

Orientaciones y estrategias metodológicas en los programas de formación para la creación de empleo. Una propuesta desde la escuela cooperativa - formar para transformar

Helena González Domínguez

Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado

C/ Valverde 13, 4. planta.

Tel: 915 322 488

Madrid (España), febrero de 1999.

Formar para transformar, programa formativo en los distritos de Usera y Villaverde

Partiendo del "*Estudio para el Reequilibrio Socioeconómico y Desarrollo del Empleo en los Distritos de Villaverde y Usera del municipio de Madrid*", elaborado por Arthur Andersen, con fecha 30 de diciembre de 1997, para la Conserjería de Empleo de la Comunidad de Madrid y de los recientes contactos de la Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado (UCMTA) con la Federación Regional de Asociaciones de Vecinos de Madrid (FRAVM) y varias asociaciones del Distrito, proponemos una serie de actuaciones formativas para los distritos de Usera y Villaverde, con los criterios de adaptación a la realidad del entorno social donde se realizan las acciones, referenciadas a la experiencia práctica del año 98 y al Diagnostico previo y general de la Situación del Distrito.

Así pues, nuestros criterios guía para el diseño y la ejecución de este programa se basan en los siguientes parámetros de actuación:

- No duplicar actuaciones o acciones formativas que se estén desarrollando por otras entidades en el distrito.
- Conocer la realidad social y su potencial para proponer y actuar.
- Implicar a sectores del tejido social vinculados al distrito en la propia ejecución del programa, participando, como agentes mediadores, en el proceso formativo planteado.
- Entender la formación como una parte de un Plan de Desarrollo Integral e integrador, conectada y coordinada con otras propuestas, dándole por si misma un carácter de participación-acción-intervención.
- Incidir en la población destinataria del programa dándole protagonismo en su propio proceso para que refleje, en un momento posterior, unos resultados cualitativos reales de intervención en el medio

y transformación de su propia realidad sociocultural y económica.

Desde esta perspectiva, lo que proponemos, no es un elenco de cursos programados con mas o menos acierto, son diversos itinerarios formativos a seguir por diferentes perfiles de destinatarios/as, desde una estructura de conjunto inspirada en la Tesorería General de Sistemas, en cuanto a enfoque metodológico. Nos basamos pues, en los siguientes principios metodológicos ("La Animación Sociocultural, una propuesta metodologica". Editorial: popular):

- **Equifinalidad:** En el programa se prevén diversos procedimientos e itinerarios para llegar a un mismo fin, el desarrollo autónomo de proyectos, el empleo, la participación social.
- **Estabilidad:** Frente a la posible incidencia de factores externos, una metodología que posibilite un funcionamiento estable.
- **Adaptabilidad:** Evolución dinámica del programa en función del cambio que experimenten las condiciones en las que se desenvuelve, manteniendo su eficacia y la orientación hacia sus objetivos finales. No obstante, la adaptación del conjunto del programa al perfil de grupo es fundamental (ajuste pedagógico, metodológico y de materiales formativos).
- **Eficiencia:** Maximización de recursos, rentabilizando al máximo los recursos y servicios existentes para incorporarlos al programa y minimización de riesgos y dificultades.
- **Sinergia:** Actuación de conjunto, interconectada. Trabajo en red con los agentes e interlocutores sociales, directamente implicados en el Plan Integral de Formación.
- **Identificación Participativa:** Tratamos, como parámetro de actuación de acercarnos a una población destinataria, con determinadas inquietudes y actitudes favorables a la participación social y la autogestión de proyectos. Esto resulta extremadamente dificultoso, pero es preciso incidir e investigar y arbitrar las formulas mas idóneas para llegar a esta población.
- **Perspectiva de Género:** Esta ha de transversal izar todo el planteamiento del proyecto.
- **Retroalimentación y Seguimiento** de todo el proceso formativo y de cada participante individualizadamente (ajuste formativo y orientación profesional).

Orientaciones metodológicas del programa

El programa se formula a través de una serie de itinerarios formativos, diseñados como una estrategia metodológica para la consecución de los finales definidos desde el programa. Se desarrolla en cuatro fases, con recorridos diferentes y en cascada, por las que irán pasando los diversos usuarios/as. Esta estrategia nos permite adecuar y canalizar, con mayor claridad, las demandas del grupo formativo, hacia el aprendizaje instrumental de unas determinadas herramientas de gestión empresarial cooperativa y el desarrollo de diversos proyectos empresariales. Tratamos pues, de dirigir la formación, como objetivo prioritario, con parte del grupo formativo inicial, hacia el diseño de proyectos de autoempleo colectivo. Hacia la formación, en definitiva, de grupos promotores, constituidos bajo una idea empresarial cooperativa:

GRUPO FORMATIVO INICIAL -> PROMOTORES <- EMPRENDEDORES

Redundado esta idea a lo largo del proceso, cada acción formativa que compone el itinerario, supone, simultáneamente al desarrollo propio de la acción, un acicate estimulador y un filtro de selección (autoselección, en algunos casos) para la fase posterior:

1. Fase de captación y diagnóstico. Servicio de orientación y selección.
2. Fase de motivación. Educación emprendedora.
3. Fase de educación especializada: formación técnica y gestión empresarial cooperativa. Aquí se definen varios itinerarios diferentes, adecuándose a los diversos perfiles, necesidades y expectativas.
4. Fase promotora. Diagnóstico de viabilidad de los proyectos.
5. Incorporación al mercado laboral y/o a la red de tejido social. Acompañamiento, tutela y asesoría técnica.

Metodología:

- Transversalidad en la formación.
- Educación emprendedora.
- Definición de las ideas de empresa desde los grupos.
- Formación adaptada a los perfiles de los grupos.
- Coordinación de itinerarios:
 - seguimiento individual,
 - tutorización de las ideas de empresa y desarrollo de proyectos.
- Articulación con tejido social y económico.

1. Fase de captación y diagnóstico. Servicio de orientación y selección

Se trata de crear una unidad operativa in situ, que suponga un servicio de acogida a l@s potenciales usuari@s del programa.

Este servicio, sobre todo en la fase inicial de captación, permanece en estrecha coordinación con otros servicios públicos, tales como: IMAF, INEM, IMADE, sindicatos, asociaciones de vecin@s, fundaciones y colectivos presentes en el barrio.

Objetivos:

Se trata, no sólo de desplegar una estrategia de comunicación, captación y difusión del programa, sino de estar presentes en el territorio:

- Conocer el marco de actuación del programa.
- Crear sinergias con las entidades y asociaciones del distrito. Esto es, trabajar en red con los agentes e interlocutores sociales para presentar y dar a conocer el programa, recibir propuestas de ajuste a la realidad, explorar posibles oportunidades de empleo para el desarrollo de los planes de empresa en las acciones formativas, conectar con el medio, ofrecer asesoría para otros programas en materia de autoempleo y cooperativismo, dotar a los movimientos sociales de un protagonismo en el programa, siendo estos mediadores para la captación y actuación formativa.
- Llegar a l@s destinatari@s más "idóneos" para el desarrollo del programa.
- Explorar las posibilidades en otros programas y recursos para el empleo: Captación de posibles emprendedor@s o grupos prepromotores.
- Seleccionar y ajustar lo más posible los perfiles individuales a los requerimientos para el seguimiento del programa.

El servicio de acogida, elaborará un diagnóstico personalizado de cada usuari@ y trazara con éste el plan de trabajo a seguir incluido en el programa formativo, si no se estima, a priori, un perfil ajustado, se le derivará a otros recursos más oportunos.

Una vez concluido el proceso de selección iniciamos la: Fase de motivación. Educación emprendedora.

2. Fase de motivación. Educación emprendedora

Esta acción formativa es primordial para el ajuste, la selección (también es un filtro) y el éxito posterior del programa. Es un curso puente hacia la Educación Especializada, pues se trabajan temas de motivación, habilidades sociolaborales, comunicación, técnicas para la búsqueda de empleo...

Objetivos:

- Mejorar las habilidades sociales y comunicativas.
- Aprender técnicas, conocer recursos y manejar algunas estrategias para llevar a cabo un proyecto profesional.
- Analizar las diferentes posibilidades de incorporación al mundo laboral.
- Reflexionar sobre la problemática actual del Desempleo. Centro de interés: Trabajo y empleo. Análisis de la situación.
- Aportar herramientas para el trabajo en equipo.
- Definición y Análisis de expectativas e interese personales: Formativos y profesionales.
- Incentivar y motivar hacia la continuidad del programa.
- Estimular y detectar actitudes / aptitudes emprendedoras en los grupos.
- Aplicar criterios concretos para la selección del alumnado para la continuidad en el programa formativo.

Hemos de aclarar que bajo el epígrafe "Educación Emprendedora", recogemos una metodología y una forma de hacer, conectada, más que a una gestión empresarial, a un marco pedagógico cooperativo, es decir, la transmisión de una determinada educación en valores y principios cooperativos: participación, responsabilidad y autonomía, democracia, equidad, autogestión, trabajo en equipo ...

3. Fase de educación especializada. Formación técnica y gestión empresarial cooperativa

Formación técnica. Proponemos una diversificación del itinerario en tres cursos diferentes:

- Gestión de Actividades de Ocio y Tiempo Libre.
- Gestión de Servicios de Atención Social.
- Gestión de Actividades Medioambientales.

Hemos seleccionado estos sectores de actividad básicamente porque:

- Son áreas prioritarias de actuación para el desarrollo de los distritos y la creación de empleo, según el estudio anteriormente mencionado.
- Son ámbitos potenciales de desarrollo de Nuevos Yacimientos de Empleo.
- Forman parte de las áreas incluidas en las líneas de actuación propuestas para el Plan Estratégico de

Actuación sobre los distritos de Villaverde y Usera.

- No duplican actuaciones que se estén llevando a cabo en el distrito.

Valor añadido. En el planteamiento de todo el programa nos formulamos como arteria principal de la Formación para el Empleo, la necesidad de aportar, de forma transversal a la formación técnica, una formación para el Autoempleo, dotando a los grupos de los instrumentos básicos para el diseño de Proyectos Empresariales. Así trabajamos desde el principio, el desarrollo de la idea de empresa, el cooperativismo como fórmula de autoempleo colectivo, estrategias y herramientas para la gestión empresarial y el desarrollo de proyectos cooperativos, como contenidos inherentes a la formación técnica.

3. Fase promotora. Diagnóstico de viabilidad de los proyectos.

Esta fase se realizara con 15 alumn@s que proceden de la Formación Especializada y están motivad@s para abordar la creación o incorporación a una cooperativa o la gestión de proyectos asociativos del distrito. Se trata de aportar formación práctica sobre el terreno para promover los mecanismos necesarios para iniciar la puesta en marcha de un proyecto. Se plantea como una formación a la medida, para ello partimos de los proyectos formulados en la fase anterior. Aquí no se trata tan sólo de transmitir más o menos conocimientos empresariales; sino de apoyar y asesorar para que se produzca el paso de "grupo emprendedor a grupo promotor". El educador/a no responde tanto a un perfil de docente, como a un perfil de tutor/a y asesor/a de un proyecto empresarial. Se trata pues de desmenuzar y analizar en común con los equipos de trabajo, los aspectos más concretos para la puesta en marcha de cada proyecto. Una vez fijado el proyecto, el tutor/a debe hacer una evaluación básica de la factibilidad de cada proyecto o, dicho de otra forma, debe hacer un DAFO elemental, compartido con cada equipo de trabajo. Las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades son el punto de partida del plan de trabajo, cuyos objetivos obviamente son reforzar las dimensiones positivas y corregir las negativas.

Determinar un plan de trabajo, es el objetivo principal de esta fase, junto a un diagnóstico previo de viabilidad de cada proyecto, en un sentido amplio (viabilidad técnica, económica, social...). Cada plan de trabajo habrá de constar de los puntos básicos de cualquier plan: diagnóstico, objetivos, tareas, plazos, controles, mecanismos de adaptación, etc. La experiencia nos dice que es importante que en el plan de trabajo se hagan constar las obligaciones del profesor/asesor/a y también las obligaciones del grupo y, asimismo, que el plan sea consensuado entre ambas partes.

La elaboración del plan de trabajo asegura que nada queda abandonado a la improvisación, no caben las sorpresas que en su día se podían - y debían - haber anticipado.

Al grupo prepromotor, en segundo lugar, el plan de trabajo le sirve como documento de referencia de las dimensiones significativas de su proyecto y, sobre todo, le orienta a estructurarse y trazarse una agenda de trabajo. En otras palabras, el plan de trabajo cierra las vías a la infantilización del grupo y le obliga a trabajar desde la madurez.

Este es el punto en el que concluimos el aspecto formativo propiamente dicho del programa. A partir de aquí, con las herramientas básicas trabajadas es el grupo quien protagoniza y decide su continuidad hacia la constitución de una cooperativa de trabajo asociado o el desarrollo de su proyecto asociativo.

Acompañamiento, tutela y asesoramiento técnico

Esta es la etapa de incorporación en el mercado laboral para un@s y de incorporación en la red de movimientos sociales de sendos distritos para otr@s, o a ambos simultáneamente. Se trata de realizar un acompañamiento y un seguimiento individualizado y particularizado de cada equipo, de cada proyecto. Para ello contamos con el servicio de asesoría de la propia UCMTA (Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado), que les acompañara en la elaboración del Plan de Empresa y la constitución de la Cooperativa.

Principales obstáculos y dificultades en el desarrollo del programa

- El factor tiempo. El hecho de tener que articularlo en torno a un año presupuestario puede restringir el abanico de posibilidades en el planteamiento del propio programa y desarrollo de los objetivos.
- Captación y selección del alumnado.
- Mayor capacidad de empatía y sinergia con los movimientos sociales.
- Debilidad del Tejido asociativo.
- Encorsetamiento administrativo.
- Ausencia de un programa de ayudas y gestión protegida para la creación directa de empleo en el Plan Integral de Usera y Villaverde.
- Grado de madurez de los grupos destinatarios del programa (ausencia de motivación y compromiso con los proyectos de autoempleo, conexión con grupos de emprendedor@s).
- Mayor conexión y coordinación entre todas las entidades participantes en el Plan Integral.

ANEXO I: Breve aproximación al cooperativismo

¿Qué es una cooperativa?

Existen muchas definiciones de cooperativa. De entre ellas, vamos a optar por la de la A.C.I. (Alianza Cooperativa Internacional), adoptada en el último congreso celebrado en Manchester en 1995, definiendo a la cooperativa como "una asociación autónoma de personas que se han unido de forma voluntaria para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales, y culturales en común mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática.

1. Valores cooperativos

Las cooperativas estarán basadas en los valores de autoayuda, autorresponsabilidad, la democracia, la igualdad, la equidad y la solidaridad. Siguiendo la tradición de sus socios fundadores hacen suyos los valores éticos de la honestidad, la transparencia, la responsabilidad y la vocación sociales.

2. Las cooperativas de trabajo asociado

Existen muchos de cooperativas y diversas formas de clasificarlas. Uno de ellos, son las cooperativas de trabajo asociado, que son aquellas en las que sus socios son trabajadores-as.

Podríamos definir a la Cooperativa de Trabajo Asociado como "una empresa que tiene por objeto proporcionar trabajo a sus socios y socias en las mejores condiciones laborales posibles, realizando para ello cualquier actividad económica".

3. Profundización en la definición de las cooperativas

Las cooperativas, en concreto las de trabajo Asociado, son una forma jurídica de empresa con una serie de características que podríamos resumir así:

- **Socios-as.** Es una sociedad de capital variable que agrupa a un número mínimo de personas (al menos 3), que deberán aportar además de su trabajo, un capital.
- **Capital social.**
 - Se fija en el estatuto.
 - Actualmente no existe capital social mínimo. En la nueva Ley General de Cooperativas, será de 300.000 pesetas.
 - De éstas 300.000 pesetas sólo es necesario desembolsar el 25%, es decir, 75.000 pesetas, en el momento de su constitución (gastos de notaría). El resto del desembolso se fija en los estatutos.
- **Responsabilidad.** Puede ser limitada o ilimitada: si es limitada, sus componentes no responden por las deudas de la empresa con su propio patrimonio. En el caso de ser ilimitada, sí.
- **Régimen.** Su régimen es democrático: significa que todas las decisiones se toman según la voluntad de la mayoría de sus miembros.
- **Principios.** Se rigen por una serie de principios que las distinguen de todas las demás formas empresariales, cuya finalidad última es reforzar el factor humano y no el factor capital. (Ej. Libertad de entrada y salida, interés del capital limitado, etc).
- **Fondos comunitarios.** Existen unos fondos comunitarios irrepartibles que refuerzan el valor patrimonial de la empresa.
- **Reparto.** La imputación de resultados no sigue criterios capitalistas sino que se hace en función de la actividad cooperativizada, en nuestro caso, en función del trabajo.
- **Funcionamiento.** En cuanto a su funcionamiento empresarial siguen el esquema de las demás empresas: Director o Gerente y demás cargos (organigrama). En su funcionamiento, existen dos órganos:
 - La Asamblea General: reunión de todos los socios-as.
 - Consejo Rector: órgano de gobierno, gestión y representación.
- **Seguridad social.** Régimen optativo, pero uniforme. Se podrá cambiar cada cinco años:
 - Autónomos: base líquida en torno a 31.000 pesetas y máxima a 100.000 pesetas mensuales.
 - Régimen General: El 40% de la nómina (con derecho a desempleo).
- **Ayudas y subvenciones**
 - Solo a Cooperativas.
Ayudas Fiscales:
 - IAE - Bonificación del 95%
 - Impuesto de Transmisiones - Exención total.
 - Impuesto de Sociedades - El 20% de los beneficios con bonificación del 50% sobre éste (con otras deducciones, se queda en un 8,5%).
 - S.A. y S.L. - En torno al 30 - 35%.

- Sólo a Empresas de Economía Social (Cooperativas y SALes)
 - Pago único de prestaciones de desempleo.
 - Rentas de subsistencia - 500.000 pesetas al socio, al incorporarse a la cooperativa, si es mayor de 25 años o si son mayores y parados de larga duración (más de un año en paro):
 - Ayudas a desemplead@s menores de 25 años.
 - Ayudas a desemplead@s mayores de 45 años.
 - Ayudas a personas paradas de larga duración.
 - Ayudas a soci@s que hayan capitalizado el desempleo.
 - Ayudas a desemplead@s con algún tipo de minusvalía reconocida (en este caso la ayuda será de 1.500.000 pesetas).
 - Ayudas a mujeres desempleadas (6 ó más meses) que hayan estado retiradas del mercado de trabajo 3 ó más años.
 - Ayudas a intereses (si se pide un préstamo).
 - Ayudas a la contratación de técnicos o asistencias técnicas (puede llegar al 50%).
 - Ayudas para la creación de cooperativas integradas por jóvenes menores de 30 años (importe máximo 500.000 Ptas. Por soci@ destinadas a financiar inversiones).
- A todas las empresas
 - Al empleo indefinido.
 - Ayudas a la inversión.

Principios básicos del cooperativismo

Las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA), comparten y adaptan sus estructuras y funcionamiento a los principios cooperativos:

1. Principio de libre adhesión

Las CIS están integradas por los socios trabajadores que libre y voluntariamente aceptan las responsabilidades derivadas de su doble condición de socios y trabajadores. Nadie puede ser discriminado o excluido por motivos políticos, sindicales, religiosos, de nacionalidad, sexo, grupo étnico, estado civil u opción sexual.

2. Principio de puertas abiertas

La admisión de nuevos socios trabajadores está sujeta únicamente a las necesidades de la actividad y a la satisfacción, por el socio, de la aportación obligatoria mínima fijada en los Estatutos. El importe de la misma se establece armonizando las necesidades de la cooperativa de contar con recursos propios y en principio de facilitar y favorecer la incorporación de nuevos socios. La contratación de personal está restringida a aquellos puestos de trabajo cuyas características (temporalidad, jornada...) no permiten definirlos como empleos indefinidos o jornada completa.

4. Principio de ampliación de la base de soci@s

Las cooperativas se incluyen en el mandato expresado en el artículo 129 de la Constitución Española: "Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción".

5. Principio de gestión democrática y participada

Las CIS son organizaciones autogestionarias, en las que la gestión es colectiva y está presidida por el principio de "un socio, un voto". La estructura y modo de funcionamiento, en forma alguna se resuelve en un mal entendido asambleísmo, que haría de las cooperativas empresas insuficientes; sino que se articula en un sistema de órganos de gobierno y de responsabilidades individuales que responden ante la asamblea de socios.

6. Principio de soberanía del trabajo y carácter instrumental y subordinado del capital

Las CTA - y, por tanto, también las CIS - son sociedades de trabajo, no son sociedades de capital. Reúnen a personas naturales, con la edad legal y capacidad física e intelectual para trabajar, teniendo por objeto proporcionar a los socios empleos estables en la producción común de bienes y servicios para terceros.

En ese marco, el capital es un instrumento necesario para la adquisición y movilización de los activos precios en el desarrollo de la actividad. Las aportaciones de los socios se orientan a ese fin. No están determinadas por la persecución del dividendo. La regla de "un socio, un voto" es contraria a la distribución de los derechos de voto en función de la participación en el capital social.

7. Principio de ausencia de fin de lucro

En las CIS, el principio de primacía del trabajo sobre el capital se prolonga al máximo, hasta concretarlo en este principio de la ausencia de fin de lucro, entendiendo al modo en que se aplica en las fundaciones y las asociaciones declaradas de utilidad pública:

- El desempeño de los cargos de miembros del Consejo Rector es gratuito, sin perjuicio de que la Cooperativa debe compensarles los gastos en que incurran en razón del cargo.
- Las aportaciones de los socios al capital social, sean obligatorias o sean voluntarias, no devengan intereses.
- Las remuneraciones por el trabajo que perciban los socios trabajadores y los trabajadores contratados no superan el 150% de las retribuciones que, en función de la actividad y la categoría profesional, establezca el convenio colectivo aplicable o, en su defecto, el que guarde mayor analogía.
- El excedente de explotación en ningún caso se reparte entre los socios, sino que se destina a los fondos de reserva a fin de reinvertirlos en la consolidación y mejora del propio servicio, así como en el incremento del empleo y la mejora de las condiciones de trabajo.
- En el supuesto de disolución y liquidación de la cooperativa, el haber social resultante, después de cubrir las deudas y de reintegrar las aportaciones, se pone a disposición de la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Comunidad de Madrid u Organismo pertinente para la promoción del cooperativismo.
- Los fondos de reserva de la cooperativa tienen el carácter de irrepartibles entre socios.

8. Principio de intercooperación

Al objeto de ampliar y mejorar la prestación de los servicios, las CIS cooperan entre sí estableciendo colaboraciones y alianzas locales, regionales, nacionales e internacionales.

9. Principio de formación

La primacía del trabajo se plasma, también en este principio. Las CIS velan por la formación y el reciclaje continuos de su personal en un triple sentido: mejora de la cualificación en la prestación del servicio, aprendizaje de las herramientas de la gestión empresarial que permita ahondar en la gestión democrática y participada y mejora de la cualificación general y específica que refuerce la empleabilidad personal.

10. Principio del compromiso con la sociedad o del interés por la comunidad

Las CIS surgen y se desarrollan vinculadas a proyectos de asistencia social, lo que supone, de un lado, un sólido enraizamiento con el entramado local y, de otro lado, un vivo compromiso con los usuarios, beneficiarios o clientes del servicio.

Las CIS se configuran como un factor de apoyo al desarrollo endógeno en tanto que reúnen y aplican recursos financieros, humanos y materiales de carácter local y por cuanto el objetivo de los servicios es la atención a las personas y colectivos en situación de dependencia, precariedad y/o exclusión con el objetivo de prevenir y reinsertar.

"La singularidad de la empresa cooperativa no reside, en modo alguno, en la ausencia de beneficio, ganancia, excedente o como se le quiera denominar; sino, antes bien, en el modo de distribuirlo y en los criterios que presiden la distribución, de acuerdo con el tercer principio de la ACI: interés limitado - o nulo - sobre las aportaciones de capital; priorización de la dotación de las empresas y asegurar su viabilidad; aplicación de parte de los resultados positivos a la formación y educación de l@s cooperativistas y trabajador@s y a la financiación de actividades de interés para la comunidad; irrepartibilidad entre l@s soci@s - incluso en el momento de la disolución - de los Fondos de Reserva; reparto entre l@s soci@s y trabajador@s del excedente en proporción al trabajo, no a la participación en el capital social... Todo ello avala la inclusión del cooperativismo de trabajo asociado en el bloque de las sociedades sin ánimo de lucro y, de manera muy especial, al subsector de las CTA de Iniciativa Social y de las Cooperativas de integración social".

Las Cooperativas de Iniciativa Social (CIS)

Definición: son aquellas Cooperativas de Trabajo Asociado que tienen por objeto principal la prestación de servicios relacionados con: la protección de la infancia y de la juventud, la asistencia a la tercera edad, la educación especial y asistencia a personas con minusvalía, la asistencia a minorías étnicas, refugiados, asilados, personas con cargas familiares no compartidas, ex-reclusos, alcohólicos y toxicómanos, la reinserción social y prevención de la delincuencia, así como de servicios dirigidos a los colectivos que sufran cualquier clase de marginación social en orden a conseguir que superen dicha situación.

En la "Nueva Ley General de Cooperativas" se reconoce por primera vez esta figura de forma expresa.

Características especiales:

- Sujetas a los grupos a los que se dirigen (infancia, juventud, tercera edad, educación especial, minorías étnicas...).
- Sin ánimo de lucro.
- El personal directivo no cobra por esta función, sí por su trabajo.
- No se reparten los intereses de las aportaciones.
- No se reparten los beneficios. Se reinvierten en la actividad o en la comunidad. ¡Ojo! Distinguir de anticipo laboral (salario).

Cooperativas de Integración Social. Son aquellas que procuran a sus miembros atención o integración social por uno de estos medios:

- Proporcionarles medios y servicios, tanto de consumo general como específico, para su subsistencia y desarrollo.
- Organizando la producción y comercialización de los productos que elaboran en régimen de empresa en común.
- Coordinando ambas funciones mediante una estructura cooperativa adecuada.

Peculiaridad respecto a las CIS: La mayoría de l@s soci@s de estas cooperativas deberán pertenecer a colectivos de: discapacitad@s físicos, psíquicos o sensoriales, menores y sus representantes, ancianos con carencias familiares y económicas, y cualquier otro grupo o minoría, étnica o de otra clase, marginad@s socialmente. Podrán ser soci@s, además del personal de atención, las personas jurídicas de naturaleza pública y las entidades privadas cuya normativa o Estatutos prevean o permitan la financiación u otra forma de colaboración en el desarrollo de las actividades de tales cooperativas.

Fecha de referencia: 1-2-2000

Boletín CF+S > 12 -- Especial: ACCIÓN ASOCIATIVA EN EL DESARROLLO LOCAL >
<http://habitat.aq.upm.es/boletin/n12/ahgon.html>

Edita: Instituto Juan de Herrera. Av. Juan de Herrera 4. 28040 MADRID. ESPAÑA. ISSN: 1578-097X