

CONSIDERACIONES LEGALES PARA LA REVISIÓN ESTRUCTURAL DE LLC COOP

PREPARADO POR SUSTAINABLE ECONOMIES LAW CENTER, ENERO 2016

<u>Resumen de Recomendaciones para LLC Coop</u>	1
<u>Obligaciones bajo la Ley de Inmigración</u>	2
<u>Obligaciones bajo la Ley de Empleo</u>	3
<u>Estrategias para Evitar la Clasificación de Empleado bajo las Leyes de Inmigración y Empleo</u>	3
Estructuras en orden de menos riesgo a más riesgo.....	3
¿Que tipo de entidad y Opción de Tributación es la más segura?	3
¿Qué Estrategias de Gobernación y Administración Ayudaran a Evitar la Clasificación de Empleado?.....	4
¿Deberia un LLC ser Administrada por los Miembros o Administrada por Gerentes?	5
¿Como puede un LLC Diseñar un Periodo de Candidatura para Evitar la Creación de una relación Empleado-Empleado?	5
El modelo ¡Si se Puede!	6
Recomendaciones	6
<u>Exención al Seguro de Compensación al Trabajador</u>	7
<u>Ley de LLC de California y Cambios Recomendados al Acuerdo de Operación de LLC Coop</u>	7
<u>Resumen de Consideraciones</u>	8

RESUMEN DE RECOMENDACIONES PARA LLC COOP

En California, los trabajadores propietarios de los LLCs (limited liability company o sociedad de responsabilidad limitada) no son empleados para fines de retención fiscal¹ y compensación al trabajador². Sin embargo, los miembros de un LLC pueden ser empleados para fines de la ley de inmigración y la ley de empleo dependiendo de varios elementos. Basado en nuestras discusiones con empleados de LLC Coop, creemos que muchos miembros de LLC Coop y probablemente todos los candidatos de membresía serian considerados empleados con respeto a la ley de empleo e inmigración. Como se indica más adelante, creemos que en este momento LLC Coop no esta en cumplimiento con la ley de inmigración, la ley de empleo, ley de valores, y la ley de LLCs. A continuación explicamos porque creemos esto es el caso y que estrategias LLC Coop pueden emplear para cumplir con estas áreas de la ley. Hemos intentado detallar estrategias que consideramos son estrategias deseables para los miembros-trabajadores de LLC Coop.

Lo más importante es que cada miembro de LLC Coop necesita ayudar con la administración del negocio. Hasta que LLC Coop le ofrezca a cada trabajador propietario autoridad administrativa, la cooperativa:

¹ Asumiendo que el LLC paga impuestos como una sociedad (más común)

² Para miembros que trabajan en un LLC administrada por los miembros o que reciben pago basado en las ganancias del LLC.

- Es responsable de cumplir con las leyes de empleo, incluyendo pago de horas extras, licencia por enfermedad, y pausas de descanso y/o comida;
- Esta en violación de la ley de inmigración si no cumple con los reglamentos del I-9 para los trabajadores y/o si intencionadamente emplea o recluta trabajadores que son indocumentados;
- Esta emitiendo valores no cotizados en bolsa (las inversiones de los miembros) que no califican como exentos para los miembros administrativos del LLC;
- Esta en violación de la ley de LLCs que gobierna LLCs administrada por los miembros, y posiblemente esta en violación de los deberes fiduciarios (es decir, la obligación de actuar para el beneficio del LLC).

Para proteger mejor a la cooperativa contra consecuencias legales, recomendamos que LLC Coop:

- Implemente una estructura de gobernación no jerárquica u otro modelo de autoridad distribuida que le de más influencia a los miembros sobre decisiones empresariales. (ideas mas especificas a continuación);
- Opere como un LLC administrada por los miembros y le de a cada miembro autoridad administrativa;
- No le de autoridad administrativa a los no miembros;
- Continúe eligiendo impuesto de sociedades;
- Evite crecer demasiado grande como un LLC individual; considere una red de LLCs más pequeños;
- Desarrolle un proceso de candidatura que no requiera contratar a los candidatos como empleados y/o adopte un programa de candidatura que no cree una relación de empleado-empleador (la mejor manera de hacer esto es contratar los trabajadores como miembros desde el comienzo);
- Alternativamente, pueden considerar convertir el LLC a una cooperativa de márketing/referencia

Es importante mencionar que estas recomendaciones son medidas para dar la *mejor* protección contra responsabilidad a LLC Coop, pero la cooperativa debe discutir que nivel de riesgo está preparado para asumir. Si la cooperativa decide que vale la pena arriesgar una demanda y/o sanción administrativa, es importante que los miembros actuales y los miembros futuros estén consientes que la cooperativa esta funcionando en una área legal incierta, y deberían ser informados de los riesgos y las posibles consecuencias de unirse a la cooperativa.

OBLIGACIONES BAJO LA LEY DE INMIGRACIÓN

La ley federal prohíbe que negocios empleen trabajadores que ellos saben no tienen autorización de trabajar en los EE UU. Para ejecutar esta ley, los empleados deben llenar un formulario de I-9 por cada empleado, y mantener el papeleo en caso de posibles inspecciones. El I-9 requiere que el empleado proporciona información que demuestra que el o ella tiene la autorización de ser empleado en los Estados Unidos.

Si un empleador no cumple los requisitos del formulario I-9, o sabe que sus empleados son indocumentados, las multas y castigos pueden ser severos. La primera violación puede ser de hasta \$3.200 por trabajador o por violación, y las multas para violaciones subsecuentes pueden ser hasta \$16.000. Si el negocio ha demostrado “un patrón o practica” de violaciones, el empleador (que también incluye propietarios individuales y gerentes) pueden ser sometidos a penas criminales, incluyendo pena de cárcel.

De acuerdo a las decisiones de la Oficina del Oficial Principal de Audiencias Administrativas (“OCAHO”), no es necesario que los dueños del negocio completen los formularios I-9. Para fines de ley de inmigración, un trabajador es un dueño y no un empleado si el o ella tiene un **interés de propiedad sustancial** en el negocio y **controla todo o parte** del negocio.

Esta prueba es un poco diferente de las pruebas usadas para determinar si un trabajador es un empleado para fines de la ley de empleo, compensación al trabajador, o tributarios.

Es importante notar que OCAHO es un tribunal administrativo. Los tribunales federales que ejercen autoridad sobre OCAHO nunca han decidido si los inmigrantes indocumentados pueden ser dueños de y trabajar para un negocio. Por lo tanto, aunque las decisiones de OCAHO no requieren que los dueños completen los formularios I-9, una decisión de los tribunales federales podría cambiar esto.

A continuación hay una discusión acerca de como reducir el riesgo de que los trabajadores propietarios sean considerados empleados por Inmigración y Control de Aduanas de Estados Unidos (ICE).

OBLIGACIONES BAJO LA LEY DE EMPLEO

- Las obligaciones de la ley de empleo en California para los LLCs con trabajadores propietarios que califican como empleados incluyen:
 - Pagar el salario mínimo y horas extras;
 - Ofrecer licencia por enfermedad;
 - Cumplir con los estándares de horas y condiciones de trabajo;
 - El pago de impuestos de nómina y otras retenciones (si pagan impuestos como una sociedad anónima)
 - Recientemente la ley ha clarificado que los LLCs que pagan impuestos como una sociedad NO necesitan retener ningún impuesto de nomina, incluyendo seguro de desempleo, para cualquier de sus *miembros*.
 - Cumplir con las leyes de seguridad y salud ocupacional;
 - Publicar ciertos avisos y afiches relacionados a los derechos de los empleados; y
 - Cumplir con ciertos requisitos del mantenimiento de registros.
- Las obligaciones para un LLC con empleados no miembros (por ejemplo trabajadores en el periodo de candidatura) también incluyen:
 - El pago de impuestos de nomina y otras retenciones (sin tener en cuenta estatus de impuesto)
 - La estipulación de seguro de compensación al trabajador (mas adelante)

Los miembros de una LLC claramente son exentos de los impuestos de nomina y el seguro de compensación al trabajador.³ Pero no necesariamente están exentos de los otros requisitos mencionados anteriormente, como el mantenimiento de registros y licencia por enfermedad. Una agencia de ejecución puede auditar o inspeccionar el LLC y emitir castigos. Además, un miembro de un LLC que es tratado más como un empleado puede hacer un reclamo por salario de sobretiempo no pagado, licencia por enfermedad, y más. Adicionalmente, los miembros administrativos que violan la ley conscientemente están en violación de sus obligaciones fiduciarios de diligencia al LLC y arriesgan una demanda sobre esa base.

ESTRATEGIAS PARA EVITAR LA CLASIFICACION DE EMPLEADO BAJO LAS LEYES DE INMIGRACION Y EMPLEO

³ Mientras que el LLC sea administrada por los miembros y ha tributado como una sociedad.

La siguiente jerarquía es una clasificación general de estructuras de entidad y practicas de gobernación para evitar la clasificación de empleado bajo las leyes de inmigración y empleo, empezando con la opción más segura al comienzo. Es importante notar que el riesgo de que los miembros sean vistos como empleados para fines de *la ley de inmigración* crece en tanto al crecimiento del *tamaño* de la cooperativa.

ESTRUCTURAS EN ORDEN DE MENOS RIESGO A MÁS RIESGO

1. No jerárquico, LLC administrada por los miembros, tributada como sociedad
2. No jerárquico, LLC administrada por los miembros, tributada como sociedad anónima
3. Sociedad anónima cooperativa no jerárquica
4. Un LLC administrada por los miembros con jerarquía/administración/supervisión clara de cualquier tamaño
 - a. Basado en nuestras discusiones e investigación, LLC Coop probablemente cae aquí en el espectro
5. LLC administrada por gerentes de cualquier tamaño
6. Sociedad anónima cooperativa jerárquica

¿QUE TIPO DE ENTIDAD Y OPCION DE TRIBUTACIÓN ES LA MÁS SEGURA?

A continuación, discutimos como llegamos a esta conclusión; en resumen, para evitar el estatus de “empleado” para fines de las leyes de inmigración y empleo, un **LLC que tributa como sociedad** es probablemente la opción más segura.

LA LEY DE INMIGRACION

Ni la entidad jurídica ni la tributación del saldo de los trabajadores automáticamente determina si un trabajador es un empleado o un dueño, de acuerdo a decisiones de OCAHO. Entonces tampoco el titulo del trabajador (“socio”, “miembro”, “accionista”) ni si el trabajador recibe un K-1 o un W-2 decide la cuestión para la ley de inmigración. Más bien, ICE considera principalmente el nivel de **control y posesión** de cada trabajador con respeto al negocio.

Aunque el tipo de entidad y tributación no son determinantes, ICE toma esto en consideración al determinar si un trabajador es un empleado o un dueño. Por ejemplo, un trabajador que esta en la nómina y recibe un W-2 puede parecer más como un empleado y ICE puede requerir mas pruebas al contrario. Sociedades anónimas cooperativas y LLCs que eligen tributar como una sociedad anónima tienen que expedir un W-2 a todos los trabajadores. Por lo tanto, la entidad y tributación más segura para un negocio propiedad de los trabajadores con miembros indocumentados es probablemente un LLC que **tributa como sociedad**.

LLC Coop puede elegir tributar como sociedad anónima para poder emitir W-2, ya que LLCs tributados como sociedades no pueden emitir W-2 a sus miembros y por lo tanto, esto pueda causar desacuerdos y confusión cuando los miembros están declarando sus impuestos. Si LLC Coop emite W-2, aconsejamos que LLC Coop se asegure que las siguientes consideraciones demuestren el control y posesión de los miembros.

LA LEY DE EMPLEO

El tipo de entidad es mas importante para fines de la ley de empleo que para la ley de inmigración. En California hay una suposición que trabajadores en una sociedad anónima son empleados. Es mas probable que un trabajador propietario de una sociedad anónima tenga éxito declarándose como empleado, que un trabajador propietario de un LLC. Esto no ha sido probado en un tribunal, pero una sociedad anónima cooperativa con todos los miembros en la junta directiva puede sostener que sus miembros no son empleados. Pero es muy riesgoso que las sociedades anónimas cooperativas no traten a sus trabajadores como empleados.

No es claro si un LLC que tributa como sociedad anónima lleva el mismo riesgo que una sociedad anónima. Como una sociedad anónima, el LLC remitiría W-2 a los miembros en vez de los K-1. Porque esto es tributación de empleo, en vez de tributación de autoempleo, puede ser una consideración que el tribunal puede usar para demostrar estatus de empleado para fines de protecciones bajo la ley de empleo.

¿QUÉ ESTRATEGIAS DE GOBERNACION Y ADMINISTRACION AYUDARAN A EVITAR LA CLASIFICACION DE EMPLEADO?

La forma en que se delega autoridad y como los trabajadores se relacionan entre si son **las consideraciones más importantes**. El caso *Clackamas Gastroenterology Associates, P.C. v. Wells* (2003) es la decisión del Tribunal Supremo de los EE UU citado más frecuentemente para determinar si un trabajador es un empleado o un socio. Los factores considerados en ese caso fueron:

1. Si la organización puede contratar o despedir al individuo o establecer las reglas y reglamentos del trabajo del individuo
2. Si, y en tal caso, a que alcance la organización supervisa el trabajo del individuo
3. Si el individuo se reporta a alguien superior dentro de la organización
4. Si, y en tal caso, a que alcance puede el individuo ejercer influencia sobre la organización
5. Si los partidos planearon que el individuo fuera contratado como un empleado, de acuerdo a acuerdos escritos u otro tipo de contrato.
6. Si el individuo comparte en las ganancias, pérdidas, y obligaciones de la organización.

Aunque el juicio fue acerca del Acto de Estadounidenses con Discapacidades, se ha citado en otros contextos, incluyendo por el OCAHO para determinar la distinción entre estatus de dueño y estatus de empleado. Otros elementos que han sido considerados por otros tribunales incluyen:

1. El derecho y deber de participar en la gestación;
2. El derecho y deber de actuar como agente de otros socios;
3. La exposición a la responsabilidad;
4. La relación fiduciaria entre socios;
5. El uso del termino “copropietario” para evidenciar el “poder de control último” de cada socio “;
6. La participación en las ganancias y pérdidas;
7. Inversión en la empresa
8. La posesión parcial de bienes de la empresa
9. El derecho de votar;
10. La habilidad del trabajador de controlar y manejar el negocio;
11. El grado al que el saldo del trabajador fue calculado como porcentaje de las ganancias de la empresa;
12. El grado de la seguridad de empleo para el individuo; y
13. Otras signos distintivos de titularidad.

En el contexto del I-9, OCAHO también ha notado **el tamaño** de la entidad. Mientras crece un LLC, cada miembro tiene menos influencia en las decisiones del negocio. El OCAHO puede decidir que un trabajador indocumentado con poco control sobre el negocio no es un propietario exento de los requisitos del I-9. Esto es más probable si ciertos miembros tienen más influencia y autoridad que los demás.

¿DEBERÍA UN LLC SER ADMINISTRADA POR LOS MIEMBROS O ADMINISTRADA POR GERENTES?

Si los miembros quieren evitar la clasificación de empleado, tiene que ser gerentes. Un LLC administrada por los miembros da autoridad administrativa a todos sus miembros; por eso, **un LLC administrada por los miembros es la mejor opción si ni uno de los miembros va a ser tratado como empleado**. Además, los miembros-gerentes son agentes del LLC, tienen la autoridad de comprometer a la compañía en contratos, y tienen deberes fiduciarios entre ellos mismos. Estas capacidades y deberes son indicaciones de tener estatus de propietario del negocio y no de empleado.

A diferencia, un LLC administrado por gerentes indica claramente que ciertos miembros tienen mayor capacidad de dirigir los asuntos del negocio, comprometer al negocio en contratos con terceros, etc. que otros miembros. A pesar de que gerentes en estos LLCs pueda que no se consideren empleados (suponiendo que ellos tengan un interés de propietario en el LLC), los demás dueños trabajadores no gerentes si serian considerados empleados.

Aun si los documentos de gobernación de un LLC declaren que es “administrado por los miembros”, el elemento más importante para determinar si miembros son empleados es si el LLC es *funcionalmente* administrado por los miembros. Las agencias de inmigración y empleo han sido claras que los títulos no determinan el estatus de empleado de los trabajadores, si en realidad están siendo tratados de otra forma.

¿COMO PUEDE UN LLC DISEÑAR UN PERIODO DE CANDIDATURA PARA EVITAR LA CREACION DE UNA RELACIÓN EMPLEADOR-EMPLEADO?

La mayoría de las cooperativas, incluyendo LLC Coop, requieren que los posibles miembros trabajen primero como empleados de la cooperativa por un cierto periodo de tiempo. Esto le permite a la cooperativa evaluar las calificaciones del individuo para convertirse en co-dueño. Aunque LLC Coop esta en acuerdo con la ley de empleo con respeto a estos trabajadores, esta en violación de la ley de inmigración si sabe que los trabajadores son indocumentados y/o si no siguen los requisitos del I-9.

LLC Coop debe considerar diseñar un proceso de candidatura que no cree una relación empleador-empleado entre el candidato y la cooperativa.

Un proceso posible es una que la Peletería, incubado por Prospera, esta adoptando. Los candidatos son miembros de la cooperativa desde el comienzo. Esto requiere mucha investigación antes de admitir al miembro provisorio. El miembro-candidato tiene el mismo derecho al voto y a patrocinio que los demás. Pero por los primeros seis meses, los demás miembros pueden eliminar a los miembros nuevos con mas facilidad. Por ejemplo, si un miembro nuevo no sigue las reglas repetidamente, pueden ser eliminados por un acuerdo de ¾ de los miembros. Además, hay tres situaciones extremas, por ejemplo violencia, que resultarían en su eliminación inmediata. Después de seis meses es mucho más difícil despedir al miembro.

Otro posible modelo es el modelo de candidatura del Cooperative Home Care Associates (CHCA). CHCA creó una sucursal sin fines de lucro, PHI, para promover “empleo de calidad para trabajadores de bajo ingreso como la base de cuidado de calidad para los mayores de edad y personas con discapacidades.” Además de apoyar y mejorar los estándares de cuidado y la subsistencia que facilita ese cuidado, PHI también trabaja con CHCA para “fortalecer y recaudar fondos para su programa de entrenamiento y desarrollo organizativo”

En resumen, CHCA ha transferido el entrenamiento de sus miembros nuevos a PHI a través de su programa de desarrollo de la fuerza laboral. Si LLC Coop tuviera una relación colaborativa con una organización sin fines de lucro que ofrece entrenamiento de la fuerza laboral y educación con una oferta de empleo para los individuos que terminan el programa de entrenamiento, eso también podría ofrecerle protección a LLC Coop de “conscientemente contratar, reclutar, o referir

por un precio extranjeros no autorizados.” Es importante notar que este entrenamiento debería ser únicamente educativo y la organización sin fines de lucro no debe pagarle a los participantes para poder estar en acuerdo con las leyes de inmigración y evitar la relación empleado-empedor.

EL MODELO ¡SI SE PUEDE!

Si Se Puede en una cooperativa de limpieza incubada por The Center for Family Life en Nueva York. Si Se Puede formo como una cooperativa de márketing y referencia para evitar el estatus de empleado para sus trabajadores. Cada miembro tiene sus propios clientes, y los clientes contratan solo con miembros, no con la cooperativa. Los miembros reciben 100% del pago de los clientes. Los miembros comparten el gasto de promocionar los servicios que cada miembro provee. Toman decisiones como un colectivo y administran la cooperativa conjuntamente. En este modelo, la cooperativa recibe llamadas de los clientes y las asigna a los miembros, pero el cliente y no la cooperativa le paga al trabajadora, as que es menos probable que ella aparente ser un empleado de la cooperativa. Su relación con el cliente es de un contratista independiente.

RECOMENDACIONES

Para tratar a los miembros como socios y no como empleados y evitar el requisito de I-9, considere:

- Implementar una estructura no-jerárquico donde las responsabilidades son delegadas a ciertos miembros, pero todos los miembros tienen autoridad sobre alguna parte del negocio.
- Permitir que los miembros tengan más autonomía al escoger sus asignaciones. ¿Tal vez usen una plataforma en línea para programación?
- Implementar un procedimiento por el cual otros miembros pueden pedir un voto para decidir un curso de acción si no están de acuerdo con decisiones tomadas por miembros con autoridad delegada
- Usar papeles rotativos y no estáticos
- Evitar el uso de los términos “equipo administrativo” o “comité ejecutivo”
- Establecer una organización secundaria o colaborar con una organización de tercera que le ofrezca ciertos servicios a la cooperativa de limpieza que de otra manera serian cumplidos por el equipo administrativo
- Ofrecerle membresía a los trabajadores nuevos desde el principio, después de entrenarlos y investigar su candidatura a través de un programa de desarrollo de fuerza laboral distinto
- Funcionar como una cooperativa de márketing y/o referencia, para que los miembros pueden trabajar para clientes individuales y no para la cooperativa (este es el modelo Si Se Puede).

EXENCIÓN AL SEGURO DE COMPENSACIÓN AL TRABAJADOR

Los trabajadores propietarios de un LLC son exentos de los requisitos de tener cobertura de compensación al trabajador mientras que el LLC sea administrado por los miembros. No es claro si formar un LLC que es administrado por los miembros pero que prácticamente funciona como una organización administrado por gerentes podría limitar cuales miembros son exentos. En ese caso, **es posible que los miembros que no administran el LLC tengan el derecho a seguro de compensación al trabajador.**

Además, los miembros de un LLC que reciben pago basado en las ganancias del negocio son exentos de requisitos del seguro de compensación al trabajador. Los miembros que reciben un sueldo con garantía (un saldo consistente independiente de ganancias) solo son exentos si son gerentes.

En sociedades anónimas, los agentes y miembros de la junta directiva son exentos cuando son los únicos accionistas de la empresa. Por ejemplo, una sociedad anónima cooperativa que tiene a todos sus miembros en la junta directiva y no tiene inversionistas externos, podría evitar ofrecerle seguro de compensación al trabajadores a sus miembros.

Aunque los miembros son exentos del requisito de seguro de compensación al trabajador, aun pueden elegir la cobertura.

Los empleados en su periodo de candidatura tienen que estar cubiertos por seguro de compensación al trabajador.

LEY DE LLCs EN CALIFORNIA Y CAMBIOS RECOMENDADOS AL ACUERDO DE OPERACIÓN DE LLC

COOP

- LLC Coop debe cumplir con los procedimientos detallados en su acuerdo de operación, o revisar el acuerdo de operación para que refleje las prácticas actuales. Falta de cumplir con el acuerdo interno podría ser un factor en establecer que miembros individuales se responsabilizan personalmente por las obligaciones del LLC.
- La ley de LLCs requiere una declaración en los artículos de la organización y el acuerdo de operación si el LLC va ser administrado por gerentes (esto es, si el negocio no va ser administrado por todos los miembros). En actualidad LLC Coop no esta cumpliendo con la ley de los LLCs por que tiene gerentes, pero los documentos de gobernación declaran que la organización es administrada por los miembros.
- Si todos los miembros son gerentes, puede ser problemático que LLC Coop tiene un miembro corporativo que no esta involucrado en la administración del negocio.
- Solo los LLCs administrados por gerentes pueden tener gerentes no miembros. LLC Coop no debe permitir que personas que no son miembros administren el negocio.

RESUMEN DE CONSIDERACIONES

	LLC administrado por los miembros	LLC administrado por gerentes	LLC que paga impuestos como una sociedad	LLC que tributa como sociedad anónima	Cooperativa de sociedad anónima
Consecuencias de inmigración para los miembros	Exento de I-9 si es no jerárquico (el riesgo aumenta con el crecimiento del negocio)	Sometido a los requisitos de I-9	Exento de I-9 si administrado por los miembros, no jerárquico (el riesgo aumenta con el crecimiento del negocio)	Probablemente exento de I-9 si no jerárquico (el riesgo aumenta con el crecimiento del negocio)	Probablemente exento de I-9 si no jerárquico (el riesgo aumenta con el crecimiento del negocio)
Compensación al trabajador	Los gerentes-miembros son excluidos a no ser que eligen ser cubiertos	Los gerentes-miembros son excluidos a no ser que eligen ser cubiertos	La tributación no es relevante	La tributación no es relevante	Los agentes y directores que son los únicos accionistas son excluidos a no ser que eligen ser cubiertos
Ley de empleo	Cualquier miembro que califica como un "socio" y no un "empleado" es exento	Los miembros gerentes que califican como "socios" y no "empleados" so exentos	Cualquier miembro que califica como "socio" y no empleado es exento	Es probable que la mayoría de trabajadores no son exentos, podría tener un argumento si la estructura es no jerárquica	Es probable que la mayoría de trabajadores no son exentos; podría hacer el argumento que los trabajadores propietarios que son parte de la junta sean exentos
Los miembros reciben un W-2	La estructura administrativa no es relevante	La estructura administrativa no es relevante	No	Si	Si
Delegación administrativa y de gobernación	Todos los miembros son gerentes y todos los gerentes son miembros; es posible delegar responsabilidades en el acuerdo de operaciones	Pueden tener gerentes que no son miembros; non-managers	La tributación no es relevante	La tributación no es relevante	Tiene que tener una junta directiva; es posible que todos los trabajadores estén en la junta

Capital permanente	La estructura administrativa no es relevante	La estructura administrativa no es relevante	Si pero los miembros pagan impuestos, a no ser que están evitando los requisitos al usar algo como un miembro corporativo	Si	Si
Ley de valores	Las inversiones de los miembros son exentas si son activos en administrar el negocio	Las inversiones de personas no administradores no necesariamente son exentas	La tributación no es relevante	La tributación no es relevante	A partir de enero 2016 los primero \$1.000 de cualquier miembro de la cooperativa es exento (actualmente el limite el \$350). Inversiones adicionales de los miembros que no son parte de la junta no son exentos