

## CAFÉS COOPERATIVOS

### Incorporación de personas socias a la cooperativa.



---

Promotora del Café cooperativo: Cooperativa AGRESTA

19 de diciembre de 2018

## INDICE

- 1- Introducción.
- 2- Itinerario de incorporación.
- 3- Cuestiones para la reflexión.

## 1- Introducción

Los cafés cooperativos son una iniciativa impulsada por **COOPERAMA en el marco del convenio FECOMA-Comunidad de Madrid**. Según este convenio se invita a agentes del sector del cooperativismo de Madrid a discutir, debatir y reflexionar en torno a una serie de temas, previamente propuestos, que afectan a los valores y principios del cooperativismo.

El esquema de actuación propuesto consiste en la celebración de un taller con una periodicidad aproximada de **uno cada tres meses**. Están diseñados como **espacios de duración cerrada** y celebrados, preferentemente, dentro del **horario de la jornada laboral**. En ellos se trabaja sobre distintos temas de la gestión empresarial de las cooperativas que estén directamente vinculados con nuestros principios y valores rectores, de tal modo que sean temas, asuntos o materias del interés del sector. Las **temáticas propuestas** son las siguientes:

- Políticas de remuneración y estructura salarial.
- Prácticas, becas y relaciones con el sector académico.
- Buenas prácticas de conciliación
- La administración digital y las nuevas herramientas disponibles: RGPD y contratación electrónica.
- Gestión de equipos, el debate, la diferencia y democracia económica.
- La incorporación de las personas socias. Itinerarios y métodos.

El formato taller de los cafés nos parece que es el adecuado puesto que permite **la interacción** de los diferentes agentes participantes en el evento en un tono distendido pero riguroso, favoreciendo el debate y la reflexión, así como el trabajo conjunto en torno a los temas y asuntos tratados en los mismos.

Los **objetivos** que pretende satisfacer la iniciativa son:

- Formar a las personas socias y trabajadoras de las cooperativas en los valores y principios cooperativos.
- Resolver dudas prácticas sobre cómo implementar en la gestión del día a día las temáticas tratadas.
- Facilitar el encuentro e intercambio de conocimientos entre cooperativas, dando cumplimiento así al principio cooperativo que habla de la cooperación entre cooperativas.

Además de los propios cafés, se generará una **documentación** que resuma y amplíe cada uno de los temas tratados en el café, de forma que quede un fondo documental sobre la aplicación práctica de los valores y principios cooperativos que pueda ser consultado tanto por las entidades que asistan a los cafés como por las que no.

El presente documento trata de recoger lo acontecido en el café cooperativo celebrado el día 19 de diciembre de 2018 en el que se trató y discutió en torno a **la incorporación de nuevas personas socias a las cooperativas**, itinerario de incorporación, procesos de seguimiento y perfil de las personas socias.

El café fue impartido por la cooperativa **AGRESTA S. Coop. Mad.** a quien agradecemos su participación y su tiempo. AGRESTA contó cuál es su experiencia alrededor del tema tratado y en concreto describió cómo es el camino que siguen las personas que se incorporan a la cooperativa y tienen interés en convertirse en socias/os.

## **2- Itinerario de incorporación de nuevas personas socias**

La cooperativa Agresta ha definido un itinerario de incorporación de nuevas personas socias que es tributario del tipo de cooperativa que es y de su estructura descentralizada. El itinerario está inmerso en el marco de un programa más amplio de **seguimiento integral** de los/as trabajadores/as, cuyos objetivos principales son:

- Dar un seguimiento integral a los/as trabajadores/as.
- Favorecer la integración y el conocimiento mutuo.
- Establecer un marco de comunicación directa.

Dentro de este seguimiento se integran todas las facetas que afectan a los/as trabajadores/as y a su relación con la empresa:

- Profesional
- Contractual (condiciones de contrato, reglamentos, etc.)
- Cooperativa (filosofía, modelo de la cooperativa como empresa, etc.)
- Convivencial (oficina, entorno humano, etc.)
- Otras (dudas, necesidades, etc.)

La intención es generar un proceso participativo en el que prime:

- Refuerzo positivo.
- Crítica constructiva.
- Carácter integrador.

El programa de seguimiento integral está coordinado por el Consejo Rector que cuenta con las personas que coordinan los grupos de trabajo, así como con otras socias/os para la concreción y desarrollo de las reuniones a partir de las cuales se articula el programa. En estas reuniones participan los/as trabajadores/as, la persona que coordine su grupo de trabajo, una persona del Consejo Rector y si fuera posible otro/a socio/a.

Las reuniones de seguimiento previstas con las personas contratadas tendrán un carácter global, enfocándose como marcos de comunicación en los que se traten abiertamente y en los dos sentidos aspectos del tipo:

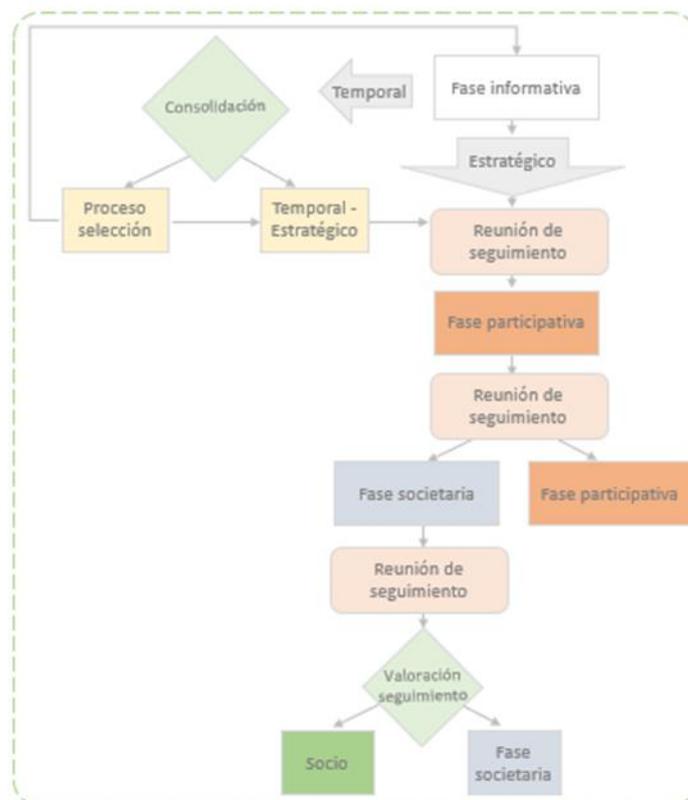
- Valoración de la empresa de su labor como trabajador/a, tanto en lo productivo como en lo societario.

- Profesional, tipo de trabajo, etc.
- Condiciones laborales, con respecto a su contrato, condiciones de traslado, perspectivas de continuidad, etc.
- Convivencia laboral en relación al equipo de trabajo.
- Cooperativo, afinidad a la integración como socio/a, etc.
- Necesidades, solicitudes, dudas, etc.
- Aquello que se encuentre reglado por la fase en la que se ubique la reunión.

Para las reuniones es necesaria la coordinación y participación de las distintas patas en las que esté estructurada la cooperativa. A partir de ahí la cooperativa ofrece al trabajador/a una valoración de su trabajo, desde la crítica constructiva y argumentada hasta el refuerzo positivo del mismo/a. A continuación, se generará un informe consensuado con la persona trabajadora en aquellas partes que le afecten. El número de reuniones dependerá de cada caso, aunque al menos debe realizarse una antes de cada cambio de fase.

La cooperativa ha definido tres fases de evolución-integración de la persona trabajadora en la cooperativa. Estas fases tendrán una duración variable, dependiendo de la integración y respuesta que se produzca por parte de la persona trabajadora, recayendo la decisión final en el Consejo Rector.

Un esquema resumen de estas fases es el que se muestra a continuación:



## **2.1- Fase informativa:**

Es la fase inicial de conocimiento de la cooperativa. En ella la cooperativa da a las personas trabajadoras información tanto de lo que es, como de sus procesos y mecanismos de trabajo.

Cualquier persona trabajadora de la cooperativa, independientemente del tipo de contrato que tenga está en fase informativa desde el inicio de su contrato laboral. Aquellas personas trabajadoras que cubran puestos de trabajo no consolidados quedarán en fase informativa hasta que el puesto de trabajo se consolide, convirtiéndose en fijo.

Debe producirse un flujo de información hacia y desde las personas trabajadoras, con reuniones presenciales y comunicados. Las personas trabajadoras deben conocer qué aspectos de su trabajo y su actitud serán objeto de seguimiento. Será responsabilidad del coordinador/a del grupo de trabajo donde se integren las personas trabajadoras, informar de las cuestiones que debe saber sobre su puesto y sobre su cooperativa. En esta fase, apoyarán en lo necesario otros componentes de la cooperativa que sean necesarias.

La responsabilidad de que toda esta información llegue de manera eficiente a las personas trabajadoras es el primer paso a asumir por los/as responsables del proceso de seguimiento. Algunos de los temas a tratar son:

- Condiciones del contrato y perspectivas de trabajo.
- Normativa interna, jornada laboral, manual de empresa, estadillos horarios y de dietas.
- Formación cooperativa: explicación básica de las cuestiones generales de una cooperativa de trabajo.
- Información general de la cooperativa: organigrama, plan estratégico, vías de comunicación, identidad de marca, etc.
- Forma de trabajar en la cooperativa: trabajo en grupo, previsiones de nuevos trabajos, contratiempos, posibilidad de asumir picos de trabajo...
- Identidad de marca: plantillas disponibles, etc.
- Funcionamiento del grupo de trabajo: coordinación del grupo, proyectos que se están realizando, reuniones, etc.
- Logística: material de oficina, dinero de caja, conexión a la red, servidor, copias de seguridad, cuenta de correo, tarjetas, protocolos de calidad, coches, etc.

En esta fase la asistencia a las asambleas será posible, sin voto y en la primera ocasión no se considerará como tiempo dentro de la jornada laboral. Se podrán dar facilidades para que la recuperación de horas sea lo más sencilla posible. En las sucesivas asambleas el tiempo de asistencia a la asamblea sí se considerará dentro de la jornada laboral independientemente de la fase de seguimiento.

Como hito durante esta fase se propone, además de la información suministrada en los primeros días, una reunión a los 6 meses de la entrada que puede ser coincidente con la renovación del

contrato. En ella se valorará por ambas partes el tiempo transcurrido, grado de integración, dificultades encontradas, soluciones posibles, sugerencias de mejora,...

Cuando la persona ocupe un puesto de trabajo temporal se realizará la coordinación adecuada con GEFA para que el contrato se ajuste a la legalidad, teniendo especial cuidado en aquellos casos en los que el carácter temporal de la contratación deba revisarse por concatenación de contratos.

En esta fase, para introducir los aspectos cooperativos, la persona responsable del seguimiento proporcionará a la persona trabajadora una copia de un manual básico de las cooperativas de trabajo asociado para que pueda consultarlo. Además, será fundamental mostrarle el Plan Estratégico de la cooperativa para que tenga un marco de trabajo de referencia para los próximos años.

Si el puesto de trabajo fuera consecuencia de una contratación estratégica se establece como tiempo de referencia de duración de la fase informativa un período de 6 meses. De lo contrario el paso a la fase participativa será consecuencia de la consolidación del puesto de trabajo temporal.

Para la consolidación de un puesto de trabajo temporal, la persona coordinadora del grupo que le corresponda debe mandar una petición a la Comisión de Gerencia. En ésta se debe argumentar por qué es necesario crear un puesto consolidado en el grupo y si se va a realizar un proceso de selección para tal puesto o de lo contrario exponer de forma justificada por qué la persona que lo ocupa en la actualidad es la idónea. Gerencia evaluará y emitirá un informe al respecto que envía al Consejo Rector junto con la propuesta de la persona coordinadora.

A continuación, se comunica a la persona que coordina la decisión y se informa a la cooperativa.

## **2.2- Fase participativa:**

En esta fase la persona trabajadora que ocupe un puesto de trabajo consolidado entra en los procesos de participación activa que la cooperativa ofrece. La persona trabajadora por su parte da diferentes respuestas a dicha participación, que serán valoradas para su paso a la tercera fase. Como marco de participación se propone:

- Participación en talleres societarios.
- Asistencia y participación en espacios de formación.
- Participación en debates y votaciones.
- Asistencia, al menos, a una Asamblea de la cooperativa.

La primera reunión de esta fase, que tiene lugar a su comienzo, tiene como principal objetivo informar a la persona trabajadora de sus nuevas posibilidades de participación, así como del procedimiento de incorporación de socios/as, de modo que pueda ir planteándose su situación y sus perspectivas con respecto a la cooperativa.

Con respecto a los aspectos de formación cooperativa se profundiza en los contenidos básicos que se contaron al comienzo de la fase informativa, repasando aquellos puntos en los que puedan

existir dudas y volviendo a tener presente la existencia del Plan Estratégico.

A partir de esta reunión, se irá haciendo el seguimiento y se sondeará a la persona trabajadora acerca de su deseo o motivación para ser socio/a, así como de sus dudas o problemas (con vistas a buscar posibles soluciones). Esto unido al grado de participación-integración de esta fase serán los criterios para su paso a la tercera y última fase. En la medida de lo posible y si fuera necesario, se podrán realizar reuniones para hablar de los aspectos que se estime oportuno. Durante esta fase, además, para que la persona trabajadora adquiriera un conocimiento profundo de la realidad de la cooperativa es positivo que se mueva dentro de las posibilidades de cada trabajador/a por las distintas sedes de la cooperativa.

La duración orientativa de esta fase es de aproximadamente 1 año.

### **2.3- Fase societaria:**

Esta fase es la última del programa de seguimiento y es consecuencia de la buena respuesta e integración de la persona trabajadora en la cooperativa, así como de su deseo de ser socio/a. La persona trabajadora estará en esta última fase antes de ser socio/a. La decisión del paso de la segunda a la tercera fase será tomada por el Consejo Rector de forma consensuada con el coordinador de su grupo de trabajo, tras la reunión celebrada al finalizar la fase participativa. De cualquier modo, el resumen de la reunión que se celebre deberá incluir todas las apreciaciones de la persona trabajadora para que el personal que no haya tenido relación con ella pueda conocerla mejor.

Durante esta fase seguirán teniéndose en cuenta la participación, la motivación para ser socio/a, la integración en la cooperativa y todos los aspectos descritos en las fases anteriores. En esta fase la persona trabajadora asistirá a las asambleas con voz y voto en las condiciones establecidas por la asamblea para las personas no socias:

*No podrá votar en los procesos de incorporación de socios ni en la aprobación de las cuentas anuales y en cualquier otro supuesto de especial relevancia que establezcan el Consejo Rector o la Asamblea en cada momento. No se le considera socio a efectos legales por lo que no tendría derecho a los beneficios como tal. Por ello después de esta fase habría que aprobar su incorporación.*

Esta fase finalizaría con el procedimiento de incorporación como socio/a. Actualmente esto supone una votación de las personas socias, conforme a los criterios de incorporación aprobados en la asamblea de la cooperativa.

En la fase societaria hay unos contenidos de formación fundamentales que deben transmitirse a la persona trabajadora:

- Explicación de los aspectos económicos y financieros de la cooperativa, incluyendo los aspectos de la línea de crédito y los retornos cooperativos.
- Obligaciones y derechos de las personas socias trabajadoras.
- Explicar el proceso administrativo que implica la capitalización o pago único de la prestación por desempleo para hacer frente al Capital Social para ingresar en la cooperativa.
- Explicación de la línea de crédito que la cooperativa ofrece para su financiación a las personas que ya son socias de la cooperativa.

La duración orientativa será de cerca de 6 meses, siendo muy recomendable que participe al menos en una asamblea dentro de este tiempo. En el caso de poder solicitar el pago único (aquellas personas trabajadoras cuya relación contractual con la cooperativa no haya superado los 24 meses) habrá que prestar especial atención a este último plazo, ya que el resultado de la votación es aconsejable que se realice al menos 15 días antes de que se cumplan esos 24 meses en la cooperativa.

Es recomendable que al final de esta fase se incluya un documento de la persona trabajadora donde explique sus motivaciones, escrito que se mandará a todas las personas socias de la cooperativa junto con la votación de incorporación como persona socia.

### **3- Cuestiones para la reflexión**

A continuación de la presentación del itinerario descrito más arriba se abrió un debate entre el público asistente que giró fundamentalmente en torno a las siguientes ideas fuerza:

- Cada cooperativa debe implantar un itinerario propio de incorporación de nuevas personas físicas que incentive el proceso, que sea claro y funcional a su razón de ser, a sus características empresariales y organizativas y a sus objetivos profesionales.
- Hay que profundizar en conocer cuáles son las fuerzas que estimulan a la persona trabajadora a seguir el itinerario hasta ser socio/a. ¿Tiene que ver con el aspecto material? ¿Hay intangibles que orientan la decisión hacia uno u otro extremo? ¿Cuáles son esos intangibles? ¿El compromiso con la actividad cooperativizada? ¿Cómo fomentarlos o trabajarlos desde las organizaciones cooperativas?
- Existe cierta preocupación ante el hecho constatado de que es el aspecto material (fundamentalmente ligado a una mejora salarial) el que rige en la mayoría de los casos para dar el paso y aspirar a convertirse en persona socia.
- Es fundamental que la persona trabajadora se sienta parte del proyecto cooperativo. Para lograr esa identificación es preciso que exista un proceso bidireccional que empuje en esa dirección; es fundamental que exista formación en valores cooperativos por parte de la cooperativa y que, además, ésta invite al trabajador a conocer las responsabilidades del socio a nivel orgánico. Pero también es vital que por parte del trabajador se den ciertas

condiciones cualitativas como participación, solidaridad, responsabilidad social, capacidad de generar consenso, trabajar por el bien común sobre el individual, etc.

- ¿Cómo proceder si la persona trabajadora ha superado con éxito todas las fases del itinerario para ser socia/o y está en disposición objetiva de serlo, pero finalmente no le interesa? ¿La cooperativa debe prescindir de su trabajo aún cuando la persona sea apta? ¿Cómo debe asimilar la cooperativa dicha situación? ¿Habría que idear una nueva fase que recoja la situación de estos trabajadores?