



Observatorio Permanente de Formación Continua en Cooperativas de Trabajo Asociado 2008

*Observatorio Permanente de
Formación Continua en
Cooperativas de Trabajo Asociado*
2008



Quinto Principio Cooperativo:
Educación, Formación e Información

Las cooperativas proporcionan educación y formación directa a los socios, a los representantes elegidos, a los directivos y a los empleados, para que puedan contribuir de forma eficaz al desarrollo de sus cooperativas.

*(Declaración de Principios Cooperativos
Manchester. 1995)*



Índice

Presentación	05
Introducción	09
El Observatorio de la Formación Continua	12
Caracterización empresarial de las cooperativas de trabajo	20
La actividad empresarial de las cooperativas de trabajo	31
Las personas que trabajan en la cooperativa. Empleo y estructuración de las plantillas	40
Vinculación de las personas que trabajan con las cooperativas	42
Estructura profesional de las cooperativas de trabajo	51
El incremento de empleo en las cooperativas de trabajo	55
Las mujeres en las cooperativas de trabajo	58
La Formación Continua en las cooperativas de trabajo	62
El acceso a la Formación Continua	66
La Formación Continua a distancia	77
En tiempo de futuro	79
Conclusiones	84
Datos	88
Anexo	91



◆ PRESENTACIÓN

El Observatorio Permanente de Formación Continua en las cooperativas de trabajo es una iniciativa de la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado COCETA, impulsada para producir una información regular y contrastada sobre la situación y el avance de las políticas socio económicas en las cooperativas.

En esta cuarta edición del Observatorio se ha obtenido una participación muy superior a ediciones anteriores, lo que nos permite afirmar que los resultados de este estudio reflejan la realidad actual de las cooperativas de trabajo.

Este estudio aparece en un momento singular, ante la situación de crisis económica que desde hace unos meses se ha instalado en los mercados financieros y en la sociedad; siendo de utilidad para estimular a las personas que se encuentran en una situación laboral compleja para que puedan crear su propia empresa -con la formación adecuada- como han hecho otras muchas empresas cuyos datos y resultados se recogen. A las cooperativas que atraviesan un momento difícil, para que conozcan que existen mecanismos formativos que posibilitan la transformación de la actividad, manteniendo los puestos de trabajo.



En definitiva, los datos ofrecen el progreso que la Formación Continua ha tenido durante los últimos años y cómo se ha traducido en una mejora para las cooperativas de trabajo; mejora visible en una mayor estabilidad en el empleo, en nuevos sistemas de organización empresarial, en apertura a nuevos mercados, en nuevas perspectivas de acciones formativas, en nuevos colectivos para formarse, en definitiva, una nueva época en la que esperamos que las cooperativas de trabajo ocupen los espacios que como empresas, que son, les corresponden.

Cuando lean estas páginas, piensen que en ellas les ofrecemos la visión de un modelo de hacer empresa, en el que prima la igualdad, la democracia impregna sus actuaciones, la autogestión es la base de su existencia, en definitiva, la PERSONA constituye el eje fundamental de su actuación.

La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, perteneciente al Sector Público Estatal, es uno de los órganos que componen la estructura organizativa y de participación institucional del subsistema de formación profesional para el empleo. Tiene carácter tripartito y su patronato está constituido por la Administración Pública y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Sus responsabilidades se desarrollan en el marco del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo que regula el subsistema de formación profesional para el empleo. En resumen son:

- *Colaborar y asistir técnicamente al Servicio Público de Empleo Estatal.*



- *Contribuir al impulso y difusión de la formación profesional para el empleo entre empresas y trabajadores.*
- *Prestar apoyo técnico a las Administraciones Públicas y a las organizaciones empresariales y sindicales presentes en los órganos de participación del sistema.*

Los recursos que financian el subsistema de formación profesional para el empleo proceden de la recaudación de la cuota de formación profesional que realiza la Seguridad Social, de las ayudas del Fondo Social Europeo y de las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal

El Fondo Social Europeo participa en la cofinanciación de las iniciativas de formación mediante el Programa Operativo Plurirregional Adaptabilidad y Empleo, de acuerdo con las actuaciones previstas en el mismo destinadas al fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores empresas y empresarios, en el periodo de programación 2007-2013¹.

¹ Información extraída de www.fundaciontripartita.org



◆ INTRODUCCIÓN

El derecho a la educación tiene en la formación profesional una vertiente de significación individual y social creciente.

La cualificación profesional que proporciona esta formación sirve tanto a los fines de la elevación y nivel de la calidad de vida de las personas como a los de la cohesión económica y social y del fomento del empleo.

La formación profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica.

Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

La Formación Profesional para el Empleo tiene por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.



Existen estudios de la Unión Europea que demuestran que la cualificación profesional mediante la formación permanente es motivo de creación de empleo, del mantenimiento de los existentes y de expansión empresarial mediante la atracción de inversiones de capital.

Por ello, la Formación Continua para las cooperativas de trabajo constituye uno de los pilares de actuación confederal y, de entre las actuaciones inherentes a la Formación, se da cabida al análisis y reflexión de las acciones desarrolladas al respecto a través de este Observatorio.

Antecedentes normativos:

- I Acuerdo Nacional sobre Formación Continua. (Publicado en el BOE núm. 59, del 10 de marzo de 1993)
- I Acuerdo Tripartito en materia de Formación Continua de los trabajadores ocupados.
- Resolución de 14 de enero de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto del II Acuerdo Nacional de Formación Continua. (Publicado en el BOE núm. 28, del sábado 1 de febrero de 1997)
- Resolución de 28 de abril de 1997, de la Subsecretaría, por la que se da publicidad al Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua. (Publicado en el BOE núm. 117, del viernes 16 de mayo de 1997)



- Resolución de 2 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Acuerdo Nacional de Formación Continua suscrito el día 19 de diciembre de 2000. (Publicado en el BOE núm. 47, del viernes 23 de febrero de 2001)
- Resolución de 1 de febrero de 2001, de la Subsecretaría, por la que se da publicidad al III Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua. (Publicado en el BOE núm. 40, del jueves 15 de febrero de 2001)
- REAL DECRETO 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua. (Publicado en el BOE núm. 219, del viernes 12 septiembre de 2003)
- Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo. Suscrito por el Gobierno y los agentes sociales (CCOO, UGT, CEPYME y CEOE) en febrero de 2006. Une en un único sistema la formación ocupacional y continua, la que se dirige a los parados y la de trabajadores ocupados.
- REAL DECRETO 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. (Publicado en el BOE, n. 87 del miércoles 11 de abril de 2007)
- ORDEN TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación. (Publicado en el BOE n. 67, del martes 18 de marzo de 2007)

2008



EL OBSERVATORIO DE LA FORMACIÓN CONTINUA

El objetivo principal del Observatorio de la Formación Continua en las cooperativas de trabajo del estado español, es el realizar un seguimiento periódico de la incidencia que dicha Formación Continua tiene en este especial modelo de empresa.

Esta incidencia se ha de calibrar en varios aspectos, tanto cualitativos como cuantitativos y para ello es esencial conocer la pauta de la intensidad Formativa Continua en las cooperativas de trabajo.

Así, en el año 1997 el Observatorio advirtió de una preocupante tendencia a la baja respecto de los recursos que la entonces Fundación para la Formación Continua -FORCEM- distribuía a las cooperativas de trabajo.

Esta tendencia lejos de corregirse prosiguió su descenso, hasta que en el año 2000, la inexistencia de financiación para formar a las cooperativas de trabajo fue una realidad. Ya el Observatorio de 2003, indicaba una ligera mejoría en esta situación, al tiempo que, las modificaciones legislativas que se preveían, permitían augurar una tendencia más positiva.



Efectivamente, en el año 2003 a través del Real Decreto 1046/2003 de 1 de agosto, se procede a la revisión del sistema y a la introducción de determinados ajustes y mejoras derivadas de:

- Las sentencias del Tribunal Constitucional 95/2002 de 25 de abril y 190/2002 de 17 de octubre sobre la delimitación de los supuestos en los que la gestión o ejecución de las acciones formativas correspondería al Estado o a las Comunidades Autónomas.
- La publicación de la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y formación profesional, que requiere el desarrollo del sistema de formación continua desde una perspectiva integradora.
- La necesidad de que las ayudas de formación continua se extiendan al mayor número de empresas, especialmente a las pymes, que constituyen la mayor parte del tejido productivo.

Como desarrollo del Real Decreto 1046/2003, se promulga en 2004, la Orden TAS/2783/2004, de 30 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas mediante contratos programa para la formación de trabajadores. (Publicado en el BOE, n. 197 del lunes, 16 de Agosto de 2004)

Es esta Orden la que posibilita que entidades como COCETA puedan acceder a una financiación adecuada a las demandas de sus empresas, al poder suscribir un Contrato Programa, cuyo concepto indica que



*Es la iniciativa de **formación** que tiene como finalidad tanto la **mejora de las competencias y cualificaciones** como la **actualización y especialización profesional de los trabajadores ocupados**, cualquiera que sea el sector o rama de actividad en que el trabajador presta sus servicios.*

*Se podrán suscribir Contratos programa para los siguientes **tipos de Planes de formación**:*

- *Planes Intersectoriales*
- *Planes Sectoriales amparados en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal*
- *Planes para la Economía Social*
- *Planes para los Trabajadores Autónomos*

De entre los diferentes Contratos Programas que existen, la normativa cita los de Planes para la Economía Social, estableciéndose que de entre las entidades que pueden solicitarlos están las *Confederaciones y federaciones de cooperativas y sociedades laborales con notable implantación en su ámbito territorial*.

Esta regulación es la que ha producido una auténtica “revolución” en el acceso a los fondos para la formación continua de las cooperativas de trabajo, permitiendo una financiación, cuya regulación se efectúa a través de convocatorias de subvenciones públicas, reguladas por Orden Ministerial, para la realización de una Formación de Oferta, que consiste básicamente en Planes de Formación para trabajadores prioritariamente ocupados o desempleados.



En el caso de COCETA los Planes desarrollados son de Oferta dirigidos “prioritariamente” a trabajadores ocupados.

Toda esta nueva regulación normativa, ha posibilitado un aumento más que significativo en la participación de personas en las acciones formativas que componen el Proyecto Formativo Confederal.

*Participantes en Cursos de Formación Continua gestionados
por COCETA y financiados por FTFE*

1995	2104
1996	1500
1997	1231
1998	786
1999	680
2000	0
2001	1594
2002	913
2003	631
2004-2005	9089
2006	4878
2007-2008*	8634

Fuente: Observatorios de Formación Continua 1998,2000 y 2003

**El año 2008 sólo comprende a los participantes a 01/10/08.*

Cuadro 1

2008



Así, es precisamente a partir del 2004-2005, cuando se produce el incremento en el número de participantes en las acciones formativas, basado en las modificaciones normativas realizadas por el Gobierno, que posibilitaron que COCETA pudiera ser entidad beneficiaria de un Contrato Programa para la Formación Continua; la consecuencia directa ha sido un fuerte incremento en los fondos destinados a la formación de las personas que trabajan en las cooperativas de trabajo.

Financiación que no sólo se ha visto incrementada en el caso de la Confederación en el ámbito estatal, sino también en las distintas Comunidades Autónomas. Diferentes normativas reguladoras de los Contratos Programas para la Economía Social se han ido promulgando en los ámbitos autonómicos, siendo entidades beneficiarias las entidades representativas de las cooperativas de trabajo, es decir, las organizaciones asociadas a COCETA.

A modo de ejemplo se indica que la financiación obtenida por algunas de las entidades asociadas a COCETA durante el último año, alcanza la cifra de más de un millón de euros, permitiendo la realización de más de 300 acciones formativas, al tiempo que una participación cercana a las 2.500 personas.

<i>2007</i>	<i>Acciones</i>	<i>Participantes</i>	<i>Financiación</i>
Asociaciones			
Coop.Trabajo	302	2.490	1.325.000,00 €

Cuadro 2



Aún así estos datos tampoco reflejan toda la financiación de la formación continua que llega a las cooperativas de trabajo, puesto que se reseñan los importes de formación continua destinada a las entidades representativas autonómicas de las cooperativas de trabajo, sin incluir la financiación a la que las cooperativas de trabajo pueden acceder como empresas, de forma directa, a través de la Formación para Empresas.

Estos importes unidos a los de la propia Confederación permiten comprobar cómo la evolución en el acceso a la financiación del Subsistema de Formación Continua ha experimentado un fuerte incremento, cuya consecuencia directa es el aumento tanto de las acciones formativas como del número de personas que participan en las mismas.

Proporcionalmente, no obstante, el número de participantes en las acciones formativas de COCETA con relación al total de personas formadas en Contratos Programas en el ámbito estatal, ha permanecido invariable respecto a los datos de Observatorios anteriores. En 1999 el porcentaje de personas que participaron en cursos de COCETA no alcanzaba el 1% respecto de la totalidad de las personas formadas y, en el período 2004-2005, dicho porcentaje sigue siendo inferior al 1%.

Esto se debe, no tanto a que no se haya realizado un esfuerzo, importante, por parte de la Confederación, que como se aprecia en el cuadro 1, sí se ha hecho (sólo en el bienio 2004-2005 hubo más participantes que en los



últimos nueve años), sino porque el número de personas que se han formado en el mismo período 2004-2005 en Contratos Programas de ámbito estatal ha alcanzado la cifra de 1.295.969 personas (minoradas las personas formadas por COCETA). Ahora bien, si la comparación la efectuamos entre las personas formadas en el Plan de Economía Social en su totalidad y las formadas por COCETA el porcentaje sube significativamente, alcanzando el 27% del total; es decir, prácticamente 1/3 de las personas que se formaron en 2004-2005 en el Plan de Economía Social fue formada por COCETA.

	<i>Años 2004-2005</i>	<i>Año 2006</i>
Participantes Plan Economía Social	24.078	15.917
Participantes Plan Coceta	9.089	4.878
Total Participantes	33.967	20.795

*Fuentes: Fundación Tripartita para el Empleo y Fuentes Propias.
Se recogen datos al 2006 dado que la justificación del 2007 no se ha realizado y se desconocen datos de los
Planes de Economía Social para realizar la comparativa con los datos de COCETA.*

Cuadro 3



Si estos datos se ponen en relación con la financiación existente en el año 2006, los resultados obtenidos son:

Ejercicio presupuestario 2006

<i>Tipo De plan</i>	<i>Planes solicitados</i>	<i>Financiación de Planes solicitados</i>	<i>Planes suscritos</i>	<i>Financiación solicitada de Planes suscritos</i>	<i>Financiación' aprobada</i>
Plan de Economía Social	6	11.568.348,25	6	11.568.348,25	9.149.754,00

Cuadro 4

*En el 2006, COCETA obtuvo un 21,00% del total de la
financiación aprobada para Plan de Economía Social.*

¹ Información extraída de www.fundaciontripartita.org



CARACTERIZACIÓN EMPRESARIAL DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

Hasta ahora se ha analizado la evolución de la regulación jurídica de la Formación Continua. Debiendo ahora analizar, de forma más concreta la influencia que esta nueva regulación ha generado en la cooperativa de trabajo como empresa que actúa en un mercado, cada vez, más competitivo.

Juventud vs. Experiencia

Las cooperativas en general, pero aún más las de trabajo asociado son empresas jóvenes, en parte debido a que las normativas legislativas que las regulan son jóvenes y en algunos casos muy jóvenes, comparadas con la clásica legislación mercantil. La primera Ley de Cooperativas de España nace en 1934, en la etapa de la república, siguiéndole diversas leyes ya en la dictadura, que aún cuando regulaban las cooperativas distaban de ser una *auténtica* regulación cooperativa, dado que los Principios Cooperativos resultaban de difícil cumplimiento, valga como ejemplo el de la **democracia participativa**.

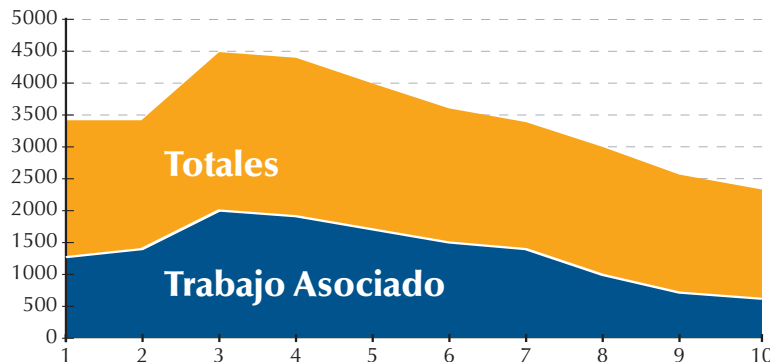
Es en el período constitucional cuando se ha dado un empuje significativo a la figura cooperativa. Así, en 1987 se promulga la Ley de cooperativas de ámbito estatal y, a partir de la misma, van promulgándose las diferentes



legislaciones autonómicas, primero las históricas, Cataluña, Euskadi y Andalucía y, posteriormente y, dado que la competencia legislativa en materia de cooperativas, se transfirió a las Comunidades Autónomas, la práctica totalidad de las mismas han ido promulgando legislación; catorce legislaciones autonómicas de un total de diecisiete CCAA.

Es esta juventud legislativa la que inspira también la juventud de las cooperativas de trabajo.

Como dato, señalar que en los últimos diez años el 70% de las cooperativas constituidas lo han sido de trabajo asociado.



Fuente: Datos MTIN al 31/12/07. Elaboración propia

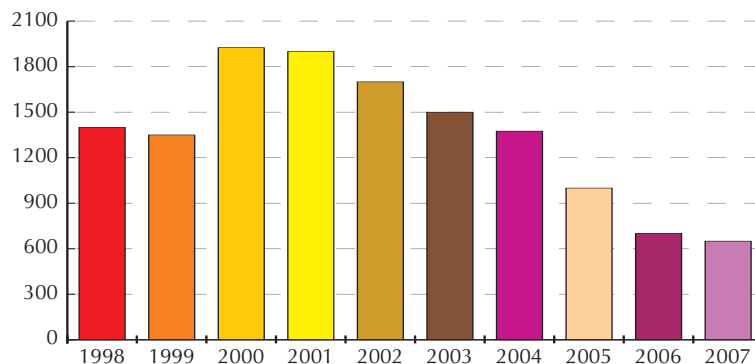
**COOPERATIVAS
CONSTITUIDAS
1997-2007**

2008



EVOLUCIÓN DE LA CREACIÓN DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO POR AÑO

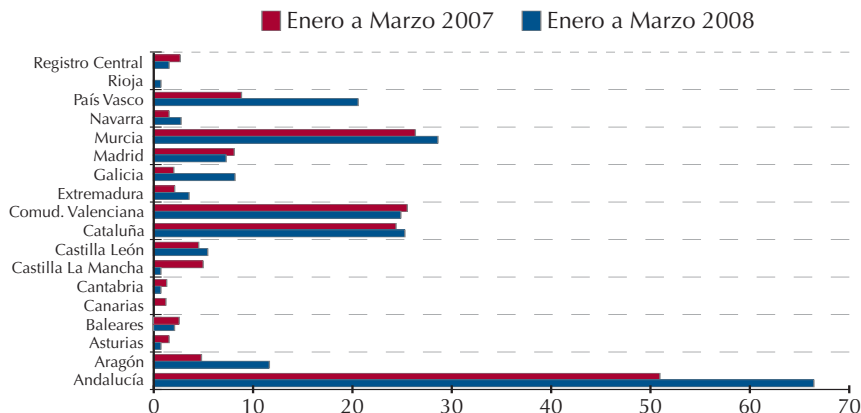
Durante los últimos diez años el ritmo de creación de cooperativas de trabajo ha sido una constante, si bien en los dos últimos años esta tendencia parece cambiar, iniciándose un ritmo decreciente.



Fuente: Datos MTIN al 31/12/07. Elaboración propia



Según los datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración la comparativa de cooperativas de trabajo constituidas en el período enero a marzo 2007 respecto del mismo período en 2008, ofrece la visión siguiente



Fuente: Datos MTIN al 31/03/2008. Elaboración propia

Pudiéndose apreciar que ya en el primer trimestre de este año en comparación con el mismo período del ejercicio anterior, se ha producido una disminución de prácticamente un 12% en la creación de cooperativas.

COMPARATIVA
DE CREACIÓN
COOPERATIVAS
DE TRABAJO

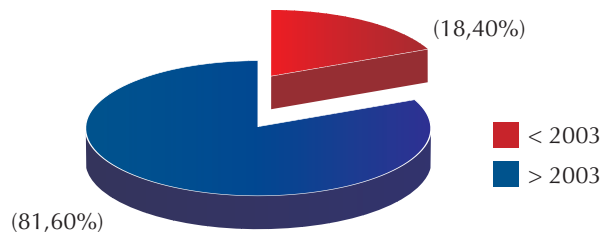
2008



El ritmo decreciente de las cooperativas de trabajo, se constata con los datos del propio Observatorio, que indican que, a finales del 2007, sólo el 18,4% de las mismas tiene una antigüedad menor de cinco años. Porcentaje inferior en casi diez puntos a los datos de los Observatorios 2003 y 2000, que fueron del 29% y 31% respectivamente.

Estos datos nos permiten inferir un grado de veteranía en las cooperativas, ya que el 81,60% de las de trabajo tienen más de cinco años de antigüedad.

ANTIGÜEDAD DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

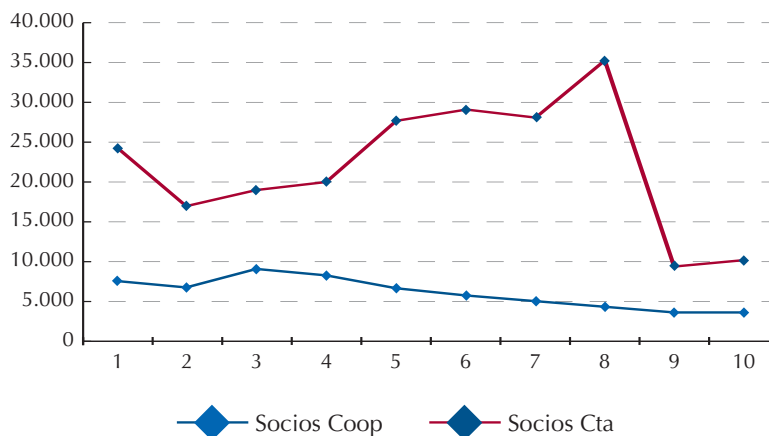


Fuente: Observatorio 2008. Elaboración propia

2008



A pesar de la tendencia de disminución de creación de cooperativas de trabajo, iniciada en el 2006-2007, la misma no ha afectado a la generación de empleo, ya que en las cooperativas de trabajo se ha mantenido la estabilidad, en tanto que en el resto de las cooperativas la disminución del empleo ha sido más que significativa.



**COMPARATIVA
DE SOCIOS EN
COOPERATIVAS/
COOPERATIVAS
DE TRABAJO**

Fuente: Datos MTIN al 31/12/07. Elaboración propia.



Este mantenimiento del empleo, cuya variable ha sido analizada en cruce con otros datos, como el de la facturación y el de la realización de formación continua, comienza a darnos la “información” de que las cooperativas de trabajo que forman a las personas que trabajan en ellas, posibilitan unas mejores condiciones como empresa, que le permiten no sólo mantenerse en el mercado sino afianzarse en el mismo.

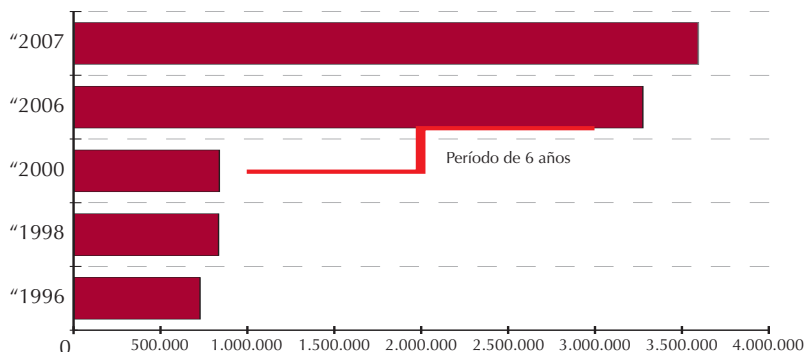
Tamaño empresarial

El tamaño empresarial puede medirse a través de varios indicadores. Los más importantes se refieren al volumen de la actividad económica y al número de personas que trabajan en la cooperativa.

Respecto de la facturación, la media en las cooperativas encuestadas es de 3.711.602,00 € en el 2007, apreciándose un incremento respecto del 2006, cuyo importe alcanzó los 3.295.818 €.



Datos que son significativos, puestos en correlación con los Observatorios anteriores, así



Fuente: Datos Observatorios 1997, 2000, 2003 y 2008.

EVOLUCIÓN FACTURACIÓN COOPERATIVAS DE TRABAJO

Asimismo, es preciso destacar al igual que en Observatorios anteriores, que las cooperativas industriales tienen una mayor facturación que las de servicios, e incluso, de entre las de servicios, las que se dedican a los Servicios de atención a las personas, presentan, por lo general, una facturación inferior.

Otra forma convencional para reflejar el tamaño empresarial es analizando el número de personas que trabajan en una empresa, en este caso, en las cooperativas de trabajo.



La media de la plantilla, según el Observatorio 2008 es de casi 54 personas (53,81), interrelacionado este dato con el tamaño medio de las cooperativas de trabajo, se ha extraído de la totalidad, aquéllas cooperativas de trabajo que han declarado una plantilla superior a las 1.000 personas, para de esta forma obtener un resultado más acorde con lo que la realidad nos indica sobre las cooperativas de trabajo, siendo, en este caso la media de 40,65. De cualquier forma, tanto considerando la media de la totalidad de las encuestas, como la media (despreciando las cooperativas de más de mil trabajadores), esta media implica, prácticamente, doblar los datos del Observatorio de 2003

Igualmente, los resultados nos muestran que el empleo ha evolucionado desde el momento de constitución de las cooperativas hasta el presente, puesto que la media de la plantilla fue de casi 50 (49,75).

Todos estos datos permiten inferir que las cooperativas de trabajo han recuperado, prácticamente, la estabilidad en los empleos, que había decaído, tal y como indicaron los Observatorios de 2000 y 2003; en tanto que los datos de 1998, constataban 35 personas por media en las cooperativas de trabajo.

Nuevamente, cabría preguntarnos, ¿puede deberse este incremento a la *formación* impartida en las cooperativas de trabajo?

Evidentemente, así parece, aun cuando otras variables han de ser tenidas en cuenta, antes de avanzar en esta aseveración.



Al propio tiempo hemos de analizar a qué tipología de empresa responden las cooperativas de trabajo. Para ello, hemos de tener en cuenta lo previsto en la Recomendación 1422 de la Comisión (C2003) que establece las definiciones de la PYME y microempresa y, en base a dicha Recomendación, se podría decir que:

- a) en función de los umbrales de facturación
- b) así como por la media de plantilla

Habría que tipificar a
la gran mayoría de
cooperativas de
trabajo como
“Pequeña Empresa”

UMBRALES APLICABLES A LAS PYMES

<i>Tipo de PYME</i>	<i>Número de empleados</i>	<i>Volumen de negocio</i>
Mediana empresa	Menos de 250	50 millones de euros
Pequeña empresa	Menos de 50	10 millones de euros
Microempresa	Menos de 10	2 millones de euros

2008

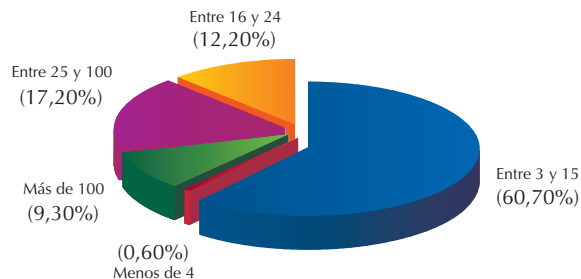


Los resultados de las encuestas permiten establecer esta clasificación:

Cooperativas de menos de 4 trabajadores	0,60%
Cooperativas entre 3 y 15 trabajadores	60,70%
Cooperativas entre 16 y 24 trabajadores	12,20%
Cooperativas entre 25 y 100 trabajadores	17,20%
Cooperativas +100 trabajadores	9,30%

Cuadro 5

COOPERATIVAS DE TRABAJO POR NÚMERO DE PERSONAS QUE TRABAJAN



Fuente: Datos a 31/12/2007. Elaboración propia



LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

La realidad empresarial de las cooperativas de trabajo nos muestra que éstas pueden actuar en la práctica totalidad de los sectores económicos. Si clasificamos los sectores económicos en tres grandes apartados: Servicios, Industria y Construcción, podemos comprobar que en tanto en los años 80 las cooperativas de trabajo eran prácticamente industriales, en la década de los 90 esta tendencia fue basculando al sector servicios. Ya el Observatorio de 1998 lo anunciaba así, tendencia que ha proseguido hasta el momento presente.

De las cooperativas de trabajo constituidas durante el año 2007, el 58,73% pertenece al sector Servicios, el 12,93% a la Industria en tanto que el restante 28,34% pertenecía a la Construcción.

Cruzando estos datos con los de las cooperativas encuestadas nos encontramos que el 72,9% actúa en el sector Servicios, el 17,4% en la Industria, y el 9,7% restante en Construcción.

	2008	2003	2000
Servicios	72,90%	55%	59%
Industria	17,40%	31%	37%
Construcción	9,70%	15%	4%

Cuadro 6



Esta información nos permite inferir que el sector Servicios se ha consolidado como el principal foco de actuación económica de las cooperativas de trabajo. Aún más, considerando que la mayor parte de las cooperativas de trabajo del sector servicios actúan por cuenta o a cuenta de las administraciones públicas (educación, atención a las personas...) comprobamos que también estas cooperativas de trabajo son las más vulnerables a la inestabilidad del mercado y, por tanto, las que precisan más formación dado que las personas que las forman han de adaptarse a las coyunturas económicas del momento, así por ejemplo, la prestación del servicio de ayuda a domicilio no se realiza en el año 2007 de la misma manera que se hacía en 1998 o en 2003 y mantener a las personas en el puesto de trabajo se logra mediante la formación precisa para adaptarse a las necesidades del puesto a desempeñar.

Por otro lado, además de conocer los sectores en los que actúan las cooperativas de trabajo, se precisa también conocer los ámbitos en los que operan.

Una de las características que siempre se citan respecto de las cooperativas de trabajo es la de su entronque con el territorio en el que actúan, su “localización”.



Por ello, una de las variables que se han medido es la del ámbito en el que operan las cooperativas, así en 2007 las respuestas se han situado en los ámbitos siguientes:

Local	34,6%
Comunidad Autónoma	20,9%
Estatad	38,9%
Internacional	5,6%

Cuadro 7

Lo que en comparación con los datos de los Observatorios anteriores, nos arroja la siguiente imagen:

	<i>2008</i>	<i>2003</i>	<i>2000</i>
Local	34,6%	29%	35%
Comunidad Autónoma	20,9%	59%	41%
Estatad	38,9%	7%	15%
Internacional	5,6%	5%	8%

Cuadro 8

2008

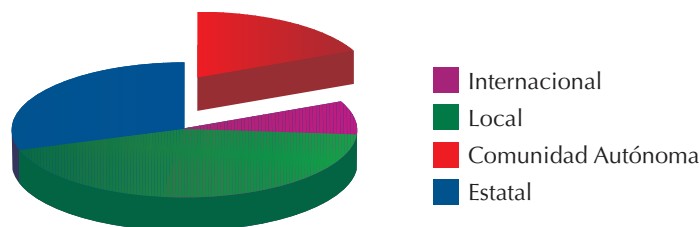


Con estos datos, se está confirmando, por un lado, la tendencia localista de las cooperativas de trabajo, que si bien experimentó un descenso, según se constata en el Observatorio de 2003, en el del 2008 vuelve a recuperarse. El ámbito “local” fue desplazado por el de “comunidad autónoma”, con muy poca por no decir casi nula incidencia en el “estatal” e “internacional”. En tanto que en las respuestas dadas a 31/12/2007, se observa la recuperación del mercado “local”, con una ligera disminución del “autonómico”, en tanto que el “estatal” ha aumentado significativamente, permaneciendo prácticamente estacionario el “internacional”.

El mantenimiento del ámbito “local” está directamente relacionado con el sector de actuación de la cooperativa de trabajo, recordemos que la mayoría de las mismas operan en el sector servicios, por un lado en el subsector “atención a las personas”, en el que lo “local” es básico en la prestación a realizar y, por otro en los servicios de consultoría, gabinetes de asesoramiento, profesionales, etc., cuyo ámbito de actuación es superior a lo “local” y “comunidad autónoma”, pasando a ser “estatal”, de ahí el fuerte incremento de este ámbito de actuación, en relación a los Observatorios de años anteriores.



Asimismo, se vuelve a confirmar, el escaso porcentaje de actuaciones en el ámbito “internacional”, es decir, la tendencia poco “arriesgada” de las cooperativas de trabajo de colocar sus productos más allá de las fronteras españolas.



ÁMBITO DE ACTUACIÓN

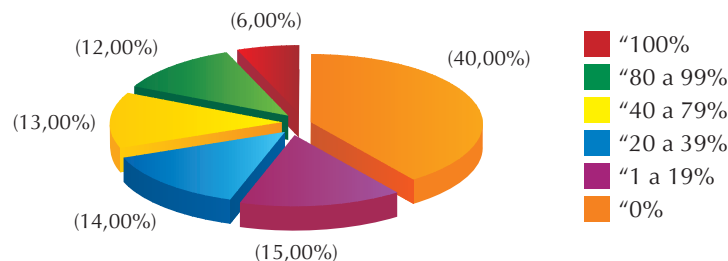
Respecto de la tipología del cliente con el que operan las cooperativas de trabajo en el mercado, nos encontramos que el que constituye su base nutricional financiera es el de las empresas privadas con un 72,3%, en tanto que otros clientes privados así como ventas es del 60,1%, pasando la administración, en general, a un tercer puesto con un 58,9%, radicando en otro tipo de entidades el 18,4%. Considerando que estas categorías no son excluyentes unas de otras, ya que una misma cooperativa puede diversificar su actividad en dos o más clientes, o bien, con uno sólo, prácticamente en exclusiva. Precisamente los datos obtenidos indican que en una buena parte de las cooperativas se evita la dependencia de una única fuente de financiación, aun cuando se trate de la administración o de una empresa



PORCENTAJE DE VINCULACIÓN DE LAS COOPERATIVAS CON "CLIENTE-ADMINISTRACIÓN"

señera en su actividad, conscientes de que la diversificación de clientes posibilita su presencia más destacada en el mercado. Siguen siendo las cooperativas de Servicios las que más dependen de la Administración, pero diversificando a través de actuaciones con clientes o empresas privadas.

Examinando detenidamente los datos obtenidos encontramos que cuando el cliente es la Administración, la dependencia de las cooperativas de trabajo es la siguiente

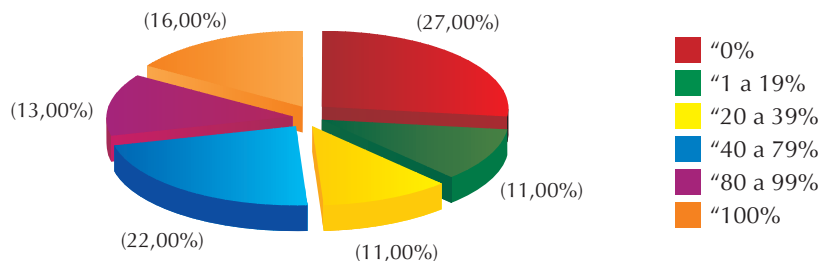


Fuente: Datos a 31/12/07

Como se observa hay un núcleo bastante numeroso (40%) de cooperativas de trabajo que no trabajan para la Administración ni entidades dependientes, en tanto que en el otro extremo un 6% trabajan en exclusiva para este cliente. Al tiempo hay una franja de entre al 12% al 15% de las cooperativas, cuyo grado de vinculación, implica desde un 20% hasta un 99% en diferentes graduaciones como indica el gráfico.



PORCENTAJE DE VINCULACIÓN DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO CON "CLIENTE-EMPRESAS PRIVADAS"



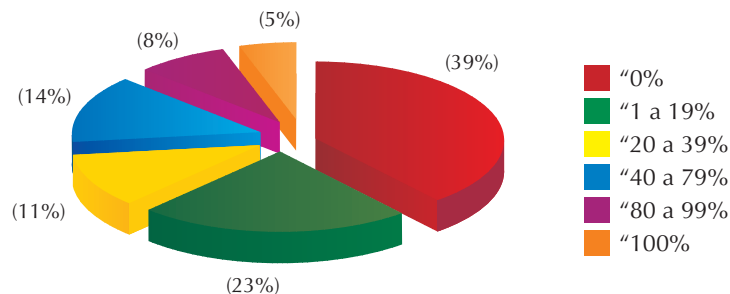
Fuente: Datos al 31/12/07

Cuando se trata del cliente "empresa privada" se observa cómo han variado los porcentajes de las cooperativas de trabajo, en relación al gráfico anterior. En este caso existe un 27% de cooperativas que no tienen relaciones con "empresas privadas", en tanto que un 22% tienen una relación que varía desde el 40% al 79% de su cartera de clientes. Existiendo una franja de entre el 11% al 16% cuyo grado de vinculación con el cliente "empresas privadas", abarca desde un 20% al 99% en diferentes graduaciones como expresa el gráfico.

2008



PORCENTAJE DE VINCULACIÓN DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO CON "CLIENTE VENTAS AL PÚBLICO"

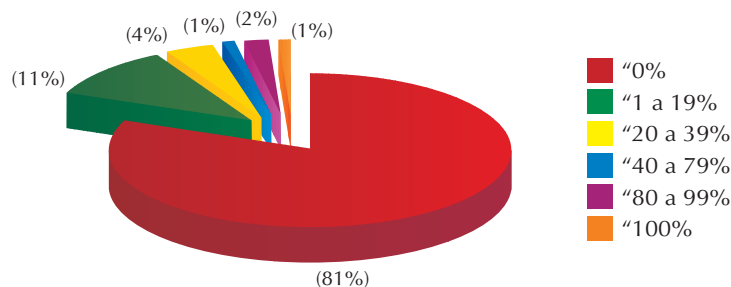


Fuente: Datos al 31/12/07

Cuando se trata del cliente "ventas al público" se observa que un amplio porcentaje de cooperativas de trabajo no realizan ventas (39%); en tanto que en un 23% de las cooperativas alcanzan, en su actuación vendedora, entre un 80% al 99%. Existiendo una franja de entre el 5% al 11% cuya vinculación con esta tipología de cliente abarca desde un 20% al 99% como se señala en la leyenda del gráfico. Resalta el dato de 5% de cooperativas cuya actividad es exclusiva en "ventas al público".



PORCENTAJE DE VINCULACIÓN DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO CON "CLIENTE-OTRAS ENTIDADES"



Fuente: Datos a 131/12/07

Analizando, por último, la vinculación de las cooperativas de trabajo con el cliente "otras entidades", se observa que un amplio porcentaje de cooperativas de trabajo (81%) no tienen relación con ninguna otra entidad, más allá de la ya señalada en los párrafos anteriores; manteniendo una amplia mayoría unos niveles de vinculación con el cliente "otras entidades" meramente testimoniales. En tanto que sólo un 1% de las cooperativas han declarado su exclusividad de actuación con otro tipo de entidades.



LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA COOPERATIVA.

EMPLEO Y ESTRUCTURACIÓN DE LAS PLANTILLAS

La formación continua, que oferta una empresa a las personas que trabajan en ella, ha de entenderse en el marco más amplio de una determinada forma de gestionar los recursos humanos de la empresa, Incluso, cuando no exista la formación, también ha de valorarse en el contexto de los recursos humanos la inexistencia de este valor, como una forma diferente de entender y organizar las relaciones de trabajo.

Existen variables relacionadas con las características de la fuerza de trabajo y de su gestión. Estas variables se van a estudiar en este apartado, entre ellas: la categoría laboral de las personas que trabajan en la cooperativa, su vinculación a la misma y su configuración desde el eje de la equidad de género.

El análisis de los costes salariales, nos determina en primer lugar una de las variables para conocer e identificar la tipología empresarial de la cooperativa.



Así el coste del factor trabajo supone según los resultados del Observatorio el 56,8% del total de la facturación de las cooperativas, valor que ha subido en más de dieciséis puntos respecto del Observatorio de 2003.

	<i>Observatorio 2008</i>	<i>Observatorio 2003</i>	<i>Observatorio 2000</i>
Proporción facturación/costes salariales a 31-12-07	56,8%	40,0%	42,0%

Cuadro 9

Como se puede apreciar el aumento proporcional de los costes salariales en relación con la facturación nos ratifica que una mayor presencia de cooperativas de trabajo en el sector servicios – enseñanza, atención a las personas- se traduce en una mayor participación de las personas en las cooperativas como proyecto empresarial.

Asimismo desde un punto de vista estadístico, aplicando la correlación de Pearson nos muestra que la correlación, que se establece sobre 1, es de 0,22 (un 22%); aunque no es muy alta, es positiva. No quiere decir que una causa sea variable de otra, estadísticamente hablando, pero sí hay una correlación.



VINCULACIÓN DE LAS PERSONAS CON LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

Las cooperativas de trabajo, en función de la legislación vigente, tanto estatal como autonómica, tienen la posibilidad de mantener diversas vinculaciones respecto de las personas que trabajan en ellas. Por un lado,

- *Socios: de duración indefinida y de duración determinada*
- *Trabajadores: indefinidos, temporales*

Ante estas posibilidades, encontramos que según los datos de las encuestas realizadas, los trabajadores socios indefinidos constituyen el 65,4% de la totalidad de las personas que trabajan en las cooperativas, elevándose hasta un 67,5%, al adicionar las personas socias de duración determinada.



La evolución en estos años ha sido la siguiente:

	<i>Observatorio 2008</i>	<i>Observatorio 2003</i>	<i>Observatorio 2000</i>
Porcentaje de socios indefinidos respecto del total de la plantilla	65,40 %	60,00 %	53,00 %

Fuente: Datos a 31/12/2007. Elaboración propia.

Cuadro 10

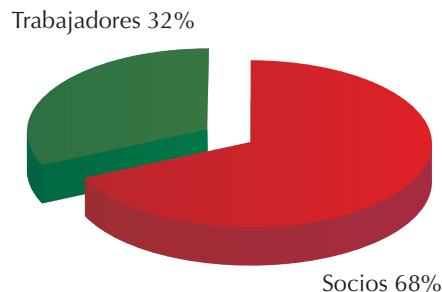
Este porcentaje mayor de socios indefinidos resulta positivo, pues verifica que la cooperativa de trabajo se crea para generar empleo, empleo entre las personas que la forman, y, que este empleo es estable e indefinido.

Por otra parte, el personal por cuenta ajena representa el 32% del total. Este dato correlacionado con el obtenido del Observatorio de 2003, en el que el porcentaje alcanzaba el 39%, esta disminución de siete puntos porcentuales, ratifica que la cooperativa de trabajo convierte en indefinido el empleo, ya que una buena parte de estas personas, han optado por convertirse en personas socias indefinidas y en otros casos ha pasado a la categoría de personal fijo.



Este dato se verifica en un momento en el que se ha comprobado que la media de las plantillas ha aumentado desde el anterior Observatorio (hay que recordar que en la actualidad la media de plantilla es de 54 personas, en tanto que en el Observatorio 2003 era de 22).

PROPORCIÓN DE PERSONAS SOCIAS Y TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO



Fuente: Datos a 31/12/07. Elaboración propia

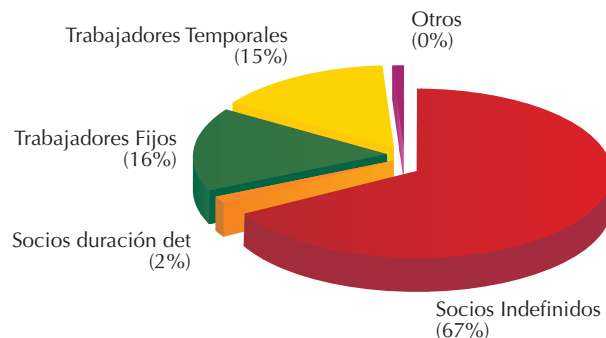
Otra de las formas de conocer a la cooperativa de trabajo en función de las personas que trabajan en ella, es examinando cómo se produce su vinculación con las cooperativas de trabajo.

Se observa, por tanto, que el 94,1% de las cooperativas de trabajo encuestadas tiene socios de carácter indefinido, en tanto que los socios de duración determinada tan sólo se encuentran en un 10% de las citadas cooperativas.



Igualmente respecto de las personas que trabajan por cuenta ajena, un 44,5% de las cooperativas manifiestan, que las personas que trabajan en ellas tienen esta vinculación laboral, en tanto que las personas temporales se encuentran en un 47% de las cooperativas de trabajo, existiendo hasta un 5,6% de cooperativas que declaran tener otras personas prestando servicios, sin mantener una vinculación laboral, se trata de voluntariado, familiares en períodos puntuales, etc.

La estructuración de las cooperativas de trabajo en función de las diferentes vinculaciones queda así configurada



VINCULACIÓN DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

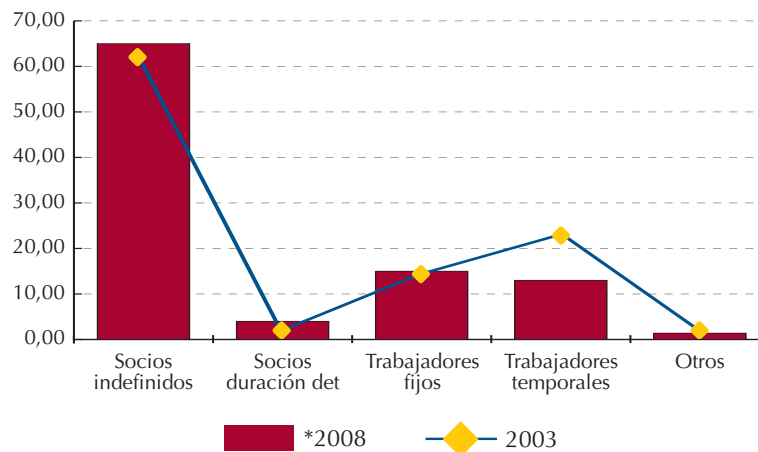
Fuente: Datos a 31/12/07. Elaboración Propia

2008



COMPARATIVA OBSERVATORIOS 2003-2008 DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA COOPERATIVA DE TRABAJO SEGÚN VINCULACIÓN

En una comparativa con los datos del Observatorio 2003, encontramos



Fuente: Observatorio 2003 y datos a 31/12/07. Elaboración propia

De estos datos se infiere que han aumentado los socios indefinidos y han disminuido los trabajadores temporales, siendo insignificante el porcentaje de “otros” tanto en el Observatorio 2003 como en el del 2008.



Ahora bien, si se interrelacionan los datos de la vinculación de las personas que prestan su trabajo en la cooperativa, con los sectores a los que pertenecen las cooperativas de trabajo participantes en las encuestas, se observa que el mayor volumen de socios indefinidos aparece en el sector Servicios, siguiendo el de Industria y Construcción. También el mayor volumen de los contratados fijos y temporales se encuentra en el sector Servicios.

Se sigue así, la tendencia ya indicada en otros Observatorios, que indicaba que el mayor volumen de temporalidad se recogía en el sector Servicios, aun cuando es preciso destacar que el porcentaje ha disminuido notoriamente, ya que si el Observatorio de 2003 lo cifraba en un 30% el volumen de personas temporales, en el del 2008 nos encontramos que este porcentaje alcanza el 18,3%.

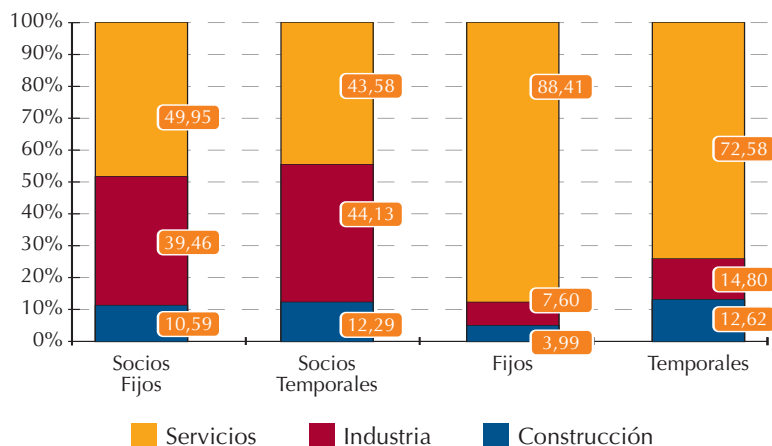
Respecto del sector Industrial, el porcentaje de temporalidad alcanza en el Observatorio del 2008 el 7,3%, dato inferior, igualmente, al que se obtuvo en el Observatorio de 2003, que alcanzaba el 18%.

Estas tendencias permiten incidir en que las cooperativas de trabajo han conseguido incorporar a una buena parte de las personas que trabajaban de manera temporal a la estabilidad, que como socios trabajadores, conlleva el modelo jurídico que es la cooperativa de trabajo.



DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO EN FUNCIÓN DEL SECTOR ACTIVIDAD

Tanto la formación impartida que permite informar de manera más exacta sobre la forma de gestionar la cooperativa, ahuyentando posibles temores, antes existentes, como las propias medidas incentivadoras de la conversión de contratos temporales en indefinidos, como socios trabajadores, justifican esta variación.



Fuente: Datos a 31/12/07. Elaboración propia

Con estos datos, siguiendo la correlación de Pearson, desde un punto de vista estadístico, la correlación entre la suma de fijos y temporales y la facturación

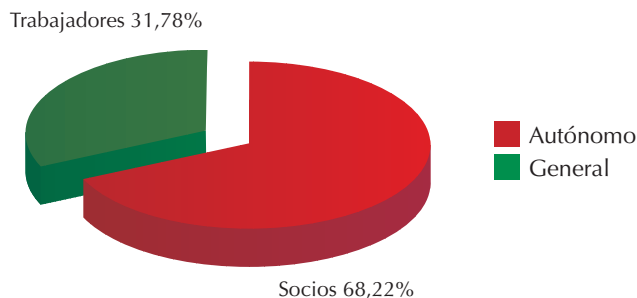


del 2007 es positiva, **de 0,327 sobre 1, estableciéndose el principio de:** a más trabajadores, más facturación.

Régimen de Seguridad Social

Las cooperativas de trabajo, conforme a la legislación cooperativa y social, pueden optar en sus estatutos, en adscribir a sus socios trabajadores, en cualquiera de los dos regímenes de la Seguridad Social: Régimen General y el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).

Según los datos recogidos en las encuestas el 68% de las cooperativas de trabajo están adscritas al régimen de Autónomos y el 32% al General.



ADSCRIPCIÓN DE LAS PERSONAS SOCIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

Fuente: Datos a 31/12/07. Elaboración propia

2008



Estos datos difieren respecto de los Observatorios de años anteriores, dado que el mayor porcentaje de cooperativas de trabajo se adscribía al Régimen General, en tanto que ahora es el Régimen Especial de Autónomos el que tiene el mayor número de cooperativas de trabajo adscritas. Este resultado se produce como consecuencia de la creación reciente (últimos cinco años) de un importante número de cooperativas, que en sus inicios acuerda la adscripción al RETA, *“se trata de una cuestión económica, en el inicio de la cooperativa se mira mucho el tema del dinero y se optó por estar en autónomos porque es más barato, aunque no tengas las mismas prestaciones que en el general”*.

Si interrelacionamos estos datos con los Sectores, se comprueba que es el de Servicios el que tiene el mayor porcentaje de Autónomos.

	<i>Observatorio 2008</i>	<i>Observatorio 2003</i>
Régimen Autónomos	68,22%	47%
Régimen General	31,78%	53%

Cuadro 11



ESTRUCTURA PROFESIONAL DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

La cooperativa de trabajo se define como una organización de personas, que nace para cubrir sus necesidades, en este caso, el “trabajo” es el factor que se cooperativiza, por el que se crea la cooperativa: generar empleo para las personas que la constituyen.

Entre los principios de actuación de las cooperativas aparece el de la democracia, constituyéndose como uno de sus valores primordiales; ahora bien, esta democracia participativa opera, en principio, a efectos societarios, deslindándose de la gestión “estrictamente” empresarial. Esto quiere decir que en la cooperativa de trabajo se ha de distinguir entre la gestión empresarial y la gestión societaria. En la gestión societaria cada persona, que es socia, tiene un voto y, por tanto, todas las personas socias deciden por igual en las asambleas generales. Ahora bien, cuando nos referimos a la cooperativa como empresa, ésta ha de ser gestionada como tal, debiendo seguir las reglas que marca el mercado y por tanto su organización y métodos de trabajo han de seguirlas.

En función de las mismas, se ha de operativizar una clasificación u organigrama de puestos de trabajo, según la nomenclatura laboral.

2008



En función de los datos recabados, se configuran

	<i>Socios</i>	<i>Contratados</i>
Directivos	5,10%	0,15%

Cuadro 12

	<i>Socios</i>	<i>Contratados</i>
Mandos	5,79%	1,05%

Cuadro 13

	<i>Socios</i>	<i>Contratados</i>
Administrativos	6,42%	0,77%

Cuadro 14

	<i>Socios</i>	<i>Contratados</i>
Cualificados	47,5%	18,64%

Cuadro 15

	<i>Socios</i>	<i>Contratados</i>
No cualificados	10,74%	3,84%

Cuadro 16



Si se consideran los datos de estas categorías con los referidos a los Observatorios de 2000 y 2003, el resultado es

<i>Personal de las Cooperativas de trabajo por categorías laborales</i>	<i>Observatorio 2008</i>	<i>Observatorio 2003</i>	<i>Observatorio 2000</i>
Directivos	5,25%	8,5%	5,3%
Mandos	6,84%	16,9%	14,5%
Administrativos	7,19%	4%	5,9%
Cualificados	66,14%	59,9%	51,3%
No cualificados	14,58%	10,8%	23%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

Cuadro 17

Actualmente en los puestos **Directivos** se produce un dato similar al del Observatorio del 2000, previsiblemente porque las cooperativas de trabajo que han participado pertenecen, como se ha visto, en un porcentaje considerable al sector servicios y de estos, principalmente a asesorías y atención a las personas, cuyo ámbito en los que el nivel direccional está menos ejercitado que en otros sectores económicos. También destaca que son las personas socias de las cooperativas de trabajo las que desarrollan estas funciones.



Este mismo criterio puede ser tenido en cuenta al analizar los resultados correspondientes a la categoría de **Mandos**, en que como puede apreciarse existe un descenso en los datos actuales, respecto de los anteriores.

Opuesto a este resultado se encuentra la categoría de **Administrativos**, que ha experimentado un ligero incremento, debiendo destacarse que su presencia se da, prácticamente en su totalidad, en las personas socias.

La categoría de **Cualificados**, ha experimentado un incremento, siendo la que reúne el mayor porcentaje de personas que trabajan en las cooperativas. En esta categoría se experimenta, también, una mayoría de personas socias, si bien el porcentaje de contratadas tiene una presencia significativa.

En la categoría de **No Cualificados**, si bien hay un incremento en relación al Observatorio 2003, no se alcanzan los niveles del Observatorio 2000, debiendo considerarse que esta categoría laboral, ha de ser reculificada, ya que si bien para el desempeño de las tareas no se requiera una cualificación, la verdad es que la propia Formación que van realizando las diferentes personas que se encuentran en esta categoría, ya “per se” las cualifica. Será un dato a tener presente en futuros Observatorios. Por otra parte, también su existencia se encuadra entre las personas socias.



EL INCREMENTO DE EMPLEO EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

El eje prioritario para la creación de una Cooperativa de Trabajo es la generación de empleo para las personas que la forman, como ya se indicó antes. Un empleo, que se distingue del empleo existente en otras formas jurídicas empresariales, por ser estable y de calidad. Las cooperativas de trabajo han permitido que personas abocadas al desempleo pudieran crear y tener su propio puesto de trabajo, autogestionándolo con otras personas. En otras ocasiones, las cooperativas de trabajo han brindado la primera oportunidad de empleo a personas que han finalizado sus estudios, a mujeres que el mercado laboral ha rechazado; en general, han brindado una oportunidad para tener un trabajo, vivir y crear riqueza.

Si importante resulta este papel, aún lo es más, que estas cooperativas de trabajo se mantengan en el mercado y aumenten sus recursos humanos, es decir, que amplíen los puestos de trabajo.

Según los datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, la supervivencia de las cooperativas a los cinco años de su creación alcanza el 57,6% a los diez años alcanza el 29,9% y a los trece el 21,31%.



Las cooperativas de trabajo, según los datos obtenidos, han incrementado el empleo en el 2006 en un 4% con relación al ejercicio anterior; y, en el 2007 este incremento ha sido del 5% respecto del anterior.

Los empleos creados en las cooperativas encuestadas han supuesto un incremento del 8,5% respecto de las plantillas iniciales de estas cooperativas. Si bien la media es importante, destaca que es inferior a los resultados constatados en Observatorios anteriores.

	<i>Observatorio 2008</i>	<i>Observatorio 2003</i>	<i>Observatorio 2000</i>
Incremento empleos	8,50%	18,50%	31,00%

Cuadro 20

De la totalidad de empleos existentes en las cooperativas, encuestadas, tan sólo un 1,48% son empleos temporales, perteneciendo un 7,63% al sector Servicios, un 7,68% al de Industria y un 11,23% al de Construcción.

Estos datos nos permiten apreciar, que si bien se está produciendo una ralentización en la creación de cooperativas de trabajo, tanto a finales del 2007 como en el primer semestre del 2008, no es menos cierto que comparativamente hablando, las cooperativas de trabajo siguen creando empleo, en tanto que la empresa tradicional lo está destruyendo. Ello no es



óbice para que sea precisa una reflexión para analizar esta situación, entre otras cuestiones porque *“cuando las cosas van mal, nos apretamos el cinturón, lo importante es que nadie deje la coope”*.

Ante esta realidad, el incremento de acciones formativas para las cooperativas de trabajo se convierte en una prioridad de primer orden, ya que a través de la formación se pueden consolidar empleos, al tiempo que permite difundir la cooperativa de trabajo como proyecto de empleo.

2008



LAS MUJERES EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

Los Observatorios anteriores permitieron determinar la presencia destacada que las mujeres tienen en las cooperativas de trabajo.

Estudios e investigaciones posteriores, específicos, como el *Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en el Cooperativismo de trabajo asociado en España* (2004) han constatado que la tendencia de una presencia destacada de las mujeres en las cooperativas continúa siendo una realidad.

Por otra parte, esta participación de las mujeres, viene a confirmar el cumplimiento de los Principios Cooperativos de “participación e igualdad”.

Los datos del Observatorio 2008 nos indican que el porcentaje de mujeres socias respecto de la totalidad de las personas que trabajan en las cooperativas representan el 28%.

Este porcentaje se eleva si comparamos el número de mujeres socias con relación al de los hombres socios, llegando en este caso a un 41%.



Otros datos del Observatorio 2008 nos indican que la distribución de las mujeres en la cooperativa de trabajo según su vinculación con la misma, es la siguiente:

Mujeres

Socias	72%
Contratadas fijas	12%
Contratadas temporales	13%
Otro tipo de contratos	3%

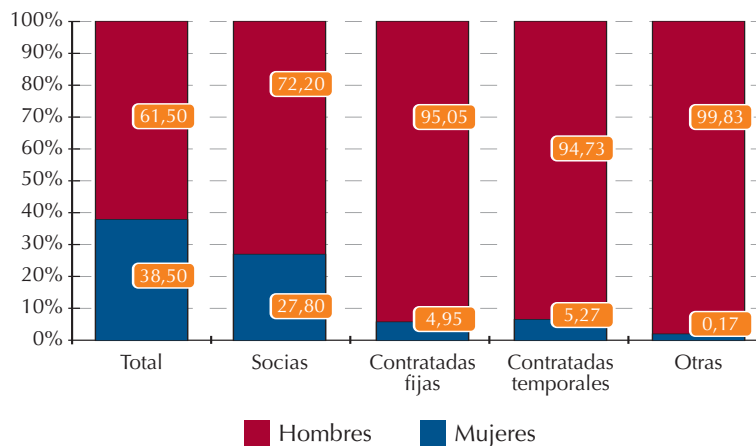
Cuadro 18

2008



COMPARATIVA MUJERES-HOMBRES VINCULACIÓN CON LA COOPERATIVA DE TRABAJO

Si comparamos las mujeres existentes con los hombres, en función de la vinculación con la cooperativa de trabajo, nos encontramos con los datos siguientes:



Fuente: Datos a 31/12/07. Elaboración propia



Otra de las variables para conocer la presencia de la mujer en las cooperativas de trabajo, es la relativa a la participación en las acciones de formación continua, así

<i>Participantes</i>	<i>2003</i>	<i>2004-2005</i>	<i>2006</i>	<i>2008</i>
Mujeres	51,00%	53,78 %	49,16%	53,87%
Hombres	49,00%	46,22 %	50,84%	46,13%

Cuadro 19

Todos estos datos nos muestran un cambio en la situación de la mujer en la cooperativa respecto de los Observatorios 2000 y 2003. En ambos Observatorios, la presencia de la mujer era destacada entre las personas contratadas temporales y fijas, actualmente esta dinámica ha cambiado; y la mujer, que predomina en la cooperativa de trabajo es la que es socia. La temporalidad ha descendido a un 13% y, de este valor, hay que citar que el 84% se concentra en el sector Servicios.

Esta tendencia de la disminución de la temporalidad entre las mujeres, tiene un aspecto muy positivo, y es que la mujer ha pasado a tener una mayor presencia en la vinculación societaria. Es decir, la presencia de la mujer en la cooperativa de trabajo se hace más “real” ya que, como Socia, se implica más en la cooperativa y esto, a su vez, conlleva que se puede constatar que la cooperativa de trabajo es el mejor modelo empresarial para una participación efectiva de la mujer.



LA FORMACIÓN CONTINUA EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

Como se ha podido apreciar en las primeras páginas de este informe, la Formación Continua se ha constituido como un elemento clave en las estrategias públicas de empleo y competitividad en el ámbito europeo.

La Formación Continua es un derecho permanente de los trabajadores, que constituye un elemento para favorecer la igualdad de oportunidades y la promoción personal y profesional ante la continua evolución de los nuevos sistemas de producción, motivados por la implantación de nuevas tecnologías que afectan a las relaciones laborales.

Algún autor ha señalado que *“**hoy la competitividad de las empresas no se basa, como antes, únicamente en la inversión en tecnologías que son accesibles para cualquier empresa en el mercado, sino en el factor humano, en la calidad e iniciativa de los recursos humanos**”*²

Y si algo caracteriza a las cooperativas de trabajo es precisamente el **factor humano**, las personas que forman la cooperativa de trabajo y que constituyen su esencia y su razón de ser.

² Navarro Domenichelli, R. Nuevas profesiones y nuevos yacimientos de empleo en el siglo XXI: La importancia de la formación continua. (Gabinete Técnico C.E.N. U.G.T.)



Por ello, es de gran importancia la impartición de acciones formativas entre las personas que trabajan en la cooperativa, de las que una parte destacada configuran el estatus societario de este modelo innovador de hacer empresa.

En base a esta prioridad - la impartición de formación entre las personas que trabajan- resultó sorpresivo que uno de los resultados del Observatorio de 1997, fuera el nivel de desconocimiento que las cooperativas de trabajo tenían de la Formación Continua.

Este mismo desconocimiento seguía constatándose en el Observatorio del 2000, iniciándose una tendencia más positiva en el Observatorio del 2003.

Actualmente, en el último año, un 67% de las cooperativas encuestadas han realizado, promovido o participado en actividades de formación continua.

Un 48% de las personas pertenecientes a las cooperativas encuestadas ha participado en alguna acción formativa en el último año. Dato que nos sitúa en 10 puntos por encima del obtenido en el Observatorio de 2003.

Esta mayor participación no siempre viene dada en base a una planificación estratégica de la formación continua, ya que, -- aun cuando desde



COCETA se ha promovido la necesidad de realizar Proyectos de Formación Continua, así como analizar las necesidades formativas, tanto de las cooperativas de trabajo como empresas, como de las propias personas que trabajan en las mismas, procurando aunar las necesidades y prioridades de unas y otras-- nos encontramos que el 41% de las cooperativas encuestadas tiene un Plan de Formación; porcentaje, prácticamente, similar al del Observatorio de 2003, lo que de alguna manera nos mueve a seguir incidiendo en la necesidad de promover los **planes de formación**, ya que el porcentaje de cooperativas de trabajo que tienen un plan de formación en la actualidad, resulta prácticamente idéntico al del Observatorio anterior, cuando los recursos financieros y las acciones formativas, han crecido exponencialmente respecto a lo existente en el Observatorio 2003.

Por otra parte, un 32%, de las cooperativas que no han realizado formación durante 2007, manifiestan la intencionalidad de promover planes de formación para el año 2009.

En esta línea de planificación estratégica de la formación, resulta de interés el conocer cómo están actuando las cooperativas de trabajo. Así, el 32% de las cooperativas de trabajo realizan la planificación con periodicidad anual. Dato este, sensiblemente inferior al del Observatorio de 2003, que nos indicaba que este porcentaje alcanzaba al 39% de las cooperativas. Un 19% lo realiza con una periodicidad inferior al año, un



7% lo hace de forma puntual y un 42% realiza la formación dependiendo de la oferta.

<i>Periodicidad</i>	<i>Observatorio 2008</i>	<i>Observatorio 2003</i>
<i>Planificación Formativa</i>		
Anual	32%	39%
Inferior al año	19%	14%
De forma puntual	7%	35%
Dependiendo de la Oferta	42%	12%

Cuadro 21

Del análisis de estos datos se podría inferir que lo que puede estar ocurriendo es que por un lado el aumento significativo de los recursos formativos así como la existencia de una oferta formativa muy amplia, tanto en el marco estatal como en las autonomías, con una programación ya diseñada, incluso con carácter semestral, - puesto que no coinciden las programaciones estatales y autonómicas- las cooperativas de trabajo, en un porcentaje inferior al del Observatorio 2003 “*consideran que no es preciso*” planificar la formación, ya que prácticamente existe una “*formación a la carta*”. De ahí, que haya aumentado, de forma notable, el porcentaje de entidades que se forman dependiendo de la **Oferta**.



EL ACCESO A LA FORMACIÓN CONTINUA

De los resultados obtenidos tanto en el Observatorio 2008 como en anteriores, se puede constatar que el acceso a la Formación Continua no es igual para todas las personas que componen la cooperativa de trabajo.

En 1997, se observó que en las acciones formativas participaban prácticamente, en exclusiva, las personas con una categoría profesional superior. Esta tendencia se mantuvo en el Observatorio de 2000, sin que el Observatorio de 2003 ofreciera una imagen muy diferente, más bien el comportamiento errático parecía primar la actuación de las cooperativas de trabajo.

Estos resultados, en parte, vienen condicionados por toda la complejidad que ha venido impregnando las actuaciones formativas. La inseguridad en la financiación que se ha tenido durante años, ha producido que en muchos casos las cooperativas hayan huido de una planificación formativa periódica, realizando formación con aquellas personas que de manera más directa pudieran reflejar y aplicar los resultados de la formación en la empresa. Esta tendencia, de alguna manera, se ha ido revirtiendo en la medida en que en los últimos dos años la estabilidad en la planificación y ejecución de las acciones formativas permite impregnar al Proyecto de Formación Confederal de unas



garantías y seguridad, que permiten ampliar esta oferta formativa a todas las categorías profesionales, existentes en la cooperativa.

*Comparativa de participantes en
cursos de formación continua en
los tres últimos observatorios*

	2008	2003	2000
Directivos	47,0%	63,0%	78,3%
Técnicos y mandos intermedios	36,8%	77,3%	85,3%
Administrativos y comerciales	22,4%	80,8%	62,3%
Trabajadores cualificados	43,3%	70,0%	85,5%
Trabajadores no cualificados	10,0%	33,3%	35,0%

Cuadro 22

Igualmente, resulta de interés conocer, el grado de implicación de las personas de las cooperativas en las acciones formativas en función de su vinculación con la cooperativa.

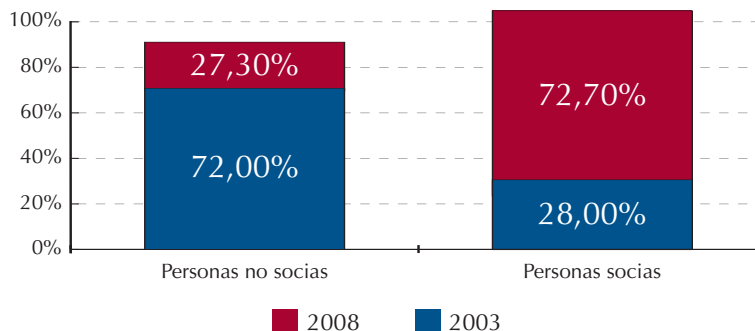
Así del total de las personas que en el último año han participado en acciones formativas, las personas socias participaron con una media del 18,75%, en tanto que en las personas no socias la media fue del 7,04%. En el caso de las personas socias la desviación típica alcanza el 88,2%, (la desviación típica nos indica el grado de homogeneidad de la muestra) así, el alto nivel de la desviación típica nos muestra esta falta de homogeneidad entre las personas socias de una cooperativa a otra.



Otra forma de modular la Formación Continua en las cooperativas de trabajo es por el grado de “participación de las mujeres”. En este apartado la media de las mujeres que han participado en cursos en el último año es del 7,55% de mujeres socias, con una desviación típica del 42,2%, lo que implica una variación mayor de una cooperativa a otra de mujeres socias, si bien, inferior a la desviación típica de los hombres. Y con una media de mujeres no socias del 5,24%.

Respecto del grado de acceso de las personas socias y de las que no lo son a la formación, nos encontramos que de la totalidad de las personas formadas, en función de las encuestas, en el último año, el 27,30% fueron personas no socias, en tanto que el 72,70% eran personas socias.

PERSONAS FORMADAS SEGÚN VINCULACIÓN CON LA COOPERATIVA



Fuente: Datos Observatorio 2003 y a 31-12-07. Elaboración propia



Con estos datos comprobamos que la tendencia se mantiene, en parte explicada por el hecho de que la formación se imparte en horarios no siempre coincidentes con la jornada laboral, lo que implica un mayor esfuerzo para las personas que se forman, *“haciendo que aquellas que tienen un interés más directo, se juegan más, sean las que más participen”*.

Otro de los aspectos a valorar por este Observatorio es el de la Financiación.

Es decir, ¿cómo financian las cooperativas la formación continua?



Los datos nos evidencian que el 51,7% lo hace con Fondos Públicos de forma mayoritaria, un 37,7% con Recursos Propios, un 4,4% son las propias personas que se forman las que ponen los Recursos y hasta un 10% indica que recurren a otras fuentes de financiación, sin enumerar en qué consisten. En algunos casos las cooperativas han manifestado que utilizan diversos recursos, “*el caso es tener dinero para poder formar*”.

Fuentes de financiación de las acciones formativas

<i>% de cooperativas que señalan cada Fuente</i>	<i>Observatorio 2008</i>	<i>Observatorio 2003</i>	<i>Observatorio 2000</i>
Recursos Propios de la Cooperativa	37,7%	50%	48%
Recursos Públicos	51,7%	73%	66%
Recursos de las personas que se forman	4,4%	4%	4%
Otros recursos	10%	9%	9%

Cuadro 23

En esta comparativa de resultados, se evidencia que el porcentaje de recursos propios ha disminuido, al igual que el de los fondos públicos, manteniéndose (un ligero incremento de cuatro décimas) en recursos de las personas que se forman así como un punto de incremento el otros recursos.



Al tiempo que se conjugan todos estos factores y nos hacen verificar que la disminución de los recursos propios de la cooperativa ha descendido, al menos no ha sido tan utilizado como en otros momentos, debido al incremento de los fondos públicos, que como ya se ha constatado se ha más triplicado, en los últimos cuatro años. Se ha de citar el dato, al menos por lo curioso que es, de la presencia del mismo porcentaje respecto de los recursos aportados por las propias personas que se forman.

Los datos anteriores han de ser relacionados con otros determinantes. Así, cuando se indica una menor aportación de recursos propios por parte de las cooperativas es preciso tener en cuenta las aportaciones que las mismas realizan al Fondo de Educación y Promoción Cooperativa, vulgarmente conocido como FEP. Este Fondo regulado en todas las legislaciones cooperativas, tanto en la estatal como en las autonómicas, se dota a través de un porcentaje de los excedentes (beneficios) de la cooperativa antes de impuestos. Su porcentaje varía, desde un 5% a un 10%, según la legislación a aplicar, al tiempo que existen unos límites, en función proporcional al capital social, de tal manera que no sea precisa su dotación si se ha alcanzado el citado límite.



Este Fondo, según las respuestas dadas en 2006, fue dotado por el 42,4% de las cooperativas, elevándose hasta el 57,6% de las cooperativas en el 2007.

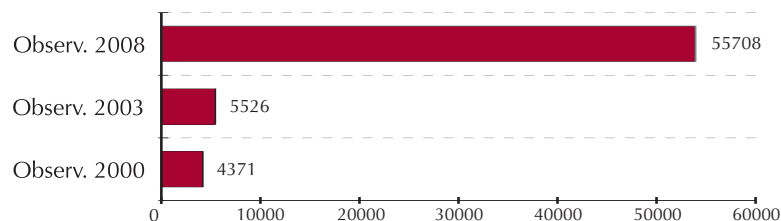
	Observatorio 2008	Observatorio 2003	Observatorio 2000
% de empresas que dotan al FEP	57,6%	47%	42%

Cuadro 24

Durante el 2007, las cooperativas que han dotado el FEP, lo han hecho con una media por cooperativa de 55.708,82 €. Cantidad muy superior a la conocida por otros Observatorios.

Este dato también nos desvela, junto con el de la facturación, los costes salariales y el incremento del empleo, que estamos en presencia de unas cooperativas de trabajo con una buena estabilidad financiera.

Comparativamente, los resultados de dotación al FEP son



Fuente: Datos Observatorios 2000, 2003 y a 31/12/07. Elaboración propia

COMPARATIVA DOTACIÓN DE FEP COOPERATIVAS DE TRABAJO



Respecto de los contenidos que se imparten en las acciones formativas, a través de los datos obtenidos de las encuestas, se ha comprobado que, por vez primera en estos años de realización del Observatorio, han variado los resultados sobre los contenidos más impartidos, mostrando cierto equilibrio entre todas las áreas formativas.

<i>Áreas Formativas</i>	<i>Observatorio 2008</i>	<i>Observatorio 2003</i>	<i>Observatorio 2000</i>
Informática/idiomas	33,3%	30,0%	34,0%
Temas cooperativos	34,0%	66,0%	34,0%
Gestión empresarial	34,9%	46,0%	43,0%
Calidad	23,1%	23,0%	22,0%
Introductoria empresa	8,4%	5,0%	6,0%
Específicos oficios	31,2%	43,0%	62,0%
Prevención riesgos	30,5%	30,0%	18,0%
Otros	8,7%	11,0%	10,0%

Cuadro 25

El esfuerzo formativo que llevan a cabo las cooperativas de trabajo y las personas que trabajan en ellas, ha de ser evaluado para determinar su eficacia; así, es necesario conocer si la formación impartida está siendo útil para la cooperativa y para las personas que trabajan en ella.

Una primera consecuencia es que se modifique en algún grado la organización, el modo o los instrumentos de trabajo para poner en práctica los conocimientos



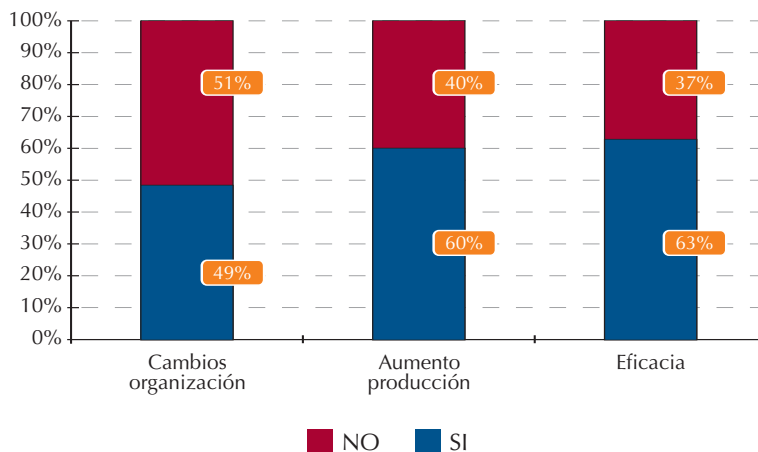
adquiridos. En este sentido, los datos de las encuestas nos indican que un 49% ha considerado que ***sí se han producido cambios***, lo que nos lleva a replantear si las personas se están formando en los contenidos precisos para una mejor gestión de la cooperativa, variando modelos organizativos o instrumentos de trabajo, que, en definitiva, posibiliten una mejor gestión empresarial al tiempo que unas relaciones humanas más efectivas. En relación a las respuestas del Observatorio 2003, el índice de aceptabilidad sobre los cambios en el trabajo supusieron una respuesta favorable del 75%, dato que si se correlaciona con las acciones formativas impartidas, nos llevaría a poder concluir que cuando las acciones formativas eran más específicas del puesto de trabajo o de gestión empresarial o cooperativa, progresaba la posibilidad de efectuar los cambios. Una mayor diversificación de los contenidos, puede producir este menor valor en el Observatorio actual.

Una segunda consecuencia es si las acciones formativas impartidas resultan eficaces para incrementar la productividad o la eficacia en el trabajo. Un 60% de las cooperativas han respondido que efectivamente se ha incrementado la productividad o la eficacia en el trabajo. Este dato se aleja más de diez puntos del ofrecido por el Observatorio 2003; puede que en este aspecto también incidan los contenidos formativos.

Una tercera consecuencia es si los contenidos de las acciones formativas impartidas permiten su aplicación, de forma real, al trabajo. En esta variable, las respuestas alcanzan al 63% que lo ha indicado, así, efectivamente. En esta



variable también existe un distanciamiento respecto del Observatorio 2003, en siete puntos; por lo que las reflexiones realizadas en los apartados anteriores, sirve igualmente para este apartado.



EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA

Fuente: Datos a 31/12/07. Elaboración propia

Respecto de la idoneidad de las acciones formativas impartidas y su valoración desde las cooperativas, las respuestas indican que un 67% valora positivamente esta variable.



Respecto de las demandas de nuevos contenidos formativos, las respuestas facilitadas han indicado:

Tipología de la Formación Solicitada

Gestión y administración	27,7%
Legislación	6,5%
Economía y finanzas	22,1%
Producción /tecnología	21,8%
Comercial/ventas	16,8%
RSE (calidad, ambiente, rrhh)	33,3%
Informática/ nuevas tecnologías	39,6%
Gestión cooperativa	28,3%
Específicos (se incluye anexo)	21,1%

Cuadro 26



LA FORMACIÓN CONTINUA A DISTANCIA

Bajo este título se recoge una de las novedades del Observatorio 2008, relativa a la formación continua a distancia que se está ofertando desde COCETA así como desde las entidades territoriales a las personas de las cooperativas.

La formación a distancia ha ido ganando espacio dentro del Proyecto Formativo Confederal, así como en las actuaciones formativas que las entidades territoriales de COCETA vienen realizando. Un 42.1% de las cooperativas ha realizado durante el 2007 alguna acción formativa a distancia.

A estos efectos se ha querido conocer la metodología de Formación a Distancia utilizada. Resultando que la más extendida, ha sido la plataforma de teleformación, seguida de la metodología semipresencial, indicándose en algunas de las respuestas la utilización conjunta de CD.Rom y semipresencial.

CD-Rom	17,8%
Plataforma de teleformación	54,8%
Semipresencial	43,0%

Cuadro 27



A efectos de valorar esta formación, se han tenido en cuenta, una serie de criterios en una escala de cinco valores.

<i>Tipo de valoración</i>	<i>% de aceptación</i>
Eficaz	20,7%
Adecuada	21,5%
Suficiente	11,1%
Satisfactoria	18,5%
Útil	23,0%
Sencilla	19,3%
Accesible	31,1%
Interesante	33,3%
Muy recomendable	17,8%
Cómoda	45,2%
Concreta	22,2%
Agradable	17,0%
Aplicable	23,0%
Flexible	37,0%
Especializada	17,0%
Activa	14,0%
Imaginativa	11,9%
Rápida	23,0%

Cuadro 28



EN TIEMPO DE FUTURO

En estos momentos, finales de octubre, se espera la publicación de una nueva convocatoria que permita el acceso a la financiación para la impartición de acciones formativas para las personas trabajadoras.

En este contexto, desde COCETA confiamos que las propuestas que se han solicitado, en alguna medida, puedan ser tenidas en cuenta y tengan un reflejo en dicha convocatoria. Es largo el camino que se ha recorrido y, también es cierto, que este momento es el mejor en muchos aspectos, no sólo en los recursos obtenidos de la FTFE, pero ello no implica que no precisemos mejorar algunos aspectos concretos, porque en este camino recorrido hemos ido dejando equipaje que precisamos recuperar.

Nos estamos refiriendo, por ejemplo, entre otros aspectos, a la no realización durante los últimos nueve años de acciones formativas sectoriales, propias de la actividad económica de cada cooperativa de trabajo. Esto hay que recuperarlo. Bien es cierto que existe un núcleo de conocimientos comunes a todas las empresas, con independencia del sector económico en el que actúan, pero también es necesario, cada vez más, el acceder a unos conocimientos más específicos de la actividad económica - aquí tenemos una laguna- , que hay que subsanar.



Otra de las demandas expresadas **radica en la integración de las distintas ofertas de formación profesional (reglada-ocupacional-continua)**³, para que la Formación Continua del Subsistema de Formación Profesional dirigida a trabajadores, calificada por la normativa citada, como **no formal**, tenga una conexión con la Formación Profesional del Sistema Reglado, respecto a la homologación de su cualificación.

Ambas formaciones, en estos momentos, pertenecen a ámbitos competenciales de diferentes Ministerios, cuando en definitiva, por una u otra vía se imparten conocimientos que posibilitan que a la persona encuentre un trabajo, desarrolle una competencia profesional o mejore la que ya tiene. Esta fractura del sistema educativo-formador produce, en un buen número de casos, el alejamiento de personas a las acciones formativas que se imparten desde el asociacionismo cooperativo, en el que como se ha visto, se tiene una realidad importante, por la carencia de equiparación, conexión que se viene demandando desde el cooperativismo de trabajo; ya que, consideramos que los conocimientos y metodología impartidos en una acción formativa, que han sido aprobados por la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo y ratificados por el Sistema Público de Empleo Estatal, constituyen garantía suficiente de calidad, para esta homologación y, por tanto, esto debería posibilitar lograr la equiparación con la formación impartida desde los centros del sistema reglado.

³ Exposición Motivos. Real Decreto 392/2007, de 26 de Marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.



Junto a estos dos temas de mayor importancia, existe una batería de propuestas que vienen incidiendo en el desarrollo de las acciones formativas; del cumplimiento de los objetivos propuestos en el Proyecto Formativo Confederal.

Estamos refiriéndonos, por ejemplo, a tener una mayor flexibilidad de horarios en la impartición de las acciones formativas,

- hay que pensar que se trata de personas que trabajan, al tiempo que se forman,
- o bien, en personas formadoras, cuya rigidez del sistema aleja de la impartición de este tipo de formación,
- de poder constituir grupos con un menor número de personas,
- más flexibilidad en la comunicación de las posibles incidencias durante el desarrollo de la acción formativa – nos referimos, por ejemplo, a cambios de última hora, imposibilidad de asistencia de la persona formadora sustituyéndola por otra, casuísticas como la imposibilidad de asistir por razones motivadas, de gran parte del alumnado, permitiendo la alternativa de cambiar el día – hasta ahora esto está permitido con carácter previo al inicio de la actividad, pero no una vez iniciado y si pensamos en cursos de más de cuarenta horas, estas incidencias pueden surgir en cualquier momento,



- dar veracidad a la documentación presentada por el alumnado y el centro formador (por ejemplo tarjeta de alta, Tc2), respecto de su adscripción al sistema de la seguridad social en el ***momento de inicio del curso***; ya que la realidad nos indica, que en múltiples casos, las personas son ***incidentadas y eliminadas de las acciones formativas***, al proceder al cruzado de datos con las bases de datos de la seguridad social; lo que a su vez provoca la necesidad de presentar una alegación, o reclamación así como nuevos documentos, con la pérdida de eficacia que ello implica.

Estas casuísticas inciden, como hemos indicado en las acciones formativas, por ello se solicita su modificación en aras de una mejora de los procedimientos que permitirían una mayor calidad de dichas acciones al tiempo que, dotarían al sistema de una eficacia en su gestión.

En estos momentos se prima más el control, ab initio, de la acción formativa que asegurar éste durante la impartición, así como la posibilidad de variación durante dicha impartición, todo ello conlleva una desincentivación de las personas a formar, de las personas que imparten la formación así como de los propios centros formativos.

Además, estamos ante la realidad de un decrecimiento de las cooperativas de trabajo, lo que incide, directamente, en la generación de puestos de trabajo. Las medidas solicitadas en el ámbito de la Formación Continua son importantes pero también lo son las que han de



acompañar desde el inicio al nacimiento de la cooperativa de trabajo. Las personas que buscan un empleo, han de ser orientadas en todas y cada una de las posibilidades que sus potencialidades y aptitudes presentan, y cuando se dice todas, aludimos a que se informe de la existencia de las Cooperativas de Trabajo. Desde las organizaciones representativas, ubicadas en todas y cada de las comunidades autónomas, se está haciendo esta labor, pero es necesario llegar a instituciones/entidades que son prescriptoras de empleo. La dinamicidad legislativa que se ha otorgado en los últimos dos años al autoempleo, no ha llegado al autoempleo colectivo, núcleo de un tejido social que resiste en tiempos de crisis.

Por ello, es el momento y la ocasión para revisar la normativa cooperativa, sin perder de vista la situación que se está generando en el ámbito de la Unión Europea, donde parece haberse instalado una silenciosa y, parece que, tenaz corriente *anticooperativista*.



CONCLUSIONES

1. La formación continua en las cooperativas de trabajo asociado, en el capítulo de la obtención de recursos financiados por la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo se encuentra en estos momentos en sus máximos históricos; en el 2007 se han obtenido fondos para la financiación en una cuantía superior a cualquier otra época, posibilitando que se hayan formado un mayor número de personas al tiempo que se han impartido un número superior de acciones formativas. Estas dimensiones se han expresado en este Observatorio y, ello, sin haber incluido la totalidad de los datos referenciados a la financiación de las diferentes comunidades autónomas así como los de otras entidades o agentes.
2. Respecto del Observatorio 2003 se ha producido un incremento de hasta el 650% de las personas que se han formado en el Proyecto de Formación Confederal.
3. Las cooperativas de trabajo han pasado de una eficaz etapa de constitución y crecimiento para encontrarse, ahora, en un proceso de ralentización. Los últimos datos aparecidos en este año 2008, parecen confirmar este proceso de desaceleración de la creación de cooperativas, en general y, de trabajo asociado, en particular.



4. Una gran mayoría de cooperativas de trabajo se encuentran adscritas al sector Servicios, concentrándose en enseñanza, ***actividades sanitarias así como bajo el epígrafe de “otras empresas” del CNAE, que incluye las cooperativas de trabajo dedicadas a las actividades al servicio de las personas***, (Ayuda a domicilio, residencias geriátricas, centros de día, centros de 0 a 3 años).
5. El tamaño empresarial de la mayoría de las cooperativas de trabajo asociado es el correspondiente al de una PYME (pequeña y micro empresa).
6. Las cooperativas de trabajo han variado su mercado de actuación desde el Observatorio 2003, pasando de un mercado regional a un mercado, prácticamente igualado, entre lo estatal y lo local.
7. Los costes laborales de las cooperativas de trabajo son su principal coste de producción. Para una cooperativa de trabajo media que factura 4.381.858,85 en 2007, esto supone unos costes laborales más de dos millones de euros.
8. Las cooperativas de trabajo son empresas creadoras de empleo. El empleo se crea no sólo en el inicio, sino durante los sucesivos años de existencia, así según los datos obtenidos el incremento del empleo en las cooperativas de trabajo durante el último año ha sido del 8,5%.



9. Las plantillas de las cooperativas de trabajo se estructuran, básicamente, en: socios trabajadores indefinidos un 67%, un 16% de trabajadores fijos y un 15% de temporales.
10. Las mujeres en las cooperativas de trabajo suponen un 28% del total de las personas que trabajan en ellas, elevándose a más de un cuarenta por ciento si la comparativa se realiza entre personas socias mujeres y hombres.
11. Respecto de la participación en las acciones de formación continua, persiste la tendencia de que se formen más personas socias que las que trabajan por cuenta ajena.
12. Asimismo, destaca que las mujeres son las que proporcionalmente se forman más que los hombres; el 56,88% de las personas que han participado en acciones formativas han sido mujeres.
13. La formación impartida en las cooperativas ha experimentado una variación, según los resultados obtenidos, pasando de ser una formación específica del puesto de trabajo a una formación de gestión empresarial, poniendo el acento en especificidades del modelo empresarial cooperativo.
14. En cuanto al grado de satisfacción en los contenidos, la eficacia e implantación de lo aprendido, se sitúa en torno a un más de un 60% de los casos.



15. Respecto de la financiación utilizada, se han producido cambios sustanciales desde el último Observatorio, así en el 2003 la financiación pública alcanzaba un 73% en tanto que en 2008, desciende al 51,7%; teniendo un mayor peso la financiación privada. Este hecho, como ya se ha constatado puede deberse a que los contenidos formativos impartidos con cargo a la financiación pública no se adaptan a una formación específica del sector de actividad económica, por lo que aun cuando se haya aumentado la financiación desde las administraciones, su peso ha disminuido proporcionalmente ante otras financiaciones que permiten esta especificidad sectorial de la actividad económica.

2008



DATOS

	<i>Observatorio 2008</i>	<i>Observatorio 2003</i>
Nº participantes en acciones formativas gestionadas por COCETA	8.634 (2007-hasta octubre /08)	2.507
Nº medio de personas que trabajan en la Cooperativa	40,65	21,7
Principal ámbito de mercado de la Cooperativa	Estatad (38,9%)	Comunidad Autónoma (59%)
Principal cliente de la Cooperativa	Empresas Privadas (72,3%)	Empresas Privadas (40%)
Costes del factor trabajo	56,8%	40%
Personas socias indefinidas	65,40%	60%
% cooperativas con personal por cuenta ajena	32%	39%
Categoría Laboral más representativa	Cualificados 66,14%	Cualificados 59%
Presencia de la mujer en las Cooperativas (respecto del total)	28%	48%



% de mujeres que se forman (respecto del total)	53,87%	64%
Creación empleo en las Cooperativas último año	5%	11%
% Personas de las cooperativas que se forman (respecto del total)	48%	38%
% Cooperativas con Planes de Formación Formalizados	41%	43%
% Cooperativas que realizan Formación Continua con carácter anual	32%	39%
% Cooperativas que realizan Formación Continua con periodicidad puntual	7%	35%
% Cooperativas que realizan Formación Continua con periodicidad inferior a un año	19%	14%
% Cooperativas que declaran financiar la Formación Continua con fondos públicos	51,7%	73%
% Cooperativas que declaran financiar la Formación Continua con fondos propios	37,7%	50%
% Cooperativas formadas en temas de cooperativismo	34%	66%

2008



% Cooperativas formadas en temas de gestión y administración de empresas	34,9%	46%
% Cooperativas formadas en temas específicos oficio	31,2%	43%
% Cooperativas que declaran haber incorporado los conocimientos acciones formativas	49%	75%
% Cooperativas que han realizado formación a distancia	42,1%	n/d
% Cooperativas que dotan al FEP	57,6%	47%

ANEXOS I

*Observatorio Permanente de
Formación Continua en
Cooperativas de Trabajo Asociado*

2008





ANEXO

Este Anexo consta de dos apartados, por un lado la relación de acciones de formación específica solicitadas por las cooperativas de trabajo en las encuestas realizadas, bajo el epígrafe A), así como informaciones para una mejor comprensión de los datos que aparecen en este Observatorio, epígrafe B).

A) Formación específica solicitada por las cooperativas de trabajo

- ▶ Auxiliar de clínica (reconocido)
- ▶ Enseñanza de 0 a 3 años
- ▶ Formación de la voz
- ▶ Diseños curriculares
- ▶ Política ambiental
- ▶ Conocimientos socio-sanitarios
- ▶ Especificidades de la construcción
- ▶ Atención al cliente
- ▶ Gestión de las cooperativas de viviendas
- ▶ Transporte sanitario
- ▶ Medios didácticos
- ▶ Autocad
- ▶ Tratamiento SPSS

2008



- Tecnologías aplicadas a la enseñanza
- Redes de última generación
- Centros geriátricos
- Pedagogía musical
- Transportes de mercancías
- Tacógrafo digital
- Gestión integral de la Dependencia
- Motivación y resolución de conflictos.
- Tecnología aplicada a la madera.
-

B) Este Observatorio se ha construido a partir de los datos proporcionados por las cooperativas de trabajo en las diferentes encuestas realizadas. Asimismo, aparecen a lo largo del texto frases entrecomilladas y en cursiva que se corresponden con las opiniones vertidas por personas responsables de la formación tanto en organizaciones territoriales representativas como de cooperativas de trabajo.



COCETA

Confederación Española de Cooperativas de trabajo asociado

C/Vallehermoso, 15 • 28015 MADRID • www.coceta.coop • confederacion@coceta.coop