriamente a condición de socios • <u>Órgano Unipersoal</u>: un só administrador • <u>Consello de Administración</u>: mais de dúas persoas	Administradores Teñen que ter obrigatoriamente a condición de socios • <u>Órgano Unipersoal</u>: un só administrador • <u>Consello de Administración</u>: mais de dúas persoas

	cargo coa diligencia dun ordenado empresario	da sociedade agás con autorizaci3n da Xunta Xeral de sócios			
	• Gardar fidelidade e lealdade a sociedade • Gardar segredo das informaci3ns confidenciais • Representar a sociedade				
TRIBUTACION	No I.S.S.	No I.S.S.	No I.S.S.	No I.S.S.	No I.S.S.

Sociedade de econom3a social

	Regulaci3n	Constituci3n	Raz3n social	Capital	Socios	3rganos
Sociedade laboral	Pola lei de sociedades laborales	Escritura p3blica ante notario e inscripci3n nun Rexistro especial de Sociedades Laborais de non habelo hai que ir ao Rexistro Mercantil. Incl3ense os estatutos. Obte-la calificaci3n de sociedade laboral por parte do Ministerio ou da Conseller3a de Traballo para proceder 3 s3a inscripci3n nos Rexistros correspondentes.	Calquera nome sen ser id3ntico ao de outra sociedade seguido de S.L.L. ou S.A.L. Nunca pode ser unha sociedade laboral unipersoal	Para as S.A.L. deber3 se-lo capital das S.A., e dicir, 60.101,21 € Para as S.L.L. deber3 se-lo mesmo cas S.L., e dicir, 3.005,06€	Como m3nimo catro de dous tipos: • <u>Socios traballadores</u>: te3en acci3ns ou participaci3ns de clase laboral • <u>Socios non traballadores</u>: te3en acci3ns ou participaci3ns de clase xeral. Mais do 50% do capital deber3 estar en mans dos traballadores da empresa. Eles	Para as S.A.L. <u>Xunta Xeral de Accionistas</u> • Xunta Xeral Ordinaria • Xunta Universal • Convocat3 xudicial • Xunta Xeral Extraordi • <u>Administradores</u> • 3rgano Uniperso • Consello de Administr Para as S.L.L.

					toman as decisións. O número de horas realizadas polos traballadores non socios non poderán exceder do 15% do total de horas dos traballadores socios. Os traballadores socios estarán contratados por tempo indefinido e a xornada completa	<u>Xunta Xeral de Socios:</u> • Xunta Xeral Ordinaria • Xunta Universal • Convocatoria xudicial • Xunta Xeral Extraordinaria <u>Administradores</u> • Órgano Unipersonal • Órgano pluripersonal • Consello de Administración
Sociedades cooperativas	Pola lei de Cooperativas de Galicia e supletoriamente pola lei de Cooperativas	En Escritura Pública ante Notario e inscrición no Rexistro de Cooperativas depende da Consellería de Traballo	Non pode ser idéntica á de outra sociedade e debe figurar a expresión Sociedade Cooperativa Galega ou S.Coop. nunca poderán ser unha cooperativa unipersonal	Variable non inferior a 3.005.06€ estrutura e xestión democráticas en rexime de libre adhesión e baixa voluntaria. Unha parte dos resultados queda na cooperativa para atender a determinados fondos e outra parte divídese entre os socios en función das súas operacións non en función do capital que puxeron na cooperativa	De 2 a 5 socios segundo o tipo de cooperativa. O máximo está fixado nos estatutos.	• <u>Asemblea xeral de socios:</u> Órgano soberano da Cooperativa nel fórmanse a vontade da sociedade a través do voto dos seus socios, previamente convocados a tal efecto. Pode ser: ordinaria, extraordinaria, xudicial ou universal • Órgano de

					Socio 10%-----3000 kg. de penso O socio que mais diñeiro recibiría o dividi-los beneficios sería o segundo Cando un socio se vai dar de baixa recibe a cantidade do capital que aportou e mais uns xuros	
--	--	--	--	--	---	--

administra
nas
cooperati
cun
número
de socios
inferior a
10 e
posible a
existencia
dun
ñico
administr
que debe
ser socio.
Se a
administra
recae no
Cosello
Rector, e
menos
contar
con 3
membros
(presiden
vicepresid
e
secretario
Os
membros
do
Consello
Rector
serán
elixidos
pola
Asamblea
xeral entre
2 e 6 anos
President
e
vicepresid
sempre
socios.

- Intervento
elixidos
pola
Asemblea
xeral entre
2 e 6 anos
e un
órgano

						que existe a lei <u>Funcións:</u> • Censura das contas anuais antes da súa presentación á assemblea xeral mediante informe • Controlar os libros da cooperativa • Solicitar do consello rector as informacións sobre a marcha da cooperativa Deberán gardar segredo sobre os datos confidenciais que teñen acceso no exercicio anterior da súa función • Comité de Recursos encargados de resolver as reclamacións presentadas polos socios contra as sancións que lles foran
--	--	--	--	--	--	--

FunciÃ³ns:

- Censura das contas anuais antes da sÃa presentaciÃn Ã assemblea xeral mediante informe
- Controlar os libros da cooperati
- Solicitar do consello rector as informaciÃs sobre a marcha da cooperati

- Controlar los libros de cooperati

- Solicitar do consello rector as informacións sobre a marcha da cooperativa

Deberã guardar
segredo sobre os
dados
confidenciais ãs
que teãen acces
no exercicio
anterior da sãa
funciã

- Comitã de Recursos encargase de resolver las reclamaciones presentadas por los socios contra las sanciones que les imponen

						impostas polo Consello Rector. Integrado por tres socios elixidos pola Asemblea xeral entre 2 e 6 anos
--	--	--	--	--	--	--

ACLARACIÓNS (das sociedades laborais):

Socios traballadores socios mais do 50% do capital social nas súas máis

Non socios: so se pode contratar un límite sen máis esforzo manse os beneficios fiscais da sociedade laboral cara impostos

Non traballadores: menos do 50% do capital nas súas máis

A súa función social mais ca buscar beneficios e darlle un posto estable as persoas

Tributación no I.S.S.

ACLARACIÓNS (das sociedades cooperativas):

Teñen uns órganos voluntarios e outros obrigatorios: VOLUNTARIOS: comités de recursos OBRIGATORIOS: asamblea xeral de socios, órgano de administración, interventores (órgano de control)

Cando morre unha cooperativa o que queda non vai para os socios sen máis que vai para as Administracións públicas. Os socios so lles corresponde o capital social e mais uns intereses estipulados pola lei.

Tributación no I.S.S.