

Guia per a la incorporació de persones sòcies a la cooperativa

**Cooperatives
de Treball**

Desembre 2019

Guia per a la incorporació de persones sòcies a la cooperativa

Introducció

pàg. 4

Bloc I – marc teòric

pàg. 7

Bloc II – pla d'incorporació societària

pàg. 15

Bloc III – recursos

pàg. 61

Introducció

Introducció

Compromesos amb l'orientació a les cooperatives en les diverses etapes del seu recorregut, la Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya va posar en marxa el 2018 dos itineraris formatius i d'acompanyament per donar resposta a necessitats concretes de les cooperatives federades.

Fruit del treball en grup i de les sessions individuals a l'itinerari d'incorporació de persones sòcies s'han analitzat casos diversos que han derivat en l'elaboració d'aquesta guia, que proposa eines per tal que cada cooperativa defineixi el seu propi *Pla d'incorporació societària*.

Les cooperatives de treball són empreses constituïdes per persones que s'associen de manera lliure i voluntària i aposten per la participació de les persones que la integren, que són el seu motor. Aquesta és una de les claus diferencials del cooperativisme respecte altres models empresarials i una de les raons que justifica la necessitat d'elaborar un *Pla d'incorporació societària*, ja que incorporar persones sòcies a la cooperativa implica una aportació de capital, treball, coneixements i responsabilitats al conjunt de l'equip que és important treballar i planificar per tal que sigui un procés exitós.

Introducció

La guia està dividida en tres blocs interrelacionats:

Bloc I. Marc Teòric:

elements teòrics i legals pel disseny del Pla d'incorporació.

Bloc II. Pla d'incorporació:

proposta de continguts del Pla d'incorporació.

Bloc III. Recursos pràctics:

documents útils com a complement del Pla d'incorporació.

Bloc I

Marc teòric

1. Els valors i els principis cooperatius

Les cooperatives són empreses basades en els valors d'autoajuda, autoresponsabilitat, democràcia, igualtat, equitat i solidaritat. A més, comparteixen set principis, definits per l'Aliança Cooperativa Internacional (ACI):

1. Adhesió voluntària i oberta.
2. Gestió democràtica.
3. Participació econòmica de socis i sòcies
4. Autonomia i independència de la cooperativa.
5. Educació, formació i informació.
6. Cooperació entre cooperatives.
7. Interès per la comunitat.

Bloc I
—
Marc teòric

Els principis cooperatius queden recollits de forma expressa a la Llei de Cooperatives de Catalunya i cal incloure'ls als estatuts de les cooperatives. D'aquesta manera, les persones que s'incorporen com a sòcies, accepten de forma implícita els principis cooperatius.

La incorporació de noves sòcies permet posar l'activitat empresarial al servei de les persones i de les seves necessitats, en la mesura que garanteix un treball digne i estable per sobre del concepte empresarial del rendiment dels capitals invertits o de les inversions de persones promotores.

Treballar la incorporació societària és una oportunitat per a concretar els tres primers principis cooperatius: El principi de l'adhesió Lliure i Voluntària, el principi de Gestió Democràtica i el Principi de Participació Econòmica de les sòcies. És una de les fórmules que tenim les cooperatives per a equilibrar els valors i principis cooperatius, el marc legislatiu i el propi creixement de la cooperativa com a empresa.

2. La incorporació de persones sòcies com a eix estratègic

El procés d'incorporació de persones sòcies a les cooperatives de treball és un element estructural que alimenta la sostenibilitat i la consolidació del projecte. Tenir cura de la vida societària, generar espais i elements que fomentin la participació i la presa de decisions són elements bàsics per garantir la qualitat d'aquest procés i sumar sòcies implicades en el projecte.

El procés d'incorporar persones sòcies no té una única resposta. De fet és un dels reptes més importants del model d'empresa cooperativa i cal enfocar-lo com un element estructural de la cooperativa per tal de:

1. Evitar futurs conflictes
2. Potenciar el projecte en l'àmbit empresarial
3. Millorar la capitalització de la cooperativa
4. Millorar l'eficiència en la gestió per part de les sòcies i dels òrgans socials
5. Facilitar la presa de decisions
6. Consolidar el lideratge compartit de l'entitat
7. Crear un projecte sòlid amb un full de ruta compartit

3. Marc legal

La Llei de Cooperatives de Catalunya¹, juntament amb la Llei estatal i la Llei fiscal, és el marc legal de referència per a les empreses cooperatives i té uns objectius clars:

- Afavorir, però també obligar, que les cooperatives concretin els valors i principis cooperatius.
- Fomentar el model cooperatiu.
- Defensar i garantir l'ús del model cooperatiu delimitant els seus límits legals.

El quadre següent presenta els articles de la Llei amb incidència directa al procés d'incorporació societària:

¹Norma vigent:
Llei 12/2015 de cooperatives
[https://portaljuridic.gencat.cat/eli/
es-ct/1/2015/07/09/12](https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/1/2015/07/09/12)

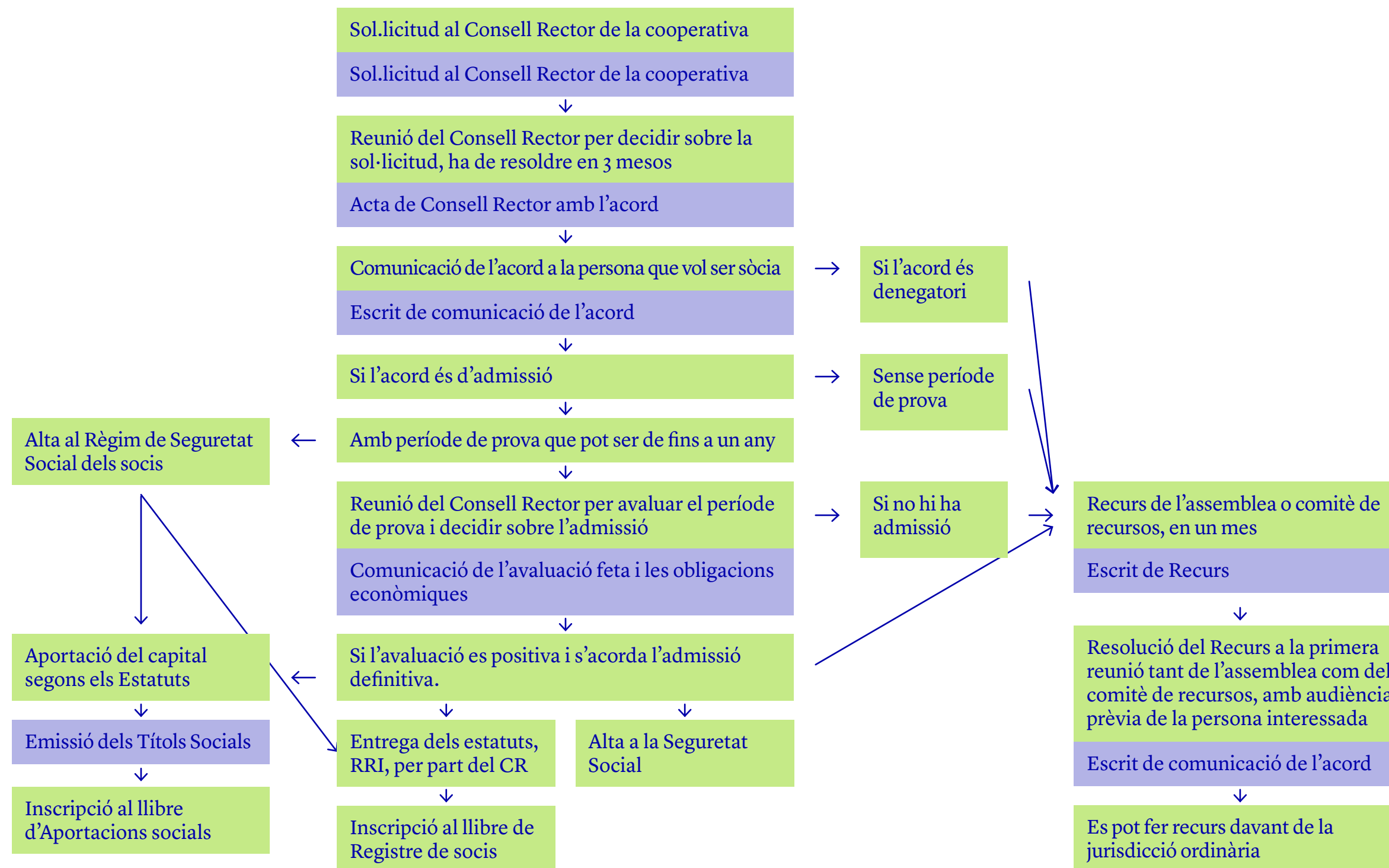
Bloc I
Marc teòric

Article	Idees clau
Article 22. Socis Article 130. Objecte	Qui pot ser sòcia treballadora de les cooperatives: Persones físiques amb capacitat d'obrar que cooperativitzen el seu treball per a produir béns o prestar serveis a tercers
Article 23 a 27. Tipus persones sòcies	Definició dels diferents tipus de sòcies: Comuns, Treball, Col·laboradores i Temporals.
Article 29. Admissió com a soci	Condicions per ser sòcia i tràmits de la sol·licitud. Els estatuts socials han d'establir els requisits necessaris per a l'adquisició de la condició de sòcia comuna. Aquest article defineix el procés de sol·licitud de sòcia i els tràmits necessaris. Veure gràfica
Article 133. Període de prova per a l'admissió de nous socis	Sòcia a prova Defineix la possibilitat d'incorporar en els estatuts la figura de sòcia a prova i els requisits legals que regulen aquesta figura.
Article 71. Aportacions obligatòries	Regula les aportacions societàries de caràcter obligatori En el moment de formalitzar la subscripció, els socis han de desemborsar almenys un 25% de llur aportació obligatòria mínima i la resta, de la manera i en el termini establerts pels estatuts o per l'assemblea general.
Article 38. Drets dels socis	Defineix els drets que tenim les sòcies de les cooperatives. Fem especial referència al dret a la informació i els límits i garanties de l'exercici d'aquest dret que trobem desenvolupat a l'article 40.
Article 41. Obligacions dels socis	Defineix les nostres obligacions en el moment d'adquirir la condició societària. Signifiquem l'assistència en els òrgans socials com una obligació a part de un dret societari.
Article 69. Responsabilitat dels socis pels deutes socials	Incorpora el concepte de la responsabilitat limitada de les sòcies
Article 131. Límits a la contractació	Regula la ràtio entre sòcies i treballadores contractades. La limitació que el nombre d'hores l'any fetes pels treballadors amb contracte de treball no superi el 30% del total d'hores ens condiciona a que la incorporació societària sigui un element bàsic a les nostres entitats.

Bloc I
Marc teòric

La Llei de Cooperatives explicita el procés *legal* d'incorporació de les persones sòcies a les cooperatives, com mostra el quadre annex.

**Procediment per a
incorporació de socis**



Acció
Document

Bloc I
Marc teòric

Nota: La Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya disposa de diferents publicacions sobre cooperativisme, model cooperatiu i persones sòcies². Per a completar la informació d'aquest punt, es recomana el document Ser soci d'una cooperativa³ amb especial atenció als apartats següents:

- Diferents classes de cooperatives a Catalunya: les cooperatives de treball
- Tipologia de sòcies (comunes, col·laboradores, temporals)
- Règim de les persones sòcies
- Drets i deures

²Recursos en línia sobre persones sòcies en el portal web de la Federació <https://www.cooperativestreball.coop/suport/cercador-de-recursos/resultats-cercador-recursos>

³https://www.cooperativestreball.coop/sites/default/files/materials/eines_formacio_ser_soci_de_la_cooperativa.pdf

Bloc II
—
Pla
d'incorporació
societària

1. Introducció

El pla d'incorporació societària defineix el procés d'incorporació de noves persones a la cooperativa i implica dissenyar les fases del procés pensant en el que s'espera de les futures sòcies.

Abans d'iniciar el desenvolupament pràctic del Pla, cal reflexionar sobre tres elements específics:

- La situació societària de partida
- Les diferents mirades
- Idees i premisses sobre la incorporació societària

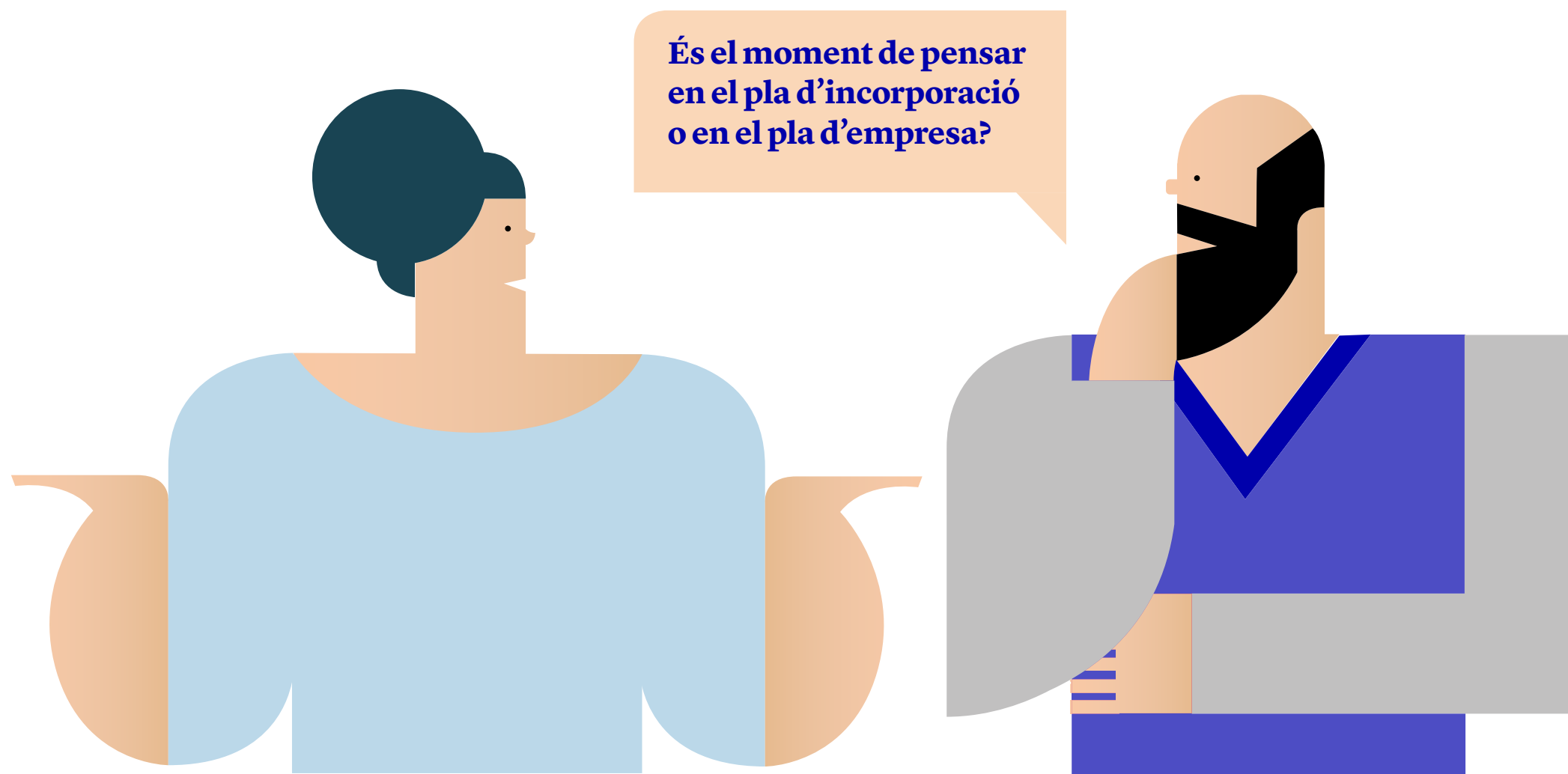
A. La situació societària de partida

La situació societària de la cooperativa afectarà de manera significativa el procés d'incorporació de noves persones.

Ara som dues

Cooperatives de treball de nova constitució. “Acabem de néixer”.

L'objectiu de la cooperativa és treballar per a l'estabilitat del projecte. No és el moment d'iniciar plans d'incorporació de futures sòcies. Amb tot, cal garantir que les sòcies actuals es formen en matèria cooperativa.



Continuem sent dues i hauríem de ser tres!!!!

Cooperatives que s'acosten als cinc anys d'existència i no han incorporat cap nova persona sòcia, com demana la Llei de Cooperatives.

Aquest és un bon moment per reflexionar sobre el Pla d'incorporació societari i fer una reflexió crítica de les competències existents sobre el tema.



Tenim més treballadores que sòcies

Cooperatives que podrien estar “fora de ràtio” en la relació que marca la Llei pel que fa a les hores realitzades per sòcies i hores realitzades per treballadores.

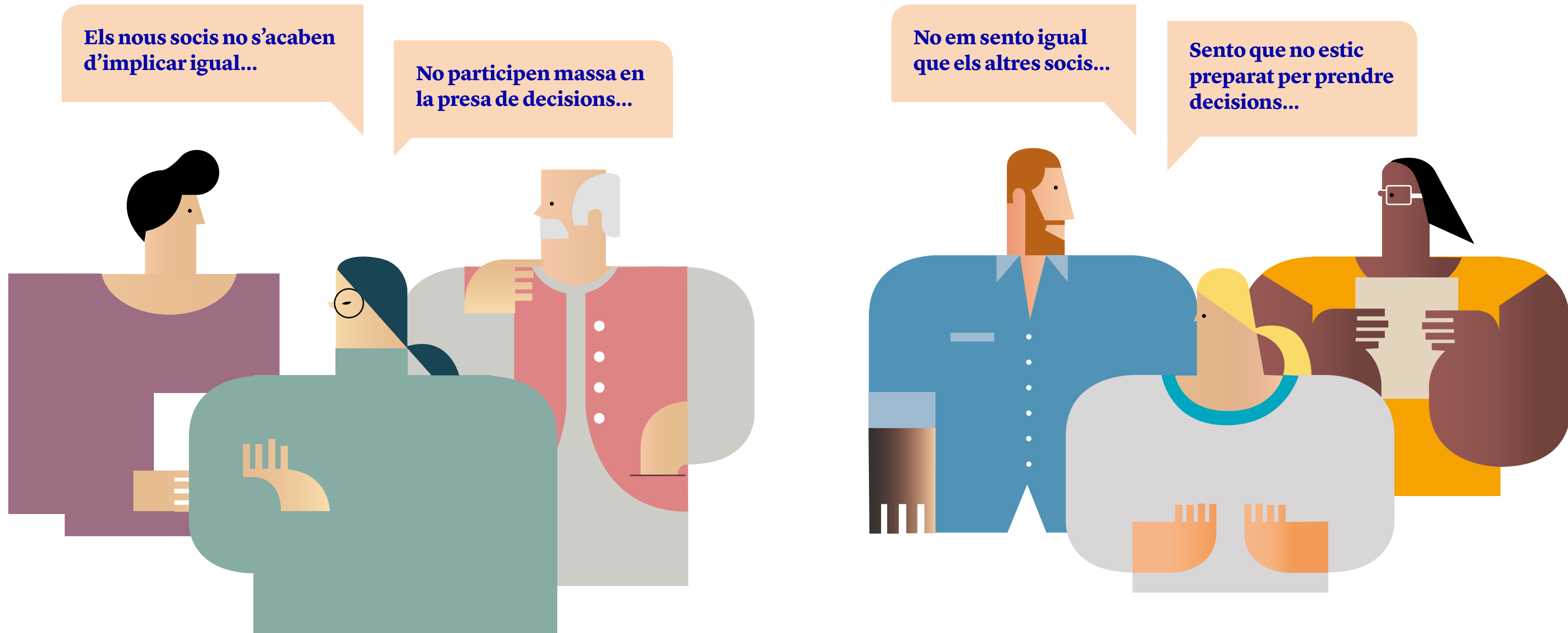
La incorporació societària ha de ser un procés en el temps. Plantejar incorporacions de noves sòcies de forma precipitada per complir la Llei pot provocar incorporacions no treballades de forma adequada.



Sòcies fundadores i sòcies noves

Cooperatives que han incorporat noves persones sòcies de cop i es generen dues tipologies de sòcies: les antigues i les noves.

Detectar les causes de la dualitat de pertinença i/o implicació facilitarà implementar mecanismes de correcció per a treballar la igualtat real entre les persones sòcies.



Som molt grans i estem disperses

Cooperatives amb un gran nombre de persones sòcies i/o amb dispersió territorial:

La dimensió, mida i/o la dispersió territorial marquen la necessitat de temps i recursos necessaris. El creixement de les cooperatives ha d'estar associat al creixement d'equips específics per a treballar la participació.

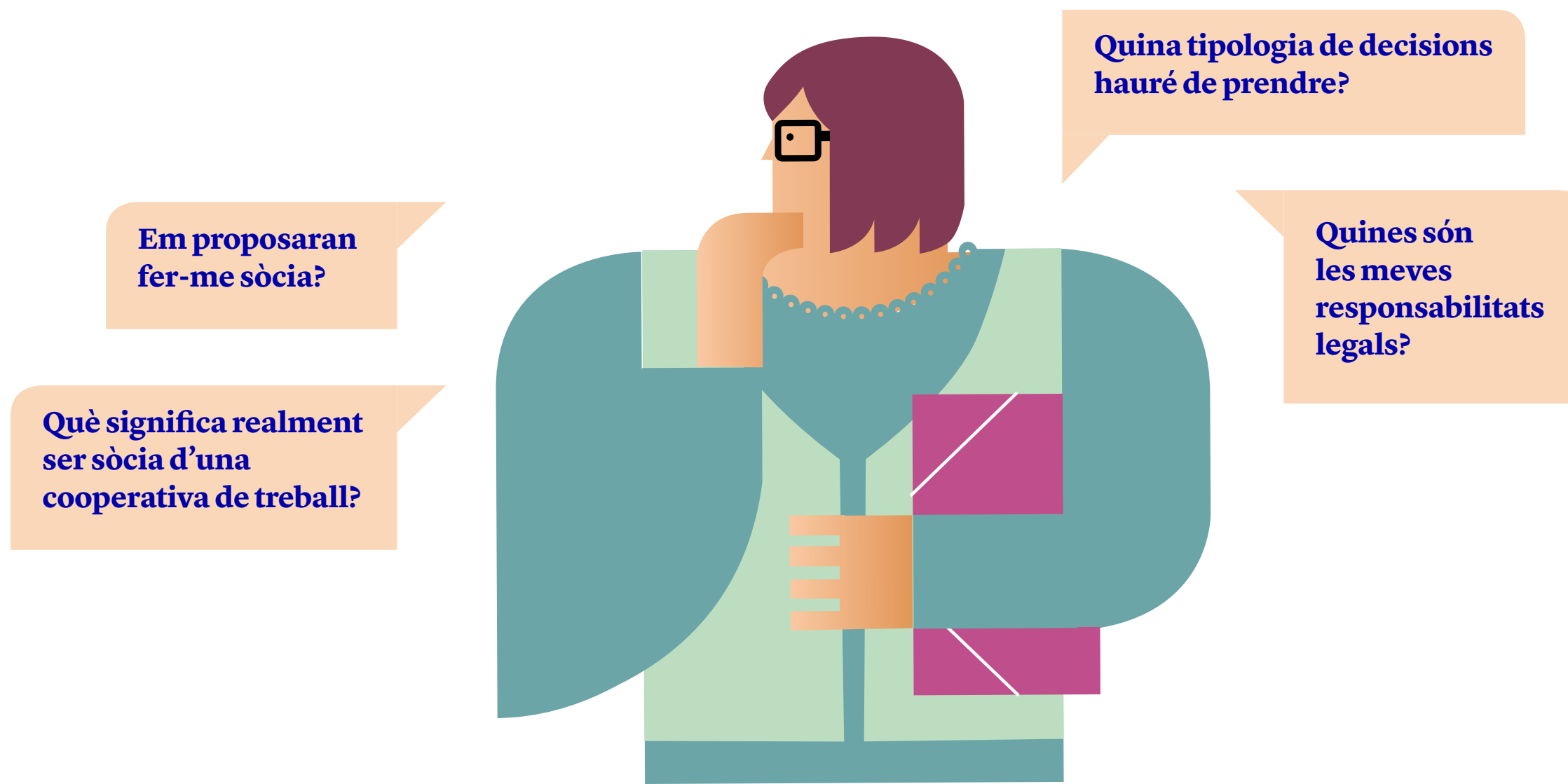


B. Dues protagonistes, dues mirades

El procés d'incorporació societària és responsabilitat de les sòcies de l'empresa. I aquesta responsabilitat les fa protagonistes del seu disseny i de la seva implementació. És important tenir en compte que són dues les protagonistes d'aquest procés: les sòcies i les treballadores no sòcies.

En tot procés d'incorporació cal tenir en compte les dues mirades⁵:

La mirada de la persona treballadora – futura sòcia



⁵Proposem un dibuix per cada mirada

La mirada de la cooperativa

Tenir en compte les dues mirades permet un exercici d'empatia per determinar què necessita cada part i establir què cal tenir en compte per crear l'itinerari.



C. Premisses sobre la incorporació societària

La incorporació societària és un procés de reflexió estratègica i, com a tal, requereix reflexió i consens dels punts de partida i la pròpia visió del model. Per assegurar la qualitat del pla d'incorporació, cal tenir en compte les premisses següents:

1. Conèixer i formar-se des del primer moment sobre el que significa ser cooperativa.
2. La prioritat com a model empresarial ha de ser la viabilitat del projecte i la qualitat en les condicions laborals.
3. La incorporació societària és una inversió, no una despesa.
4. El capital de les cooperatives son les persones.
5. Incorporar persones no implica pèrdua de poder, significa oportunitat de creixement.
6. La incorporació societària implica consolidació i obertura del projecte.
7. La incorporació, com a procés, ha de tenir unes fases ordenades i coherents.
8. El procés no es centra només en les noves incorporacions sinó també en les sòcies que ja en formen part.
9. La gestió de les persones i la governança s'ha d'adequar a la realitat de les cooperatives.
10. El creixement en nombre de persones i/o dispersió territorial, pot implicar la inversió en un equip específic que treballi la participació i la incorporació societària.
11. El procés d'incorporació no hauria de ser una reacció davant dels requeriments legals. Cal iniciar-lo per convicció.

2. Proposta de pla d'incorporació

Un pla d'incorporació hauria de constar dels apartats següents, que definim a continuació, així com les eines necessàries per assolir els objectius.

1. Justificació del Pla

- 1.1. Objectius
- 1.2. Persones destinatàries
- 1.3. Responsables del procés
- 1.4. Avaluació del pla

2. Fases del Pla

- 2.1. Selecció del personal
- 2.2. Incorporació laboral
- 2.3. Període de prova
- 2.4. Incorporació societària plena

2.1. Justificació del pla

2.1.1 Continguts

S'introdueix el Pla d'incorporació societària explicant l'origen de la proposta, una breu descripció i les característiques i competències desitjades de les futures sòcies. El pla ha d'incloure els punts següents:

Objectius del Pla

A partir d'un exercici d'anàlisi de la realitat actual de la cooperativa, cal definir els objectius consensuats sobre què busca la seva elaboració. Per exemple:

- Afavorir els processos de participació i governança
- Garantir la qualitat de les nostres incorporacions
- Transmetre el model cooperatiu
- Altres objectius com la transparència, la formació, etc.

Destinatàries

Aquest punt recull la definició de perfils professionals i llocs de treball més aptes per a la incorporació societària. Per exemple, pot ser útil reflexionar i buscar consens sobre els següents punts:

- Aprovar si la incorporació societària és obligatòria en un període de temps definit o voluntari per a les treballadores de la cooperativa.
- Definir un temps mínim de relació laboral abans que la treballadora pugui esdevenir sòcia, per tal de garantir que coneix i entén la cooperativa i el seu model.
- Definir l'existència d'una jornada mínima laboral a partir de la qual es treballa la incorporació societària. S'ha de fomentar la incorporació societària en treballadores que fan 2 hores a la setmana? 10 hores a la setmana? 20 hores?...
- Reflexionar sobre llocs de treball que per la seva importància o responsabilitat associada són estratègics per a la cooperativa i haurien de ser ocupats per persones sòcies. Per exemple: coordinacions, personal d'estructura,... Aquesta decisió implicaria l'obligatorietat de ser sòcia en un període de temps definit prèviament.
- Reflexionar i aprovar, si s'escau, la conveniència o no de fer servir la figura de sòcia a prova definida per la Llei de Cooperatives.

El model cooperatiu vol donar a conèixer i transmetre els seus valors i principis a totes les treballadores implicades al projecte. Es pot treballar un document que expliqui el model cooperatiu, amb una presentació de l'empresa i les accions, informacions i formacions ofertes al conjunt de treballadores.

Responsables de l'execució i del seguiment

El Pla d'incorporació societària té com a últim responsable el Consell Rector. En funció de la dimensió de la cooperativa o del grau de desenvolupament del model de Governança, es pot delegar aquesta funció mitjançant:

- La generació de comissions participatives formades per persones sòcies.
- La creació d'equip tècnic professionalitzat com a element estructural de la cooperativa: tècnic/a social, tècnic/a de participació, etc.

Aprovació i/o validació del Pla d'incorporació

Cal definir els mecanismes pels quals la cooperativa aprovarà el Pla d'incorporació, així com les possibles modificacions que puguin aparèixer:

- Òrgan que aprova: Assemblea o Consell Rector
- Tipus de majoria: simple o reforçada

Validesa i Avaluació

Cal incorporar el termini en el qual s'ha d'avaluar el Pla d'incorporació. Aquest període implica el termini de validesa del Pla i cal preveure revisions per tal que sigui un document viu.

2.1.2 Eines per treballar “la justificació del pla”

El pla d'incorporació societària s'inicia amb una fase de diagnosi i consens en relació al moment en el qual es troba l'entitat i el què significa ser sòcia a la cooperativa. Per fer aquesta diagnosi, pot ser útil utilitzar tècniques com ara el DAFO i que hi participin totes les agents implicades en la cooperativa: sòcies i treballadores.

Tècnica dafo

La tècnica DAFO recull les opinions de les participants sobre el procés d'incorporació societària. Cada persona aporta les seves reflexions, que es divideixen en quatre camps:

- Elements interns que depenen de la pròpia entitat:

Debilitats: elements que la cooperativa ha de millorar per tal de facilitar la incorporació de noves sòcies. Per exemple: manca de formació societària, diferents nivells de competències societàries, procés d'incorporació no definit, manca de consens sobre el model de participació i governança, manca d'implicació de les persones sòcies i/o treballadores, contractes no indefinits o subrogats, diferenciació entre sòcies antigues i noves, no creixement de la cooperativa, etc.

Fortaleses: elements que la cooperativa ja té i cal mantenir, donat que faciliten el procés. Per exemple, motivació de l'equip, projecte engrescador, implicació de les persones, transparència de la cooperativa, possibilitat de promoció interna, creixement de la cooperativa, etc.

¹ Recordeu que a l'hora de recopilar les dades, heu de respectar la normativa vigent relativa a la protecció de dades de les persones físiques.

- Elements externs sobre els quals no hi ha capacitat d'intervenció directa:

Amenaces: elements de l'entorn que dificulten la incorporació societària. Per exemple, situació econòmica actual, manca d'estabilitat del mercat laboral, no pagament de clients estratègics, incertesa dels concursos públics, etc.

Oportunitats: elements de l'entorn que poden ajudar. Per exemple, noves possibilitats de negoci, subvencions, reconeixement del sector, etc.

Debilitats

Amenaces

Oportunitats

Fortaleses

A partir de les aportacions individuals, es genera un espai de diàleg, reflexió i consens per tal de concretar els elements més significatius a treballar. Es pot aplicar una senzilla tècnica per extreure objectius concrets pels ítems detectats:

- Davant les Debilitats, definirem objectius per Corregir-les.
- Davant les Amenaces hem de dissenyar estratègies per tal d'Afrontar-les.
- Les nostres Fortaleses hem de continuar Mantenint-les o, inclús, Millorant-les.
- Les Oportunitats que detectem, hem de saber Explotar-les.



És important aportar tres idees a aquesta fase inicial:

- Respectar i tenir en compte la legislació vigent.
- Conèixer i tenir en compte les normes vigents a la cooperativa (estatuts, Reglament de Règim Intern, acords, etc.) i revisar-les. Això aportarà transparència al procés.
- Tenir consciència del moment personal de les persones treballadores o sòcies. Cadascuna d'elles té unes expectatives, una situació laboral i una experiència acumulada que impacten directament en el seu procés individual d'incorporació o en la visió que té sobre la incorporació de noves persones sòcies.

2.2 Fases del pla d'incorporació

El Pla d'Incorporació Societària té tres fases:

Fase I: prèvia a la incorporació laboral.

Fase II: durant la relació laboral entre treballadores i cooperativa.

En les fases hi ha diferents moments o etapes:

Amb participació de totes les treballadores de la cooperativa a les que va adreçat el Pla:

- **Acollida:** moment en el qual la treballadora s'incorpora a la cooperativa.
- **Valoració Tècnica:** espai de temps en el qual es valoren les competències d'àmbit laboral.
 - **Nivell I:** Introducció a la cooperativa
 - **Nivell II:** Aprofundiment en cooperativisme

Adreçada a les treballadores amb interès per ser futures sòcies.

- **Nivell III:** Coneixement profund de què implica ser sòcia.

Fase III: durant la relació com a sòcia de la cooperativa.

- **Nivell I:** Introducció a la vida societària
- **Nivell II:** Capacitació total per a ser sòcia

Incorporació laboral	Vida laboral					Vida societària	
Selecció	Acollida	Valoració tècnica	Nivell I	Nivell II	Nivell III	Nivell I	Nivell II

2.2.1 Fase I: la incorporació laboral

Incorporació laboral	Vida laboral					Vida societària	
Selecció	Acollida	Valoració tècnica	Nivell I	Nivell II	Nivell III	Nivell I	Nivell II

El procés de selecció de personal marca el punt de partida de la relació amb les persones treballadores durant el procés d'incorporació societària.

Tant si hem decidit que proposarem la incorporació societària a totes les persones des del primer dia de la seva incorporació laboral com si no, la necessitat laboral serà sempre el primer pas per a una futura sòcia treballadora.

La Selecció de personal

Aquesta fase es posa en funcionament en els processos de selecció de personal extern. Se centra en detectar les competències cooperatives, més enllà de les pròpies competències associades al lloc de feina que s'ha de cobrir.

Objectiu

L'objectiu d'aquest moment és detectar competències cooperatives durant la selecció de personal per a determinar el millor perfil competencial tècnic i societari.

Temporalitat

Des de que es redacta i es publica l'oferta de feina fins que se selecciona a la persona

Eines

Tipus	Recurs	Format	Responsable
Moment: Entrevista de selecció de noves contractacions			
Informació	Entrevista per competències	Entrevista	RRHH
Informació	Presentació com a empresa cooperativa	Oral, document	CR/RRHH

A. Entrevista per competències

L'eina bàsica d'aquesta fase és l'entrevista per competències. Per saber si la candidata és la persona idònia per a ocupar el lloc de treball, caldrà centrar-se en l'obtenció d'exemples conductuals de la vida personal, acadèmica o professional de la candidata.

En primer lloc, cal tenir clar quin perfil personal i professional es busca. Hi haurà requisits indispensables i desitjables per tal que la selecció sigui un èxit. La persona encarregada de la selecció, després de conèixer les necessitats tant del lloc de treball a ocupar com de la cooperativa, observarà si la motivació, el coneixement, les capacitats i els valors de la persona que entrevista encaixen.

A diferència de l'entrevista tradicional, centrada en aspectes superficials com els coneixements, l'experiència o el nivell acadèmic, l'entrevista per competències valora altres habilitats necessàries per desenvolupar un lloc de treball a una organització concreta, com poden ser la manera de relacionar-se amb les companyes, la capacitat de compromís, la identificació amb la cultura de la cooperativa, els seus valors i la seva història, la capacitat de lideratge, etc. És important detectar el potencial de la persona candidata per assumir responsabilitats polítiques i socials dins de la cooperativa i la capacitat futura d'implicar-se en el projecte.

B. Presentació com a empresa cooperativa

És important tenir un document de presentació consensuat en el qual s'explica la cooperativa així com deixar-ho clar en els anuncis de cerca de feina publicats.

S'ha d'establir amb claredat, si és el cas, que la posició de la cooperativa és, sempre que les circumstàncies materials ho permetin, assumir tard o d'hora aquesta treballadora com a persona sòcia.

2.2.2 Fase II: la vida laboral

Incorporació laboral	Vida laboral					Vida societària	
Selecció	Acollida	Valoració tècnica	Nivell I	Nivell II	Nivell III	Nivell I	Nivell II

Aquesta fase s'inicia en el moment que una persona entra a formar part de la cooperativa. Des del moment de la incorporació, les treballadores són part del capital humà i és responsabilitat de la cooperativa transmetre els valors i principis, així com la forma d'organització empresarial, mitjançant la informació i la formació necessàries. Durant aquesta fase cal garantir que les treballadores escullin de forma lliure si s'incorporen o no a la cooperativa.

La implicació en aquest procés és mútua però la responsabilitat és de la cooperativa. Ningú s'hauria d'excloure o excusar-se amb la frase “no m'han preguntat”. La força de les entitats son les sòcies formades i informades. I les cooperatives han de facilitar aquestes eines per tenir futures sòcies que ens facin créixer com a col·lectiu.

Objectiu

Donar a conèixer el model cooperatiu, per tal que les treballadores puguin valorar la possibilitat de vincular-se a la cooperativa a nivell societari, més enllà de la relació laboral.

Temporalitat

Durada del contracte de treball, respectant la normativa laboral. Aquest temps es pot dividir en dues parts.

- a. Vida laboral: és el moment de compliment del contracte de treball en un context cooperatiu. Permet a totes les persones per compte aliè conèixer el model empresarial, amb independència de la seva vinculació futura amb la cooperativa.
- b. Persones en procés d'incorporació societària: treballadores contractades per compte aliè que manifesten el seu interès per una possible incorporació com a sòcies. Paral·lelament, la cooperativa considera si la seva incorporació és possible.

Cada cooperativa ha de definir una cronologia d'aplicació d'eines, formacions i informacions que presentem a continuació, ja que la vinculació laboral pot passar per diferents moments i el procés ha de ser gradual i natural.

Bloc II
—
**Pla
d'incorporació
societària**

Les diferents etapes o moments d'aquesta segona fase queden recollides en el següent quadre resum:

Moment	Proposta temporalització ⁶	Objectiu
Acollida	Primers dies de la incorporació laboral	Facilitar el procés d'entrada de les noves contractacions Difondre el model cooperativista
Valoració tècnica	Primers 3-6 mesos	Avaluar les competències tècniques de la persona per valorar la seva continuïtat laboral
Nivell I	Dels 3-6 mesos als 12 mesos	Donar a conèixer el model cooperatiu Explicitar com la cooperativa aplica el model, els principis i valors
Nivell II	Dels 12 als 18/24 mesos	Aprofundir en el coneixement del model cooperatiu Garantir que la treballadora té tota la informació per valorar la seva incorporació societària
Nivell III	Dels 18/24 mesos fins a la incorporació ⁷	Avaluar de manera recíproca la idoneïtat de la incorporació de la treballadora: <ul style="list-style-type: none"> • Per part de la treballadora: valorar que el nostre projecte s'alinea amb el seu. • Per part de la cooperativa: garantir la qualitat de les nostres incorporacions

⁶ La temporalització és orientativa. Cada cooperativa ha de definir els temps adequats a la seva realitat.

⁷ Aquesta temporalització canviarà si tenim la figura de sòcia a prova.

Eines

Les eines que ens poden facilitar els processos en les diferents moments presentats són:

L'acollida

Incorporació laboral	Vida laboral					Vida societària	
Selecció	Acollida	Valoració tècnica	Nivell I	Nivell II	Nivell III	Nivell I	Nivell II

Tipus	Recurs	Format	Responsable
Moment: Acollida			
Informació	Manual d'acollida	Document	CR/RRHH
Informació	Document sobre valors de la cooperativa	Document	CR

A. Manual d'acollida

En el moment que una persona s'incorpora a la cooperativa, cal facilitar el procés i definir de forma clara el lloc de treball, les relacions i recursos amb els quals desenvoluparà la tasca professional. Un bon procés d'acollida garanteix una ràpida adaptació de la persona al seu nou entorn. La principal eina del procés d'acollida és el manual d'acollida, un document⁸ per a la persona que s'incorpora i que conté una breu descripció de:

- Història de la cooperativa.
- Missió i valors de l'organització.
- Organigrama (societari i tècnic)

Altres punts que normalment incorporen els manuals d'acollida són:

- Conveni laboral i altres acords socials
- Normativa d'ús d'espais i materials
- Mesures de seguretat, prevenció de riscos laborals i protecció de dades
- Recursos formatius
- Canals de participació i comunicació interna
- Contactes interns d'interès (responsables, referents...)
- altres

⁸ Les persones especialistes en RRHH recomanen que sigui un document escrit perquè té més impacte que un document virtual.

B. Document sobre els valors de la cooperativa

Es pot incorporar una carta del Consell Rector de la cooperativa explicant el seu compromís i voluntat de difondre el model cooperatiu. Es valora com a important la referència als valors i principis cooperatius.

Valoració tècnica

Incorporació laboral	Vida laboral					Vida societària	
Selecció	Acollida	Valoració tècnica	Nivell I	Nivell II	Nivell III	Nivell I	Nivell II

Tipus	Recurs	Format	Responsable
Moment: Valoració Tècnica			
Informació	Informació cooperativista a les reunions d'equip	Oral reunions	Resp. Equip

Durant aquest període, la persona s'adapta al seu lloc de treball i té una necessitat específica d'acompanyament i formació tècnica relacionada amb el desenvolupament de les seves funcions. Durant aquests mesos es pot decidir no iniciar accions específiques relacionades amb el model societària. Com s'ha indicat anteriorment, l'objectiu principal d'aquest moment és valorar la idoneïtat del perfil de la treballadora de cara al desenvolupament de la tasca professional contractada.

A. Informació cooperativista a les reunions d'equip

Es proposa que el Consell Rector faci una notificació a les reunions d'equip dels temes que es tracten a les seves trobades i tinguin influència en la vida societària. Dedicar uns minuts a informar de temes sociataris contribueix a normalitzar-los i facilita la generació de debats, alhora que fomenta la transparència amb les treballadores. Per exemple, informar sobre l'Assemblea o la creació d'una determinada comissió per treballar el Pla Estratègic pot facilitar que es generin preguntes sobre la Governança.

Incorporació laboral	Vida laboral					Vida societària	
Selecció	Acollida	Valoració tècnica	Nivell I	Nivell II	Nivell III	Nivell I	Nivell II

Nivell I. Introducció al món cooperatiu. Un cop superada la fase de valoració tècnica, les treballadores són candidates a incorporar-se com a sòcies de la cooperativa. Cal continuar amb la idea de procés. Per això la informació i formació rebuda sobre cooperativisme ha de seguir una cronologia i una coherència que garanteixi l'assoliment dels conceptes a transmetre. En aquest moment, comença un període d'iniciació al coneixement de la vida societària i de la cooperativa com a model empresarial.

Les eines presentades a continuació poden ser de caràcter obligatori, amb el cost que suposa per a la cooperativa en hores de treball, o voluntari per a les persones treballadores. Entenent la incorporació de persones sòcies com a una inversió per a la cooperativa, valorem que totes les eines haurien de ser d'obligatòria assistència i assumides per l'empresa.

Tipus	Recurs	Format	Responsable
Moment: Nivell Inicial - Dels 3/6 mesos fins als 12 mesos			
Informació	Conèixer el cooperativisme	Trobada	CR
Formació	Formació cooperativisme	Formació	CR
Informació	La nostra empresa com a cooperativa	Trobada	CR
Informació	Informació cooperativista a les reunions d'equip	Oral reunions	Resp. Equip

A. Conèixer el cooperativisme

En aquest primer moment, cal facilitar els recursos perquè les persones treballadores s'iniciïn en els coneixements bàsics del model cooperatiu. Per exemple:

- Reunions per a les persones que s'han incorporat com a treballadores. Es poden establir una o dues trobades anuals per a les noves incorporacions laborals, dinamitzades pel Consell Rector, per transmetre coneixements i experiències del que significa ser cooperativa.
- Trobades individuals de les noves incorporacions amb la tècnica social o de participació (si existeix aquesta figura) o la persona responsable de persones de la cooperativa.
- Lectura i/o visualització de vídeos per a comentar-los posteriorment.

La FCTC disposa de nombrosos recursos per a facilitar a les cooperatives aquest material. (<https://www.cooperativestreball.coop/suport/cercador-de-recursos/resultats-cercador-recursos>)

B. Formació sobre cooperativisme

En aquest moment proposem que es faci com a mínim un curs bàsic d'iniciació al cooperativisme com ara l'ABC de l'economia social i cooperativa, una explicació de l'economia social i solidària, així com de les diferents tipologies de cooperatives.⁹

⁹ L'FCTC disposa d'un itinerari formatiu dissenyat sobre el tema.

C. La nostra entitat com a cooperativa

És important explicar com es duu a la pràctica el model cooperatiu. Es proposa una trobada formativa per transmetre com s'apliquen els valors i principis cooperatius. També s'explica el model de governança i els mecanismes de participació per a sòcies i treballadores.

Aquesta part es pot incorporar a la trobada inicial que s'explica a l'apartat A.

Incorporació laboral	Vida laboral					Vida societària	
Selecció	Acollida	Valoració tècnica	Nivell I	Nivell II	Nivell III	Nivell I	Nivell II

Nivell II. Aprofundiment. És el període d'aprofundiment en el coneixement del model societària. Un cop acabat, les treballadores han de tenir la informació i la formació necessàries per prendre la decisió d'incorporar-se com a sòcies en algun moment de la seva relació amb la cooperativa.

Eines

Tipus	Recurs	Format	Responsable
Moment: Nivell Avançat – Dels 12 mesos fins als 18/24 mesos			
Informació	Informació cooperativa a les reunions d'equip	Oral reunions	Resp. Equip
Formació	Formació cooperativa	Formació	CR
Informació	Pla d'Incorporació Societària	Oral - Document	CR
Participació	Formar part de grups de treball	Temps de treball	CR
Participació	Resposta a dubtes societaris	Oral entrevistes. Mail	CR/RRHH/Equip
Participació	Assistència assemblees	Convocatòria	CR

A. Formació sobre cooperativisme

Durant aquest moment cal oferir formació sobre el següents aspectes:

- Ser sòcia d'una cooperativa: què implica ser sòcia? Drets i deures.
- Òrgans de Govern de la cooperativa.

B. Formar part de grups de treball

Treballar la implicació i la participació implica generar espais on posar-les en pràctica. Convidar-hi les treballadores promou el sentit de pertinença. El Pla estratègic, el Pla de Formació, el Pla de Participació, El Pla d'incorporació o diferents comissions, com les de qualitat o Governança, són ser exemples d'aquests espais.

C. Informació sobre el Pla d'incorporació societària.

Es proposa que la participació fins el Nivell II d'Aprofundiment s'adreci a totes les treballadores de la cooperativa. A partir d'aquí, s'inicia un procés en el qual només les possibles futures sòcies continuen el camí que pot finalitzar, o no, amb la seva incorporació com a noves sòcies.

Per facilitar la decisió de continuar o no amb el procés, cal garantir que les treballadores rebin informació dels següents passos del Pla d'incorporació.

D. Respostes a dubtes societaris

Per tal de resoldre els dubtes pendents de les formacions i/o xerrades a treballadores, existeixen eines que donen retorn i, a més, poden permetre identificar persones amb especial interès o sensibilitat pel model cooperatiu. Com a mecanismes de resolució de dubtes es proposa:

- Un correu electrònic on adreçar aquests dubtes; normalment al Consell Rector.
- Una persona de la cooperativa com a referent del seguiment i resolució de dubtes societaris.
- Una persona de cada equip que assumeixi la funció de forma directa o virtual.
- Un espai obert a les reunions del Consell Rector per rebre a persones treballadores.

Independentment de la fórmula escollida, s'ha de generar un document que reculli dubtes per tal que les persones responsables del Pla puguin avaluar i corregir, si s'escau, possibles errades en el disseny de les actuacions.

E. Assistència a les assemblees

Es proposa obrir les assemblees, o una part, a altres persones vinculades a la cooperativa, així com permetre la participació, sense veu ni vot, a les treballadores. Així es pot oferir una visió pràctica de la formació teòrica.

La participació a les assemblees per part de les treballadores sempre hauria de ser voluntària, encara que pot ser útil per valorar la motivació de les treballadores per formar part de la cooperativa com a sòcies.

Incorporació laboral	Vida laboral					Vida societària	
Selecció	Acollida	Valoració tècnica	Nivell I	Nivell II	Nivell III	Nivell I	Nivell II

Nivell III. En el moment que una persona treballadora sol·licita formar part de la cooperativa com a sòcia, i encara més si ho fa el primer dia de la incorporació laboral, es proposa un tercer període dins d'aquesta fase per tal de garantir que les dues parts, treballadora i cooperativa, prenen la decisió amb totes les garanties i la informació necessària.

Durant aquest període, la treballadora pot valorar si la cooperativa és l'espai de creixement i participació adient per a ella i, per la seva banda, la cooperativa pot valorar si la treballadora té el perfil adequat.

La temporalitat d'aquesta fase vindrà marcada per la dimensió i les possibilitats de la cooperativa. De forma indicativa, es pot parlar d'un període d'entre 6 mesos i 1 any. Aquest moment del Pla d'incorporació societària, en forma de sòcia a prova, queda recollit a la Llei de cooperatives.

- L'actual Llei de cooperatives¹⁰ defineix la possibilitat d'incorporar als estatuts la figura de la sòcia a prova. Ara bé, el període de sòcia a prova mai podrà ser superior a un any i aquest temps no és aplicable si la persona porta com a mínim com a treballadora un temps igual o superior i compleix els requisits estatutaris per a ser admesa com a sòcia.

La temporalitat fixada per la Llei implicaria la necessitat de reduir de forma significativa la proposta de temps definida a les fases anteriors. Si la cooperativa decideix utilitzar aquesta figura, els moments anteriors s'haurien de dissenyar per portar-los a terme en un màxim de sis o nou mesos.

- Durant el període de prova, les persones aspirants han de passar al Règim de treball de la Seguretat Social que utilitzin les sòcies. Aquest pas obriria un debat sobre les conseqüències i l'eventual desemparament en el qual pot trobar-se una treballadora en cas de no superar el període de sòcia a prova.

Per aquestes raons, es proposa utilitzar la figura de sòcia a prova únicament en dues situacions concretes:

- A les cooperatives que defineixen l'obligatorietat d'incorporació com a sòcies des del moment inicial de la seva contractació i en un període inferior a un any.

¹⁰ Article 133.1 de la Llei 12/2015

- En el cas de contractació de treballadores que, per la seva experiència o formació prèvia, demostrin que tenen assolides les competències societàries definides en les etapes anteriors i, per tant, passin directament a ser sòcies a prova des de l'inici de la seva relació laboral.

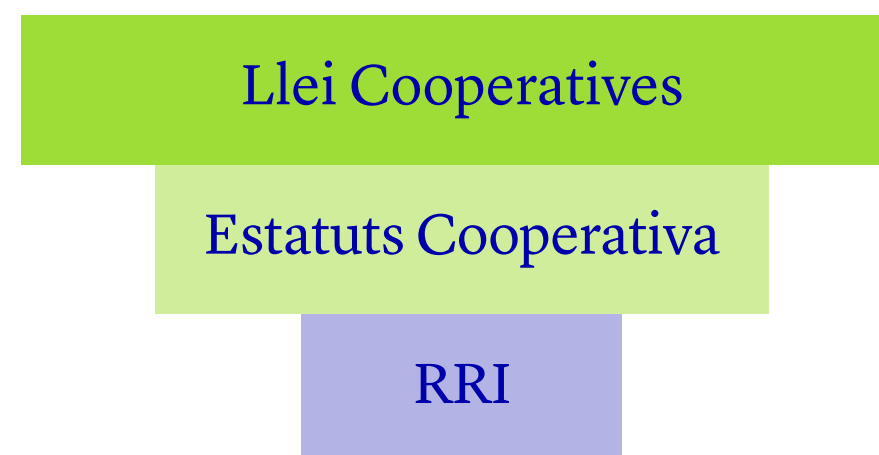
Eines

Es mantenen les eines dels moments anteriors que ajuden al procés d'incorporació com ara les informacions a les reunions o l'espai de resolució de dubtes. A més, en aquesta etapa s'incorpora:

Tipus	Recurs	Format	Responsable
Període de Prova – Sòcia a Prova			
Informació	Llei de cooperatives	Web	CR
Informació	Estatuts socials	Document	CR
Informació	Reglament de Règim Intern i altres docs	Document	CR
Formació	Assignació tutoria / mentoria societària	Oral reunions	CR
Participació	Assistència a les Assemblees	Convocatòria	CR
Participació	Assistència a una sessió CR	Convocatòria	CR
Informació	Com demanar incorporació societària	Document	CR/RRHH
Informació	Capitalització de l'atur	Document	CR/RRHH
Participació	Definir compromís de participació societària	Grup de treball	CR

A. Informacions: Llei de cooperatives – Estatuts – Reglament de règim intern

La Llei de Cooperatives, juntament amb els Estatuts i el Reglament de Règim Intern, regulen la relació societària. És imprescindible que les sòcies coneguin aquesta documentació abans d'assumir el compromís com a sòcies que les obligarà al seu compliment. Cal posar al seu abast en forma de dossier o enllaç al web l'accés a aquesta Llei. També cal garantir els mecanismes per respondre eventuals dubtes.



B. Assignació de persona tutora

Aquest moment ha de ser acompanyat de forma propera per la cooperativa. La identificació d'una persona que assumeixi la tutoria de la persona treballadora és aconsellable. El rol de tutora el pot assumir una sòcia de l'equip de treball o una persona designada.

Per donar coherència a tot el procés i garantir la qualitat d'aquesta figura, la cooperativa ha de definir un protocol de competències, funcions i responsabilitats de la sòcia tutora. Una de les funcions bàsiques de la tutora és fer el seguiment de la lectura i comprensió de la documentació entregada prèviament.

C. Assistència a òrgans de govern: Assemblees i Consell Rector

La participació als òrgans de govern de la cooperativa és un exercici que permet veure de forma pràctica els conceptes teòrics explicats. A diferència del moment anterior, l'assistència a aquesta fase hauria de ser obligatòria i el fet de no participar-hi, hauria de ser causa de no superació del període de prova.

D. Informacions varies

a. Com demanar la incorporació societària

Durant el moment de prova, la cooperativa ha de posar a disposició la informació i els models que permeten demanar al Consell Rector la incorporació com a sòcies:

- Model de carta de petició al Consell Rector
- Informació sobre l'Aportació de capital.
- Capitalització de l'atur

b. Capitalització atur¹¹

Les persones que treballen a les cooperatives poden demanar el pagament únic de la prestació d'atur en concepte d'aportació obligatòria o voluntària a la cooperativa. Per capitalitzar l'atur cal complir les condicions definides per llei en el moment de la seva demanda. Les treballadores que vulguin accedir a la condició de sòcies de cooperatives poden capitalitzar la seva prestació per desocupació sempre que reuneixin tots els requisits, llevat estiguin en la situació legal de desocupació. Amb l'import de la capitalització es pot optar per fer l'aportació com a sòcia de treball i/o el pagament de les quotes a la Seguretat Social.

E. Compromís de participació societària

És un document que es pot signar de forma prèvia a la petició d'incorporació o en el primer moment de l'acceptació com a sòcia. En aquest document es defineixen les expectatives de la cooperativa en termes de participació i implicació de les sòcies. És un document que suposa una declaració d'intencions per part de les persones que es volen incorporar a la cooperativa.

Fase III: Incorporació societària plena

Incorporació laboral	Vida laboral					Vida societària	
Selecció	Acollida	Valoració tècnica	Nivell I	Nivell II	Nivell III	Nivell I	Nivell II

El procés d'incorporació societària no finalitza quan la persona adquireix la seva condició de sòcia. La informació, la formació i la experiència adquirida en desenvolupament societari pot fer aparèixer diferències entre les sòcies, fins i tot l'aparició de conceptes com les sòcies “antigues” o les sòcies “noves”.

Un cop la persona ja és sòcia, cal activar els mecanismes necessaris per tal de garantir una igualtat real en el dia a dia, més enllà de la igualtat que dona l'aportació societària.

Objectius

- Treballar per la igualtat real de les persones sòcies.
- Formar a totes les persones sòcies per a participar als òrgans socials.
- Garantir que les persones siguin “sòcies de ple dret”.

Temporalitat

Aquesta fase s'inicia en el moment que la persona s'incorpora com a sòcia de la cooperativa i no hauria de tenir data de finalització. S'ha d'entendre com a una fase infinita en el temps. Definim els dos primers moments en els quals s'ha de capacitar a les sòcies per a poder exercir de manera eficient la seva participació en l'Assemblea i el Consell Rector.

Incorporació laboral	Vida laboral					Vida societària	
Selecció	Acollida	Valoració tècnica	Nivell I	Nivell II	Nivell III	Nivell I	Nivell II

Nivell I. L'objectiu d'aquest moment és donar les competències necessàries a les noves sòcies per a que participin plenament a les assemblees.

Eines

Tipus	Recurs	Format	Responsable
Vida societària: Nivell Inicial			
Formació	Curs sobre Gestió Econòmica	Formació externa	CR
Formació	Assignació tutoria / mentoria societària	Oral reunions	CR
Participació	Espai Consell Rector	Mail - Entrevistes	CR

A. Formació sobre gestió econòmica

Formació específica sobre Comptes Anuals – Balanç de Situació i Compte de Resultats – i sobre l'aplicació de resultats com a elements d'obligatòria votació a l'Assemblea General.

B. Assignació tutoria

Es proposa la tutorització per part d'un sòcia (diferent a la tutora de la fase anterior, si és possible) per tal de continuar el procés d'acompanyament de la nova sòcia.

C. Espai consell rector

Les sòcies han de tenir una via directa de comunicació amb el Consell Rector. Es valora molt positivament la generació d'un espai virtual o presencial on les sòcies puguin interactuar amb el Consell Rector i exposar els seus dubtes.

Incorporació laboral	Vida laboral					Vida societària	
Selecció	Acollida	Valoració tècnica	Nivell I	Nivell II	Nivell III	Nivell I	Nivell II

Nivell II. L'objectiu d'aquest moment és donar les competències necessàries per a poder participar plenament al Consell Rector.

Eines

Tipus	Recurs	Format	Responsable
Vida societària: Nivell Inicial			
Formació	Curs sobre Consell Rector	Formació externa	CR
Formació	Governança i competències per participar	Formació externa	CR
Participació	Incorporar al RRI les condicions per ser escollit com a Consell Rector	Document RRI	CR

A. Formació sobre Consell Rector

- Curs de formació sobre les funcions i responsabilitats del Consell Rector per a garantir la qualitat en la successió d'aquest òrgan de Governança.
- Curs de formació sobre les competències en l'àmbit de la gestió d'equips – comunicació, lideratge, presa de decisions...- necessàries per a desenvolupar aquest càrrec.
- Curs sobre reflexió estratègica. Els Consells Rectors són els encarregats de fer el seguiment de l'estratègia aprovada per l'Assemblea. Per aquesta raó creiem molt important tenir nocions sobre aquesta temàtica.

Es proposa que la formació sigui externa per a poder compartir experiències i vivències amb persones vinculades a altres cooperatives.

B. Formació sobre governança i competències per a la participació.

Curs de formació sobre el que significa la Governança com a model de govern a les cooperatives i sobre els elements clau que la conformen. Després del procés seguit per arribar a ser sòcies és el moment de compartir i conèixer un dels elements identitaris del model empresarial cooperatiu.

Com en el cas anterior, es proposa que la formació sigui externa per gaudir d'un espai de compartir diferents realitats a la nostra.

C. Incorporar al RRI les condicions per ser escollit consell rector.

Garantir la qualitat dels òrgans de Govern és bàsic per a les cooperatives. L'obligatorietat legal d'assumir els càrrecs socials ens ha de fer conscients que encara que totes podem ser conselleres de les nostres cooperatives, és necessari disposar d'unes competències específiques per a desenvolupar el càrrec. Per aquesta raó es proposa que els Reglaments de Règim Intern de les cooperatives, o acords de l'Assemblea si no disposem de RRI, incorporin condicions obligatòries per a poder desenvolupar aquests càrrecs. Poden ser exemples de condicions:

- Haver fet el curs de Consell Rector
- Haver participat a comissions societàries
- Portar un temps mínim com a sòcia
- Haver superat les dues fases definides en aquest manual.

3. Les sòcies actuals

Posar en funcionament un Pla d'incorporació com el que es proposa implica que les noves incorporacions societàries tindran un nivell de informació i formació de molta qualitat. Les actuals sòcies de les cooperatives no sempre han seguit un procés com el definit en aquest document i ens podem trobar amb mancances competencials en l'àmbit societari.

Es proposa elaborar un llistat de les eines aprovades en els plans d'incorporació de la cooperativa i realitzar un exercici individual en forma de “*check-list*”. Aquesta dinàmica facilitarà la detecció de les necessitats individuals de cada sòcia per a poder incorporar dins del seu itinerari personal les formacions i/o informacions que no tinguin assolides.

Bloc III

Recursos

A la secció recursos per a la incorporació de persones sòcies del web de la Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya trobareu els següents models de documents necessaris durant el procés d'incorporació de persones sòcies.

Documents obligatoris

- Model de sol·licitud d'admissió per esdevenir sòcia de la cooperativa
- Model de certificat del Consell rector admetent l'alta de la persona sòcia

Altres documents

- Model de pactes entre la cooperativa i l'aspirant a sòcia
- Model de carta de compromís de la persona sòcia
- Itinerari formatiu de la persona sòcia

<https://www.cooperativestreball.coop/suport/recursos/models-documentos-d-incorporacio-persones-socias>

Amb el co-finançament del Fons Social Europeu.
Objectiu Temàtic 8: Assolir formació i ocupació de qualitat



Unió Europea
Fons social europeu
L'FSE inverteix en el teu futur