

XENTE NOVA E COOPERATIVAS
Alternativa de autoemprego colectivo

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Educación e Ordenación Universitaria
Consellería de Asuntos Sociais, Emprego e Relacións Laborais
Consello Galego de Cooperativas

Santiago de Compostela, 2004

Edita: **Xunta de Galicia**
Consellería de Educación e Ordenación Universitaria
Consellería de Asuntos Sociais, Emprego e Relacións Laborais
Consello Galego de Cooperativas

Manual realizado coa colaboración técnica de:
Constantino Gago Conde e Maxi Pereira Rodríguez

Socio e socia de:
* XEDEGA, S. Coop. Galega
Asesoramento en proxectos de autoemprego
R/ Marqués de Valladares, 23 Of. 715. 36201-VIGO
Tfno. 986 430 404 - Fax. 986 228 822
Correo-e: xedega-scoop@redestb.es

Imprime: LITONOR

Dep. Legal: C-335-2004

ESQUEMA - GUIÓN DO MANUAL

BLOQUE 1

A realidade laboral

- O traballo por conta allea
- O traballo para a Administración
- O autoemprego individual e colectivo
- Sectores e actividades con perspectivas de futuro
- Exercicios e dinámicas

BLOQUE 2

O cooperativismo

- O cooperativismo: unha alternativa
- Cooperativas na economía e na sociedade.
- ¿Que é unha cooperativa de traballo asociado?
- ¿Que cómpre para ser un bo socio ou unha boa socia cooperativista?
- Exercicios e dinámicas

BLOQUE 3

Unha idea compartida

- A idea, o primeiro
- Iniciativa, motivación e compromiso
- Acoutando o risco: o plan de empresa cooperativo
- Da idea á acción
- Exercicios e dinámicas

BLOQUE 4

Por se serve de axuda

- Fichas-resumo
- Resultados de exercicios e dinámicas
- Libros e manuais
- Entidades e organismos

BLOQUE I

A REALIDADE LABORAL

- 1** O traballo por conta allea
- 2** O traballo para a Administración
- 3** O autoemprego individual e colectivo
- 4** Sectores e actividades con futuro
- 5** Exercicios e dinámicas

B1-1. O traballo por conta allea



Pois de momento non pensei niso. Estou a estudar e con iso xa teño abondo. De todos os xeitos, non estaría mal atopar un bo traballo cando remate. Sobre todo ben pagado: un bo salario, traballar pouco, nunha boa empresa e con contrato fixo.

Este é con probabilidade un dos desexos máis compartidos entre as persoas que están a estudar. Tamén -como non- o de atopar un traballo na Administración. Outras persoas, en cambio, nin pensaron aínda neste asunto. Hai poucos anos, nunha enquisa feita a un colectivo de estudantes, obtívose que aproximadamente o 70% dos rapaces e das rapazas expresaban o seu desexo de traballar para a Administración cando rematasen os estudos.



¿E ti pensaches xa que vas facer cando remates os estudos?

Pode ser un bo momento para nos dedicar a pensar un pouco neste asunto. Aínda que che pareza que o tempo de decidirse está lonxe, non debes esquecer que “o futuro é a razón de ser do presente” e que convén ir dando pasos hoxe para lograr o que se quere mañá. Aprazar o momento de tomar as decisións non serve de moito e, as máis das veces, o único que se consegue é ir tirando e dando tombos sen unha dirección clara. En moitas circunstancias, ter unha visión clara do que queremos no futuro axuda a tomar decisións acertadas. “Non hai vento favorable para o que non sabe a qué porto se dirixe”. As seguintes preguntas pódennos axudar a ordenar un pouco as túas ideas neste labor:

- ★ ¿Pensas que é realmente importante ter un emprego?
- ★ ¿Onde ves máis paro, entre a xente nova ou entre as persoas adultas?
- ★ ¿Cal cres que é o mellor camiño para conseguir emprego?
- ★ ¿Es das persoas que pensan que o máis importante é o soldo?
- ★ ¿En que ámbitos laborais te ves máis capaz e con máis comodidade?
- ★ ¿Como te sentes ante a procura do teu primeiro emprego?

Seguro que sobre estas cuestións tes as túas propias opinións; nalgunhas coincidirás coas túas amizades e noutras non. Tamén terás escoitado moitas expresións sobre o emprego non demasiado optimistas e que non sempre responden á realidade. O que debes saber é que o problema do emprego, e tamén do paro, é un problema complexo que se debe enfocar desde diversos puntos de vista. Por se che serve para aclarar un pouco as ideas, presentámosche algunhas informacións:

- ★ **Parece evidente que o traballo é un valor central na vida das persoas e que está moi directamente relacionado co seu grao de inclusión e de pertenza á sociedade na que viven.**
- ★ **A Administración conta con servizos públicos que poñen en contacto as empresas que ofrecen e as persoas que demandan emprego. En Galicia é a través do Servizo Galego de Colocación.**
- ★ **O acceso ó traballo por conta allea conséguese tamén mediante familiares ou amigos nunha alta porcentaxe.**
- ★ **Os contratos temporais son os xeitos dominantes nas relacións laborais nas que participa a xente nova.**
- ★ **No mercado laboral actual existen tres formas de emprego: o traballo por conta allea, o traballo na Administración e o autoemprego.**



O desemprego pode conducir a un círculo vicioso:

Non atopo traballo ò diminúe a miña resistencia ó fracaso ò baixa a miña autoestima e confianza ò redúcense as miñas posibilidades de información ò non atopo traballo. **¿Pódese rachar con este círculo? ¿É posible sermos optimistas?** Nós pensamos que si e dámosche algunhas razóns:

- ★ **Aumentan as vías alternativas para o acceso da xente nova ó traballo. Aínda que as prácticas en empresas (formación en centros de traballo) e as propias bolsas de traballo existentes nos centros de formación constitúen un bo camiño para atopar o primeiro emprego, existen tamén bolsas de formación e programas específicos das distintas administracións para facilitar a contratación laboral de da xente nova.**
- ★ **Son cada día máis as empresas e institucións que se dedican a fomentar e promover a busca activa de emprego, que dispoñen de bolsas de emprego e contactos con empresas que actualizan periodicamente.**

- ★ **O acceso á información de empresas e institucións axilízase a través de internet. Moitas empresas contan con páxina web onde podemos deixar o noso currículo, xa que a maioría conta coa súa propia bolsa de traballo. Existen tamén páxinas onde podemos deixar o noso currículo para que o distribúan entre empresas que buscan traballadores e traballadoras.**

Non nos cabe dúbida de que o traballo por conta allea é unha das opcións máis empregadas para acceder ó mundo laboral; sen embargo non é a única e nos seguintes apartados poderalo ir descubriendo. Neste manual non pretendemos estendernos nas opcións da procura de emprego por conta allea, porque pensamos que existe información abondo sobre o tema (desde a propia formación e orientación laboral, ata manuais sobre o xeito de redactar o currículo, de como pasar unha entrevista, etc.). Sen embargo si que quixeramos facerche algunhas observacións. En primeiro lugar, existen dúas opcións para a contratación por conta allea: traballar en empresas xa en funcionamento e con perspectivas de crecemento, e traballar en empresas de recente creación ou que se vaian constituír.



En ámbolos dous casos, a información e a anticipación resultan fundamentais. Cando unha oferta de emprego chega ós xornais, milleiros de persoas dispoñen tamén desa oferta. Xa que logo, a procura previa de información sitúanos en mellores condicións de partida e, hoxe por hoxe, existe información abondo sobre empresas, polígonos industriais, datos económicos, entidades de promoción e apoio a empresas, asociacións de empresarios, etc. O que está claro é que ninguén che vai traer o traballo á casa, así que o sofá non é unha opción.

Por outra banda, tal e como apuntabamos, non debemos esquecer que en ocasións o emprego se consegue tamén a través de coñecidos ou familiares. Isto é así porque as persoas (algúns empresarios tamén) se fían aínda máis das referencias dalgún coñecido de confianza que dunha acreditación e dun currículo (pensa, se non, en aspectos tan comúns como levar o coche ó taller, ir cear a un restaurante ou arranxar os dentes).



Así que corre a voz, amplía no posible o teu círculo de relacións: parentes, amigos, coñecidos, veciños, etc. Dilles que estás na procura de traballo e que che interesa calquera información que teñan sobre posibilidades de emprego. Xa terás tempo de rexeitar as que non che interesen. E procura lembrárllelo de cando en vez, sen caeres na teima.



Finalmente, pensa que a procura de traballo por conta allea require de planificación previa, constancia, dedicación, tempo e oportunidade. Estar no lugar axeitado no momento oportuno resulta ás veces fundamental.

De tódolos xeitos existen outras opcións que tampouco debemos desbotar. A continuación falaremos brevemente das posibilidades de traballar para a administración.

B1-2. O traballo para a Administración



¡Conseguido! 20 prazas para 50.000 aspirantes e unha é miña. ¡Por fin teño o meu futuro solucionado! E a Administración non vai pechar, nin recortar persoal, así que... ¡traballo fixo de por vida!

É unha opción máis de traballo e, naturalmente, apetecible. Xa comentabamos no apartado anterior que ata un 70% da xente nova dunha comarca española quería pertencer ó funcionariado ó remate dos seus estudos. Sen embargo, non todas as persoas que traballan para a Administración pertence a este colectivo, xa que hai tamén persoal laboral e non é tan doado acceder ás prazas que se convocan. Cómpre unha preparación concienzuda dos temas, tempo e, nalgúns casos (dependendo das prazas ás que se opte) disposición para desprazarse a outras localidades. E ademais, se todos foramos funcionarios ou funcionarias...



¿Quen quedaría para xerar riqueza e producir bens e servizos?

Por se che serve de axuda, aquí van algunhas características do emprego público:

En España existen tres tipos de administracións:

1. A Administración central (España).
2. A Administración autonómica (comunidades autónomas).
3. A Administración local (concellos, deputacións, mancomunidades, etc.).

As administracións públicas seleccionan o seu persoal, ben sexa funcionario ou ben laboral, de acordo coa súa oferta de emprego público, mediante convocatoria pública (a través dos boletíns oficiais) e por sistema de concurso, oposición ou concurso-oposición libre, nos que se garanten, en todo caso, os principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade.

O funcionariado non se regula polo dereito laboral común e as persoas que o compoñen están adscritas a diferentes corpos e escalas, e integradas, segundo o nivel da titulación esixida para o seu ingreso, en distintos grupos: A, B, C, D, E (tes un cadro coas súas principais características no anexo I deste manual).

Dentro de cada un destes grupos, o persoal pode estar nunha das situacións seguintes:

FUNCIONARIADO DE CARREIRA. Fórmano os traballadores ós que, en virtude do seu nomeamento e baixo o principio de carreira (é dicir, ter superado un proceso selectivo de oposición), se incorporan ó servizo da Administración e ocupan prazas dotadas con orzamentos establecidos para iso.

PERSOAL EVENTUAL. É aquel que, en virtude de libre nomeamento e en réxime non permanente, ocupa un lugar de traballo considerado de confianza ou de asesoramento non reservado a persoal funcionario.

PERSOAL INTERINO. É aquel que presta servizos de carácter transitorio. Réxese polo dereito administrativo e ocupa prazas que están reservadas ós funcionarios de carreira.

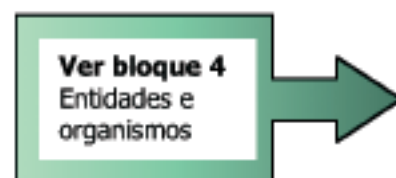
PERSOAL LABORAL. É aqueles que, en virtude dun contrato de natureza laboral, ocupa postos de traballo clasificados como tales. Pódese contratar con carácter permanente ou non.

Se cres que o traballo para a Administración é a mellor opción, terás que estar moi pendente das convocatorias que periodicamente se publican nos distintos boletíns (BOE, DOG, BOP, etc.). Así mesmo, terás que estar en disposición de dedicar tempo e recursos para a preparación dos distintos temarios.

Existen moitas páxinas en internet onde atopar información sobre convocatorias e ofertas de emprego. Cada Administración conta habitualmente coa súa. Con carácter xenérico podes obter información en:



www.administracion.es/portadas/perfiles/ciudadano/empleo_publico



B1-3. O autoemprego individual e colectivo



¿E por que non dar o paso? ¿E por que non pensar en ser eu o xefe ou a xefa? Outras persoas fixérono antes e montaron a súa propia empresa. Pero non debe ser nada doado; ademais, se a cousa vai mal igual te arruínas. Pero tamén, quen non se arrisca...

É a terceira opción. Traballar por conta propia. Ser o propio xefe ou a propia xefa. E sen embargo, ás veces imponnos máis respecto (ou máis medo) que outras opcións, porque non coñecemos ben de qué vai o asunto, porque teremos que arriscar un diñeiro que ás veces non é noso ou non temos, ou simplemente porque non nos vemos con capacidade.



¿Pero que cómpre para montar unha empresa? ¿É realmente tan difícil?

Nin tan doado nin tan difícil. Moitas persoas asumiron o reto de pór en marcha unha empresa e tirar adiante as súas ideas. Unha cousa que si che podemos asegurar é que é menos difícil do que nun principio pode parecer, e tamén que polo camiño se aprenden moitas cousas: procurar información, tratar con persoas e entidades, negociar, planificar, compartir e contrastar opinións. Todas estas habilidades e aptitudes son unha boa bagaxe para conseguir traballo por conta allea, no caso de que a túa idea non funcione.

Empresario ou empresaria ten que ser sinónimo de persoa emprendedora, de alguén que asume o risco de pór en marcha un proxecto empresarial para producir bens ou servizos, para sacar adiante unha idea que permitirá xerar riqueza e crear postos de traballo.



En calquera caso, a idea é o primeiro.

Ver bloque 3
Unha idea
compartida.





E xunto coa idea, a **INICIATIVA**, a **MOTIVACIÓN** e o **COMPROMISO** son tamén requisitos imprescindibles. Para facermos da nosa idea unha realidade, teremos que **PLANIFICAR**, tratando de acoutar o risco, de ver se a nosa idea era tan boa como pensabamos e se as contas cadran. Nalgúns casos, é importante tamén contar con socios ou socias que compartan os obxectivos do proxecto, aínda que moitas persoas optan por asumir o risco de xeito individual. De feito, en Galicia son maioría os proxectos de autoemprego individual do traballador ou da traballadora baixo a fórmula de autónomo.



¿E ti que preferirías, ser unha persoa emprendedora individual ou contar con socios ou socias?

A opción do autoemprego colectivo ou en sociedade é tamén moi empregada baixo diferentes fórmulas xurídicas (sociedades anónimas, limitadas ou laborais; comunidades de bens; cooperativas; etc.). Hai proxectos que pola súa dimensión requiren unha aposta conxunta de varias persoas. En calquera caso, ambas as opcións -colectivo ou individual- teñen vantaxes e inconvenientes que analizaremos máis adiante.

En Galicia e en España, a fórmula que máis se está a utilizar é a de sociedade limitada. Sen embargo a creación de cooperativas, comunidades de bens e sociedades limitadas laborais medrou de xeito importante. Podes ver as súas principais características nas táboas que che presentamos no anexo II deste manual.

As principais diferencias entre unhas fórmulas e outras teñen que ver con distintos aspectos, por exemplo, a responsabilidade polas débedas que se podan xerar na actividade. No caso de autónomos, comunidades de bens e sociedades civís respóndese co patrimonio persoal. No resto de sociedades respóndese só co capital achegado e non cos bens persoais.



Outra diferenza importante ten que ver co control e coa xestión da sociedade. No caso das sociedades laborais e cooperativas, a maioría do capital debe estar en mans dos socios traballadores ou das socias traballadoras. No caso da cooperativa mesmo non está permitida a existencia de socios ou socias capitalistas (persoas que poñen capi-

tal e participan nos beneficios sen participar na actividade), co que se asegura que os beneficios (no caso de xerarse) se distribúen entre as persoas que traballan na cooperativa.

O capital inicial que cómpre achegar e o número de persoas coas que temos que contar tamén son diferentes. Algunhas fórmulas non necesitan de capital mínimo inicial e mesmo, no caso dalgunhas sociedades (como a anónima e a limitada), aínda que pareza raro, non se precisa máis dunha persoa. Son as chamadas sociedades unipersoais. No caso da cooperativa de traballo asociado cómpren como mínimo tres persoas para constituíla.



Outra diferenza importante ten que ver co pagamento de impostos. En xeral, as sociedades pagan o chamado imposto de sociedades (unha porcentaxe dos seus beneficios), do mesmo xeito que as persoas físicas pagamos o IRPF (imposto da renda das persoas físicas). En función do tipo de sociedade e do seu volume económico pagarase máis ou menos. Neste caso a cooperativa é a sociedade que menos paga (ata un 10%, fronte ó 30% do resto de sociedades de pequena dimensión).

Pensamos que agora xa tes algo máis de información que che pode axudar a elixir o tipo de empresa que máis che convén. Non debes esquecer que o traballo por conta propia ten cada día máis apoios (desde a Administración foméntase mediante axudas e asesoramento técnico) e se converteu nunha das saídas máis baralladas pola xente nova e polas persoas desempregadas de longa duración.

B1-4. Sectores e actividades con perspectivas de futuro



Vale, teño tres opcións: traballar para alguén, traballar para a Administración ou tratar de montar algo e ser eu o xefe ou a xefa. Pero se me decido polo autoemprego, ¿que actividade podo montar? Porque ideas hai moitas pero ¿quen me asegura que no futuro vai seguir sendo unha boa idea?

Está claro que son preguntas que nos preocupan e que non teñen unha resposta doada. ¿Cales serán as tendencias? Hai moitos factores que inflúen: cambios sociais e de poboación, conxuntura económica, aparición de novas demandas e novas necesidades, posibilidades reais no contorno local, etc. Moitas entidades e organismos preocupáanse de estudar estas tendencias. Sen embargo, temos insistido moito na necesidade de adiantarse, de manexar información relevante e de non perder de vista a orientación que van tomando os traballos e as actividades que poden ter máis demanda no futuro.



¿E ti, tes algunha idea de cales son as tendencias de futuro?

As persoas expertas parecen estar de acordo en que a xeración de emprego se basea nalgunhas transformacións sociais profundas que as nosas sociedades están a vivir hoxe, entre as que podemos destacar as seguintes:

- O avellentamento da poboación.
- A incorporación da muller ó emprego.
- Os fluxos migratorios.
- O cambio das estruturas familiares e do seu gasto.
- A continuidade acusada do proceso de urbanización e despoboamento do rural.
- O desenvolvemento de novas tecnoloxías e dos medios audiovisuais.
- As novas demandas de cultura e lecer.
- As novas demandas de calidade.



Con isto están a aparecer novas necesidades individuais e colectivas, aínda insatisfeitas en boa medida, e na súa satisfacción atópase a oportunidade de xeración de novos empregos, tanto en traballo por conta allea como en traballo por conta propia.

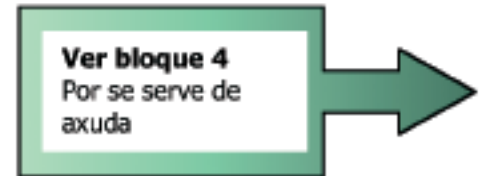
Existen catro grandes apartados apuntados pola Comisión Europea: servizos da vida diaria, **SERVICIOS DE MELLORA DO MARCO DE VIDA, SERVICIOS CULTURAIS E DE LECER E SERVICIOS DE MEDIO AMBIENTE**. A estes únense outros apuntados polas persoas expertas: agricultura e gandería ecolóxicas, industria agroalimentaria de carácter artesanal, restauración de obras públicas, enerxías alternativas e actividades das organizacións non gobernamentais e dos movementos asociativos. Moitos destes ámbitos, que non esgotan todos os posibles, necesitan contrastarse localmente, xa que as necesidades e as demandas locais non sempre coinciden coas tendencias globais.

Sen embargo, debemos ter en conta que “os xacementos de emprego” foron formulados no ano 1993, polo que convén seguírlles prestando atención ás posibilidades que se ofrecen en novos sectores e actividades emerxentes. Por exemplo, os novos xacementos de emprego serviron para prever -e así se concretou- unha grande creación de emprego no ámbito das novas tecnoloxías da información e no sector das telecomunicacións, igual que noutros sectores e noutras actividades como o lecer e o tempo libre, o turismo rural, os servizos sociais, etc. Malia comezar a aparecer, nalgúns casos, sinais de saturación quedan aínda moitas posibilidades por descubrir.

En calquera caso, convén saber que existe moita información sobre sectores, actividades e ocupacións con perspectivas de futuro, de entidades tanto públicas como privadas. Sen embargo, as novas iniciativas e oportunidades son con frecuencia máis froito da análise de necesidades e carencias a nivel local que de grandes tendencias globais que nos poden servir de guía ou faro pero que deben ser tomadas como referencia.



O que está claro é que debemos escapar dos camiños doados e dos estereotipos - seguro que che soa a frase: "un bar sempre vai ter xente"- . A imaxinación ten que xogar un papel importante, pero tamén a análise doutras experiencias postas en marcha nou-tros lugares e que aquí poden resultar novidosas e de interese.



B1-5. Exercicios e dinámicas



trévete coas seguintes propostas?

1. Fai unha pequena enquisa entre as túas amizades e os teus compañeiros e as túas compañeiras: ¿cales son as súas expectativas laborais e que preferirían, traballo por conta allea, traballo na Administración ou autoemprego? Pídelles que expliquen o porqué da súa resposta e compáraa coa túa propia opinión.
2. ¿Cales cres que son as principais vantaxes e os inconvenientes de cada unha destas tres formas de emprego? Podes anotar para cada unha delas en dúas columnas as principais vantaxes e os inconvenientes.
3. Fai algo parecido coas seguintes afirmacións. Pon no cadro correspondente segundo creas que son vantaxes ou inconvenientes do autoemprego individual e colectivo.
 - Mellor só ou soa que en mala compañía.
 - Cantas máis persoas máis ideas.
 - Non é doado atopar persoas comprometidas e responsables para unha sociedade.
 - O traballo en equipo permite sumar capacidades e é máis creativo e satisfactorio.
 - Un non pode facer de todo. Cómpre saber delegar.
 - Pódenme pisar ou roubar a idea.
 - Se me poño enfermo ou quero coller vacacións, ¿que fago?
 - Non teño que renderlle contas a ninguén.
 - O esforzo económico pódese compartir e asumir maiores investimentos.
 - Poden existir conflitos e problemas.
 - Cadaquén cumpre o seu papel e ten a súa función.
 - Os problemas compartidos lévanse mellor.

Autoemprego Individual	
AVANTAGES	INCONVENIENTES
Autoemprego Colectivo	
AVANTAGES	INCONVENIENTES

4. ¿Cal cres que é ocupación con máis posibilidades de futuro para os estudos que estás a desenvolver? ¿Cal che gustaría desempeñar?

5. Dentro dos sectores e das actividades de futuro que vimos e aínda que non teñan que ver co que estás a estudar nestes momentos, ¿cal che parece máis interesante e por que?

BLOQUE II

O COOPERATIVISMO

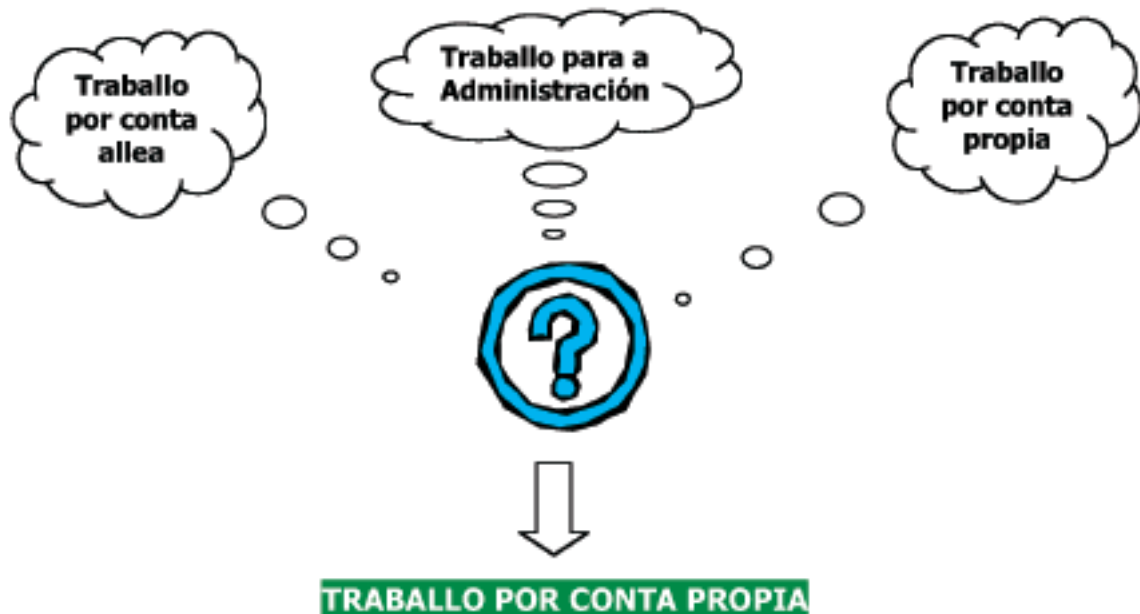
- 1 O cooperativismo: unha alternativa
- 2 Cooperativas na economía e na sociedade
- 3 ¿Que é unha cooperativa de traballo asociado?
- 4 ¿Que cómpre para ser un bo socio ou unha boa socia cooperativista?
- 5 Exercicios e dinámicas

B2-1. O cooperativismo: unha alternativa



A verdade é que cada vez estou máis enleado. Agora xa non é só cuestión de elixir entre traballo por conta allea, traballo para a Administración ou autoemprego, senón tamén que se me decido polo traballo por conta propia debo valorar se é mellor só ou con socios ou socias. E non só iso, se o fago con socios ou socias, ¿cal é a mellor fórmula? ¿cal se adapta máis ó que quero facer?

É certo que agora xa tes bastante información e, ás veces, o exceso de información é contraproducente, porque o único que fai e enlearnos. Así que imos intentar aclarar un pouquiño as cousas. Para chegar ata o punto onde estamos cómpre percorrer un camiño e ir facendo eleccións.



Pode que chegues a esta decisión se tes unha morea de ideas, gozas imaxinando, amas os desafíos, tes iniciativa e non che asusta asumir riscos. Tamén, con probabilidade, porque estás un pouco farto ou farta de que che digan sempre o que cómpre facer.



Se que che gusta pasar tempo cos teus amigos e amigas e pensas que poderías chegar a traballar con eles. Tamén porque crees que entre varias persoas é máis doado asumir os riscos e compartir os éxitos e os fracasos.



Se che atrae traballar nunha empresa na que o que prima son as persoas, que se organiza e xestiona dun xeito democrático, que compensa de xeito solidario as persoas que a compoñen e que contribúe de xeito importante a unha mellor redistribución da riqueza; e se ademais tes preocupación polo teu desenvolvemento laboral e persoal,

pode que che interese un modelo de traballo participativo que lles proporcione formación ós seus socios e ás súas socias, e que poida contribuír á súa promoción social.



É a alternativa das persoas que se confrontan ó futuro convencidas de que as economías necesitan máis elementos de independencia, democracia e participación, para permitir ter máis dominio sobre as súas vidas, tanto nos aspectos económicos como nos sociais. É unha crenza compartida por organizacións sen ánimo de lucro, asociacións, fundacións, mutualidades e sociedades laborais, que configuran o que se denomina **economía social** e que ten como principais características:

1. Procura do emprego estable e de calidade.
2. Compromiso coa sociedade e co contorno.
3. Democratización da economía.
4. Calidade de vida.
5. Formación continua e desenvolvemento da creatividade.

B2-2. Cooperativas na economía e na sociedade



***¿E isto das cooperativas quen o inventou?
¿Alguén a quen se lle ocorreu a feliz idea e
que a sacou da manga? ¿E funcionan real-
mente? A min sóame todo un pouco a conto:
democratización da economía, participación
e traballo en equipo, bla, bla, bla... Ó final os
que mandan son os de sempre.***

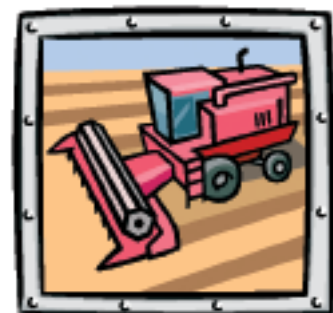
A idea da cooperativa non é nova. De feito é tan antiga como o refrán “a unión fai a forza”. As primeiras cooperativas organizadas como tal xorden co cambio industrial na primeira metade do século XIX -Rochdale, Gran Bretaña, tense como berce do cooperativismo en 1884-, debido á inseguridade laboral, económica e familiar que fixo que as persoas traballadoras se decataran das posibilidades de traballar conxuntamente para un beneficio mutuo.

En Galicia existían precedentes das cooperativas nas “sociedades de mariñeiros” (1887) e nas “sociedades agrarias” (1907), como organizacións portadoras dos valores solidarios e de axuda mutua. Os “pósitos de pescadores” (1915) funcionaban como auténticas cooperativas en múltiples aspectos: produción, comercialización, seguridade social e mesmo actividades formativas. Con todo, a primeira lexislación cooperativa en España é do ano 1931, durante a II República. Como vedes o feito cooperativo non é novo.



¿E na actualidade, seguen a funcionar as cooperativas?

Pois si. De feito é difícil que na actualidade alguén non teña relación cunha cooperativa, ben como socio ou socia, como traballador ou traballadora ou ben como cliente. Ti mesmo, a última vez que entraches nunha farmacia, fuches con seguridade cliente dunha cooperativa (a inmensa maioría de farmacias galegas son socias de COFANO -Cooperativa





Farmacéutica do Noroeste- ou de COFAGA -Cooperativa Farmacéutica de Galicia-. Seguro que nalgunha ocasión tes comido polo de COREN -Cooperativas Orensanas- ou bebido viño do ribeiro ou albariño dalgunha cooperativa -Cooperativa Vitivinícola do Ribeiro, etc.- . Ós clientes de Telefónica instálalles o teléfono unha cooperativa -MONTELNOR-. Moito do leite que se bebe en Galicia é producido por cooperativas. E moita da roupa que venden grandes empresas, como ZARA, Adolfo Domínguez, etc., é tamén feita por cooperativas téxtiles.

Poderíamos seguir a relación con ferraxerías, droguerías -FERROKEY, DROCOPER-, supermercados -EROSKI, CONSUM-, taxis, transportistas, autoescolas, colexios, etc., sen esquecer as moitas persoas que acceden a unha vivenda baixo a fórmula de cooperativa de vivenda. Porque o cooperativismo é múltiple e abrangue calquera actividade, está presente de xeito cotián na nosa vida.



En Galicia, segundo os últimos datos cos que contamos, existen arredor dun milleiro de cooperativas, das que as máis importantes agrupan agricultores e gandeiros, seguidas de cooperativas de traballadores e traballadoras, cooperativas de vivenda e outras. Na seguinte táboa pódese ver o número aproximado de cooperativas en función de cada clase.

COOPERATIVAS ACTIVAS EN GALICIA 2003

Cooperativas de traballo asociado	484
Cooperativas agrarias	272
Cooperativas explot. com. da terra	21
Cooperativas de vivenda	73
Cooperativas de transporte	30
Cooperativas de servizos	22
Cooperativas do Mar	20
Cooperativas de 2º grao	14
Cooperativas de consumidores usuarios	13
Cooperativas de ensino	53
Outras cooperativas	2
TOTAL	1.004

Como ves, existen moitas clases de cooperativas, das que as máis importantes polo seu número e tamén polo volume de actividade e polo emprego que representan son as cooperativas agrarias e as de traballo asociado. As primeiras, como xa avanzabamos, agrupan gandeiros e agricultores para diversas actividades, pero principalmente para se dotar de servizos e aprovisionamentos de xeito común -o que lles permite abaratar custos- e para transformar e vender as súas producións. Así, temos que as cooperativas agrarias galegas achegan ás persoas asociadas a elas servizos de compra e fabricación de pensos, materiais e ferramentas, servizos de veterinaria e maquinaria en común, etc., así como comercialización das súas producións, en moitas ocasións transformándoas previamente -matadoiros, adegas, cocedoiros, etc.-

Outras cooperativas proporcionanlles ás persoas asociadas vivenda ou servizos (almacenaxe e distribución ou compras conxuntas). Algunhas outras cooperativas están formadas á súa vez por cooperativas -cooperativas de segundo grao- e outras agrupan colectivos con base no sector de actividade (transportistas, mariñeiros e mariscadores).

Deixamos para o final as cooperativas de traballo asociado, porque delas falaremos no seguinte capítulo.

B2-3. ¿Que é unha cooperativa de traballo asociado?



Cooperativa soa a cooperar, a un grupo de persoas traballando xuntas, a un conxunto de persoas asociadas que se unen coa mesma meta, pero ¿iso é igual que en calquera outra empresa ou non? A cooperativa tiña algunhas diferencias sobre outras empresas: democracia, participación, corresponsabilidade, compromiso, etc., pero, ¿todo iso como se concreta?

O primeiro que temos que ter claro é que a cooperativa, malia compartir bastantes aspectos con outras entidades, como as asociacións e as organizacións non gobernamentais -ONG- ten respecto delas bastantes diferencias. Nalgunhas ocasións as cooperativas convertéronse nun bo instrumento para atopar traballo dalgúns colectivos, pero isto tense que conxugar coa viabilidade do proxecto. Se somos capaces de superar algunhas ideas preconcebidas (“na cooperativa mandamos todos”, “isto non é unha empresa, é un bo grupo de amigos e amigas”, “montamos a cooperativa só porque ten moitas axudas”, etc.) e coñecemos ben en qué consiste a cooperativa, entón seguro que faremos que o noso proxecto sexa un éxito.



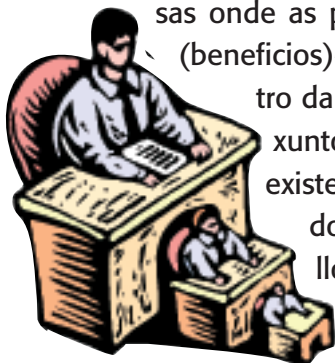
Entón, ¿que é unha cooperativa de traballo asociado?

A cooperativa de traballo asociado é unha empresa. Trátase dunha empresa especial, no sentido de que conxuga os obxectivos do capital e do traballo con obxectivos sociais, e conta ademais con principios e valores democráticos, de participación e de primacía das persoas. É unha empresa onde a persoa que traballa pensa como responsable da empresa e viceversa.

Segundo a Lei 5/1998, de Cooperativas de Galicia, as cooperativas de traballo asociado -en adiante CTA- están formadas por persoas naturais con capacidade legal e física para desenvolver a actividade cooperativizada, poden constituírse e funcionar con tres socios ou socias e teñen por obxecto a prestación de traballo das persoas asociadas ó lles

proporcionar emprego, para producir en común bens e servicios para terceiros. É dicir, son organizacións que axuntan persoas que poñen en común o seu traballo para realizar unha actividade empresarial de xeito cooperativizado. Elas marcan os seus salarios e distribúen os seus beneficios en función do traballo levado a cabo na cooperativa. Tamén poden contratar traballadores ou traballadoras, pero só ata un 30% das persoas asociadas. Canto ás súas características principais, poderíamolas resumir en tres:

1. É UNHA EMPRESA DE PERSOAS. Nas CTA -a diferencia de noutro tipo de empresas onde as persoas son habitualmente un instrumento para lograr un fin



(beneficios)- as persoas constitúen un fin en si mesmo e sitúanse no centro da misión e da xestión cooperativa. Isto ten o seu reflexo en que, xunto coa sociedade laboral, son o único tipo de empresa onde existe a dobre calidade de socio ou socia e traballador ou traballadora. Non se entende a achega de capital sen a achega de traballo, e viceversa. Por iso, a cooperativa conxuga perfectamente os intereses do capital e os do traballo. Na cooperativa non existe a figura de socio ou socia capitalista, que unicamente achega capital e participa nos beneficios. O que si existe é unha figura intermedia -a do socio colaborador ou socia colaboradora- que achega basicamente capital e que recibe a cambio un tipo de xuro fixo. Se esta persoa colaboradora quixese participar na actividade, entón poderíasele retribuír tamén cunha parte nos beneficios en proporción ó nivel desa participación na actividade.

2. É UNHA ASOCIACIÓN LIBRE DE PERSOAS TRABALLADORAS. Disto derívase que o poder da cooperativa e a responsabilidade da súa boa marcha pertence ós socios traballadores e ás socias traballadoras. Isto, á súa vez, pódese concretar



en que se non hai iniciativa libre e consciente, se non se sabe empregar o poder, se non se asumen os inconvenientes -e as vantaxes- que representa a responsabilidade, non se estará aínda en disposición de levar adiante unha CTA. Algunhas das cooperativas que proviñan de empresas en crise sufriron e están a sufrir estes problemas: falla de motivación e de iniciativa, non asunción de responsabilidades, negativa a delegar o poder, ausencia de formación (empresarial, profesional e cooperativa), etc. Todos estes problemas son consecuencia dun primeiro: a inexistencia dunha iniciativa libre.

3. É UNHA EMPRESA PARTICIPATIVA. É a única empresa onde a xestión democrática vén reflectida polo principio de 1 persoa = 1 voto, independentemente do capital achegado. Isto quere dicir que calquera socio ou socia ten un voto na asemblea, aínda que as súas achegas ó capital sexan distintas. Isto non ocorre nas sociedades



capitalistas -SA ou SL- nin nas sociedades laborais -SAL ou SLL-, onde cada persoa ten os votos que lles confire a súa contribución ó capital reflectida nas súas accións ou participacións. Sen embargo, non se debe confundir xestión democrática con asembleísmo. Unha empresa débese rexer polo principio de funcionalidade e efectividade, e iso é incompatible co asembleísmo. Xa que logo, debemos asegurar que a nosa actividade obteña rendementos positivos e a maior produtividade das instalacións e do traballo, e que reúna o capital necesario para financiar os activos e a actividade da cooperativa. Isto pódese resumir en **funcionar con rigor e xestión empresarial** ou, o que é o mesmo, planificar, periodizar, buscar e manterse no mercado, ofertar calidade, etc.

Así pois, o grande reto ó que se enfrontan as cooperativas, e as CTA en particular, está en conxugar a eficiencia do funcionamento empresarial cos valores e os principios que lle son propios e constitúen a súa esencia.

Valores cooperativos:

- a) **AUTOAXUDA:** na fórmula cooperativa non só crece a empresa, senón tamén a persoa, da que se espera o seu pleno desenvolvemento individual e no grupo.
- b) **RESPONSABILIDADE:** a propiedade conxunta da cooperativa esixe un esforzo de responsabilidade no seu mantemento e na súa extensión.
- c) **IGUALDADE:** na información, na participación, na toma de decisións, etc.
- d) **EQUIDADE:** as cooperativas baséanse nunha distribución de ganancias que toma como referencia a contribución de cadaquén á actividade e non nas achegas ó capital.
- e) **SOLIDARIEDADE:** entendida entre os membros da propia cooperativa nas retribucións, no traballo, etc.; un apoio mutuo que se estende tamén a outras cooperativas.
- f) **TRANSPARENCIA:** é unha organización onde o dereito de información dos socios e das socias está especialmente regulado e protexido pola lei.
- g) **VOCACIÓN SOCIAL:** achega recursos humanos ás comunidades das que forman parte e teñen un carácter de permanencia e territorialidade. As cooperativas de traballo asociado non se compran nin se venden a multinacionais.

Os principios cooperativos son, pola súa banda, as pautas mediante as que as cooperativas poñen en práctica os valores:

- a) **ADHESIÓN VOLUNTARIA E ABERTA:** as cooperativas son organizacións voluntarias e abertas a tódalas persoas capaces de utilizar os seus servizos e dispostas a aceptar as responsabilidades de seren socios ou socias.

- b) **XESTIÓN DEMOCRÁTICA:** as cooperativas son organizacións xestionadas democraticamente polos socios e as socias, que participan activamente na fixación das políticas e na toma de decisións.
- c) **PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DOS SOCIOS E AS SOCIAS:** contribúen equitativamente ó capital das súas cooperativas e participan tamén, con base na actividade desenvolvida, nas ganancias ou nas perdas.
- d) **AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA:** as cooperativas son organizacións autónomas de autoaxuda, xestionadas polos seus socios e as súas socias. Asínanse acordos con outras organizacións e conséguense capital de fontes externas, de tal xeito que se asegure o control democrático por parte dos seus socios e das súas socias e se manteña a súa autonomía.
- e) **EDUCACIÓN, FORMACIÓN E INFORMACIÓN:** as cooperativas proporcionan educación e formación ós socios e ás socias para que poidan contribuír de xeito eficaz ó desenvolvemento das súas cooperativas. Debe constituír fondos específicos con parte das súas ganancias para levar a cabo esa función.
- f) **COOPERACIÓN ENTRE COOPERATIVAS:** as cooperativas serven ós seus socios e ás súas socias o máis eficazmente posible e fortalecen o movemento cooperativo traballando conxuntamente a nivel local, autonómico, estatal e internacional.
- g) **INTERESE POLA COMUNIDADE:** as cooperativas traballan moi en contacto co seu contorno e tratan de lograr o desenvolvemento sostible das comunidades das que os seus socios e as súas socias forman tamén parte.



B2-4. ¿Que cómpre para ser un bo socio ou unha boa socia cooperativista?



¡Buf! Non sei se será demasiado para min: participación, corresponsabilidade, compromiso... ¿Estarei preparado para asumir todo iso? ¿Que significa realmente ser socio ou socia cooperativista? ¿Cales son os meus dereitos e deberes? ¿E se teño que formar parte da directiva? A verdade é que non me vexo con suficiente preparación.

A verdade é que as persoas nunca nos cremos o suficientemente preparadas, pero non só para formar parte dun proxecto cooperativo, senón para outras múltiples facetas: pasar un exame, ser un bo amigo ou unha boa amiga, afrontar o primeiro día nun novo posto de traballo, converternos en pai ou nai, etc. Sen embargo, en ocasións non nos queda máis remedio que tirar para adiante e asumir os compromisos. Os medos veñen do descoñecemento, limítannos e fannos dudar. Cómpre sermos conscientes das propias capacidades e asumirmos os retos.



¿Que retos teño que asumir na cooperativa de traballo asociado?

Esperamos que todo o que levas visto ata o momento che axudara a situar o modelo cooperativo nun nivel máis realista. Ó longo destes capítulos seguro que xa puidiches enxergar que as posibilidades de pór en marcha -e sobre todo de manter- unha cooperativa pasan polo desenvolvemento e a vivencia dunhas actitudes específicas:

- ★ **FLEXIBILIDADE E MODESTIA EN OPINIÓNS E IDEAS:** a base da colaboración é a asunción do valor das ideas das demais persoas, evitando caer na sobrevaloración das propias e na adopción de posturas rixidas para a súa defensa.
- ★ **COLABORACIÓN E COOPERACIÓN:** os obxectivos e a filosofía dun modelo cooperativo precisan maiores índices de colaboración dos que teñen lugar noutros ámbitos sociais.

- ★ **FORMACIÓN CONTINUA, PERSOAL E EN GRUPO:** a consideración das persoas como o pilar máis sólido das cooperativas fai que sexa tamén o elemento máis coidado, especialmente no que se refire ó seu desenvolvemento persoal e á formación.
- ★ **AMPLITUDE DE MIRAS:** no plano persoal, social e empresarial. A apertura intelectual é especialmente necesaria para formar parte e colaborar con éxito nunha aposta anovadora e de alto contido social.
- ★ **COMPROMISO COA COOPERATIVA:** e coas decisións que se van tomando. Ser membro dunha cooperativa esixe unha implicación máis elevada que cando se é unha persoa asalariada, e do mesmo xeito un maior grao de fidelidade coas decisións colectivas.

E finalmente unha moi importante:

- ⊕ **HABILIDADES SOCIAIS PARA A COMUNICACIÓN E A NEGOCIACIÓN:** Saber escoitar, pórse no lugar dos demais, dar o brazo a torcer en ocasións, perder un pouco hoxe para gañar todos mañá e, sobre todo, levar as cousas cun pouquiño de humor.

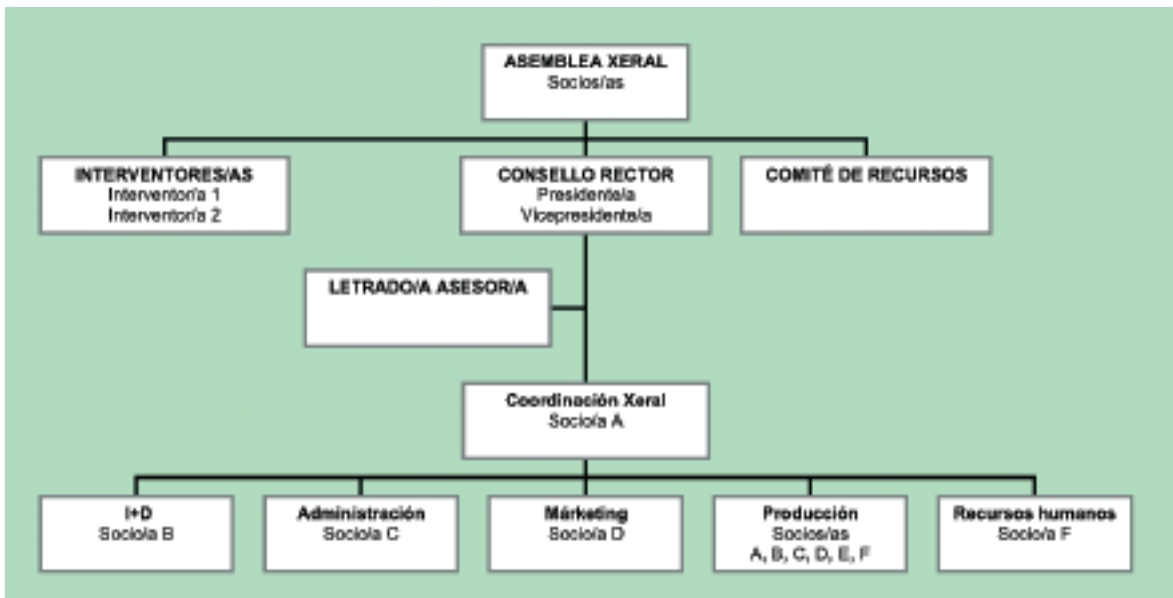
Como socio ou socia cooperativista tes ademais os seguintes dereitos e deberes:

DEREITOS	DEBERES
* Os que se derivan das normas legais, estatutos e acordos validamente adoptados.	* Asistir a reunións (assembleas, etc.).
* Ser elector e elixible para os cargos.	* Os que se derivan da lei, estatutos e acordos.
* Participar con voz e voto e formular propostas.	* Participar na actividade marcada.
* Participar na actividade sen discriminacións.	* Non realizar actividades competitivas.
* Percibir o retorno cooperativo (parte dos beneficios).	* Gardar segredo sobre asuntos e datos.
* Actualización e devolución das achegas ó capital e xuros.	* Desembolsar as achegas ó capital.
* Recibir a información necesaria.	* Participar nas actividades de formación.
	* Aceptar os cargos para os que se foi elixido ou elixida.

Se ademais foses elixido ou elixida para desempeñares algún cargo na cooperativa -como ves, é unha obriga aceptar o cargo, agás cunha xusta causa de escusa- non debes esquecer o seguinte:

Os cargos na cooperativa son un traballo máis que alguén debe asumir se se quere que a organización funcione. Debe asumilos quen resulte elixido e queira, saiba e poida. Na cooperativa tamén ten que existir unha delegación de autoridade que debemos entender como un servizo que se lles presta ó resto das persoas asociadas. E, se ben o órgano máximo de toma de decisións está na asemblea -reunión de todos os socios e as socias-, existen outros órganos que teñen por obxecto facilitar a xestión da empresa cooperativa -consello rector, interventores de contas, etc.-. Esta podería ser a representación gráfica da estrutura dunha cooperativa de traballo asociado tipo.

ORGANIGRAMA SOCIAL E EMPRESARIAL



O comité de recursos e o letrado asesor son figuras que só están presentes en cooperativas grandes. En cambio, nas cooperativas pequenas -unha cooperativa de traballo asociado pódese constituír con tres membros- é posible que o consello rector estea composto só polas persoas que ocupen a presidencia e a secretaría, ou que sexa substituído por unha administración única. Brevemente explicaremos as responsabilidades dos distintos cargos para que non nos colla por sorpresa cando nos elixan.

PRESIDENCIA: ocúpaa a persoa que representa a cooperativa ante terceiros e cara ó exterior. Está á fronte da cooperativa e é a súa imaxe. As súas funcións non son empresariais -aínda que poden selo se se teñen os coñecementos e a experiencia

necesarios-, senón representativas, de seguimento, de planificación, de control e tamén, habitualmente, as de moderar e presidir as asembleas.

VICEPRESIDENCIA: a persoa que se encarga dela substitúe ou complementa a presidencia nas súas funcións. Nas cooperativas pequenas -de menos de catro socios- pódese prescindir deste cargo.

SECRETARÍA: basicamente as súas funcións son levantar actas dos acordos das asembleas e reunións, e expedir certificados. Igual que o resto de membros do consello rector, ten tamén unha función de seguimento, planificación e control da marcha da cooperativa.

Tódolos membros do consello rector teñen entre outras as obrigas de velar por que se cumpran os obxectivos económicos, empresariais e sociais da cooperativa e son responsables do seu bo goberno. En cooperativas pequenas é difícil non asumir algún cargo, a non ser que se opte pola fórmula de administración única.

INTERVENCIÓN: ocúpase dela a persoa ou as persoas que controlan e fiscalizan a actividade da cooperativa. Poden acceder en calquera momento a toda a información e deben servir de garantía do correcto funcionamento ós membros da cooperativa. A súa función principal ten que ver coa revisión e co visto e prace das contas anuais da cooperativa.

Desde o punto de vista empresarial, as cooperativas poden contemplar tamén a figura da persoa responsable da dirección-xerencia ou da coordinación, tanto interna como externa -un membro da cooperativa ou unha persoa contratada- para garantir a profesionalidade na xestión da empresa. É un feito que en moitas cooperativas este papel está desempeñado pola presidencia, frecuentemente sen coñecementos e de xeito voluntario, o que as veces implica problemas e erros na xestión.

O máis importante é non confundir o papel que se está a desempeñar en cada momento. Cando estou exercendo como membro do consello rector teño unhas funcións e unhas responsabilidades e cando exerzo como socio traballador ou socia traballadora teño outras. É posible que aínda que ocupe a presidencia, como socio ou socia teña que seguir instrucións no traballo ou acatar as decisións que se tomen.

Se temos claras as nosas funcións e responsabilidades e nos preparamos para desempeñalas con lealdade e eficacia. Se temos sempre presente que lles estamos prestando un servizo ó resto de socios e socias e o levamos a cabo con honestidade e franqueza, seguro que non se nos subirán os cargos á cabeza e faremos que as pezas encaixen.



Cun axeitado reparto de funcións e responsabilidades, articulando un sistema de toma de decisións que faga da nosa cooperativa unha empresa organizada, mantendo as actitudes de respecto e procurando o acordo e a cohesión do grupo lograremos a viabilidade social, pero non debemos esquecer que para que a cooperativa funcione ben como empresa teremos que conseguir tamén a viabilidade técnica e a económico-financieira. Verémolo no seguinte capítulo, pero antes...

B2-5. Exercicios e dinámicas



Igúns exercicios para aplicar o aprendido

1. ¿Cal pensas que é a principal diferenza entre a cooperativa e outro tipo de empresas? Con esas diferencias ¿pensas que a cooperativa debería funcionar mellor ou peor que outro tipo de empresas? ¿Por que? Contrasta a túa opinión coa dos teus compañeiros e as túas compañeiras.
2. A ver se es quen de distinguir os diferentes tipos de cooperativas que aquí se formulan: lembra que cantas máis persoas, máis ideas.
 - Un número de persoas independentes que se dedicaban á fabricación de roupa decatouse de que por si mesmos non podían producir o suficiente xénero como para atraer os posibles grandes clientes, que pagaban mellores prezos. Reuniron fondos propios e tomados a crédito, adquiriron locais para almacenar e depositar a roupa que cada un fabricaba e contrataron persoal para recoller os xéneros dos seus teares e vendelos.
 - Un grupo de granxeiros decidiu xuntarse para pór en marcha un matadoiro. Investiron diñeiro, solicitaron préstamos e empregaron unha persoa para a xerencia e algúns operarios. A empresa comproulle o gando ós granxeiros e, cando o matadoiro produciu retornos, distribuíronos en proporción ó gando que cada un achegara.
 - Certo número de electricistas atopaba moi difícil traballar individualmente, de xeito que estes decidiron xuntarse e traballar colectivamente no mesmo taller. Conxuntamente compraban os seus materiais e as súas ferramentas e organizaban os seus traballos -había quen se dedicaba a empresas, outros a particulares, etc.-. Marcaban os seus propios salarios a partir dos ingresos da empresa.
 - Un grupo de persoas novas que querían comprar un piso, ante os prezos tan elevados que estes tiñan, decidiu organizarse para construír a súa propia vivenda. Contrataron técnicos -arquitectos e apareladores- para que lles fixeran un proxecto e dirixiran a obra e unha empresa constructora que os construíra.

3. Un problema nas cooperativas, onde todas as persoas son socios e socias e, xa que logo, comparten a propiedade, é que resulta ás veces difícil distinguir a **propiedade do poder** e da **autoridade**. A ver se ti es capaz de distinguilas neste exemplo:

Un cámara de televisión que retransmitía o concerto dunha famosa orquestra deu en matinar quen era o que tiña o poder naquel conxunto de músicos. Despois dun rato tivo claro que o personaxe que manexaba a batuta dictaba as normas para que os demais tocasen segundo el movía os brazos. Pero cando achegou máis a cámara, comprobou que esta persoa tiña, á súa vez, que atender os papeliños que ía pasando coa man a cada pouco (a partitura). Cando rematou o concerto soubo que o grupo de músicos, reunidos en asemblea días atrás, elixira as pezas que se ían tocar e contratara a persoa máis cualificada para os dirixir. ¿Quen ten a propiedade, quen o poder e quen a autoridade nesta orquestra cooperativa?

4. De todos os requisitos que se lle piden a un socio ou a unha socia cooperativista para que exerza as súas funcións do mellor xeito posible, ¿cal pensas que é a máis difícil de lograr?
5. E xa para rematar, anota na táboa as que consideres principais vantaxes e os inconvenientes máis salientables da cooperativa de traballo asociado. A ver se conxuntamente cos compañeiros e as compañeirás atopas solucións ós inconvenientes:
- Estar ás veces constituídas por persoas con pouca ou nula formación empresarial e mesmo profesional.
 - Ser dono dos medios de produción e, xa que logo, do propio traballo.
 - Participar nunha sociedade democrática onde podes ser escoitado e participar nas decisións.
 - Xestión empresarial deficiente, escasa perspectiva comercial e inaxeitados coñecementos do mercado.
 - Asunción de responsabilidades, apertura de horizontes mentais e participación activa.
 - Frecuentes conflitos na toma de decisións e no reparto de tarefas.
 - Problemas de financiamento e capitalización.
 - Reparto equitativo das rendas e das ganancias que se xeran.
 - Empresa cooperante con outras empresas.

COOPERATIVA DE TRABALLO ASOCIADO	
AVANTAGES	INCONVENIENTES

BLOQUE III

UNHA IDEA COMPARTIDA

- 1** A idea, o primeiro
- 2** Iniciativa, motivación e compromiso
- 3** Acoutando o risco: o plan de empresa cooperativo
- 4** Da idea á acción
- 5** Exercicios e dinámicas

B3-1. A idea, o primeiro



***¡Dádeme unha boa idea e moverei o mundo!
A frase non era exactamente así, pero podería valer. E se non, aí están o chupa-chups, a fregona ou o teléfono móbil para o certificar, e tantas e tantas outras boas ideas que poderían ter sido e non foron. Pero claro, a idea boa é a que se converte en acción, porque se non queda no caixón.***

O certo é que “idade” e “idea” son dúas palabras parecidas e que semellan ir da man, xa que se hai algo que caracteriza a xuventude é a cantidade e a calidade das ideas que se vos ocorren e a grande creatividade que tedes. Seguro que ó longo do día tedes moitas, e poida que algunhas destas ideas sexan de tipo profesional. Sen dúbida, ás veces vos abordan pensamentos do tipo “pois se eu tivera cartos montaría...”, “cando acabemos de estudar poderíamos montar...”, “esta idea xa se me ocorrera a min”, “pois a min gustaríame ser o meu propio xefe”, etc. Todos estes pensamentos poden ser o xerme dunha boa e grande idea.



E a ti, ¿ocórrenseche moitas ideas?

Se non é así, non te preocupes, non todo o mundo ten facilidade para xerar ideas; algúns non somos moi creativos, pero a cambio temos máis capacidade para levar adiante as ideas dos demais ou temos menos medo ós riscos, ou máis constancia. En calquera caso, a sociedade precisa das vosas ideas, ideas sen corsés, e no suposto de que esta aventura a queiras compartir e levar a cabo con máis xente (en grupo), só precisas facer partícipes dela as posibles persoas colaboradoras e, se realmente vos ilusiona, poida que esta idea se converta no voso proxecto. Se é así, cando menos comprobade se é factible; despois levala a cabo ou non xa é decisión vosa. Por suposto, falamos de ideas de empresa, co obxecto de que ti participes activamente no mercado de traballo, non só realizando unha profesión senón tamén decidindo sobre a maneira de facer as cousas e xerar riqueza na sociedade.



A idea, aínda que nun principio de xeito intuitivo a consideres moi boa, debes sometela a unha serie de cuestionamentos:

1. ¿É anovadora? ¿En que? Porque cambia outros produtos semellantes, porque mellora o seu servizo, porque melloramos na organización, etc. ¡Cómpre que se diferencie das actuais!
2. ¿É unha idea realista?
3. ¿Esta idea apaixónate? ¿motívate?
4. ¿Intúes que é posible tecnicamente?
5. ¿É posible desde o punto de vista económico? ¿tes ou podes conseguir os cartos que poden cumprir?
6. ¿Coñeces alguén a quen lle poida interesar compartir e desenvolver esa idea contigo?
7. ¿Estás en condicións de a poder acometer?
8. ¿Intúes que a súa rendibilidade xustifica os esforzos necesarios para a pór en marcha?

¡DEBES SABER QUE O OBXECTIVO PRINCIPAL DE TODA “IDEA” EMPRESARIAL É O DE SATISFACER UNHA NECESIDADE DO FUTURO COMPRADOR. Isto quere dicir que non basta só con que sexa novidosa ou orixinal, senón que debe haber quen a queira consumir. Unha idea pode que che pareza a máis marabillosa do mundo, pero se non existe mercado para demandala entón podemos dicir que está destinada ó fracaso; pero se pola contra esta marabillosa idea cobre unha necesidade, entón o **primeiro pé está dado e ben alicerzado**.

Un exemplo: uns rapaces e unhas rapazas dos arredores dunha cidade decatáronse de que moitas persoas da súa veciñanza ían soas no seu coche tódolos días a traballar ó centro. Retencións, atascos, cabreos e un gasto inútil de gasolina. Fixeron algunhas preguntas e descubriron que moitas delas ían cara ó mesmo sitio ou a sitios moi próximos, e ocorrúselles **“unha idea”**: ¿por que non pór de acordo a xente que ía cara ó mesmo sitio para que fosen xuntos nun só coche?

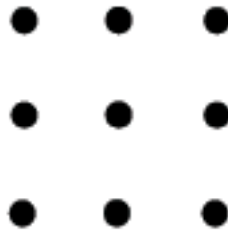


As persoas pagábanlle un tanto a quen conducía e outro tanto ó grupo por pólos en contacto. O que pagaban resultaba moito máis económico que o que lles custaba todos os días o autobús, o tren ou calquera outro transporte público, e máis cómodo, por-

que os deixaba moi preto do seu posto de traballo. Comentaron a idea con algunha xente -algúns dixéronlles que tolearan, outros déronlles ánimos-, fixeron un pequeno estudio de mercado, analizaron a viabilidade do asunto e... o primeiro ano, Auto-compartido facturou arredor de 60.000 euros.

Se es das persoas que pensan que lles gustaría montar algo, pero non tes moi claro o que¹, aquí van algunhas suxestións para tirar ideas entre un grupo de persoas, que ben poden ser os teus compañeiros e as túas compañeiras. O primeiro paso será estar abertos a todas as ideas, non ser cuadriculados, aínda que nun primeiro momento nos parecen que rompen esquemas ou que son parvadas. Polo menos, non nos pechemos e procuremos que a imaxinación camiñe sen ataduras. Lembra que **a imaxinación é como un paracaídas, que só funciona cando está aberto**. Para contribuír a este estado podemos realizar a seguinte dinámica:

O xogo dos puntos²: A tarefa consiste en trazar catro liñas rectas que atravesen todos os puntos sen levantar o lapis do papel. Podes empezar ou rematar por onde queiras.



Se te esforzaches pero non es capaz, non te preocupes. Non é doado cambiar os esquemas mentais, así que podes ver a solución nas páxinas finais.

No apartado de exercicios e dinámicas formulámosvos outro exercicio que serve para xerar ideas en grupo (cantas máis persoas, máis ideas).

Ver B3-5
Exercicios e
dinámicas.

1. Ó final deste manual inclúese algunhas suxerencias de ónde están as ideas.
2. Promover a apertura de miras, sen corsés, aínda que se teña que saír dos esquemas pre-deseñados ou das expectativas que se teñen de un.

B3-2. Iniciativa, motivación e compromiso



Un mozo paseaba por unha praia moi longa e cada vez que atopaba unha estrela de mar lanzábaa lonxe, cara ó mar. Un home que pasaba preguntoulle qué facía. “Estou tirando estrelas ó mar, porque está baixando a marea e se non han morrer cando lles dea o sol”. O home, vendo que había moitísimas, díxolle: “iso que fas é inútil. A praia é enorme e hai milleiros de estrelas. Non as vas dar salvado todas”. O rapaz colleu outra estrela e, tirándoa máis aló das ondas, respondeulle: “Para esta non foi inútil”, e seguiu co que estaba a facer.

“INICIATIVA” E “MOTIVACIÓN” SON SINÓNIMOS DE “EMPRENDER”

A vosa imaxinación -ifuturos emprendedores!- debe intentar darlles resposta ás continuas demandas dun mercado moi cambiante, que vos ha pór a proba constantemente, para algún día obterdes o éxito como recompensa ó voso esforzo.

Se algo ten claro a xente que leva uns cantos anos traballando coas empresas, é que o maior combustible que alimenta un bo proxecto é a ilusión e a confianza que as persoas que o promoven depositen e manteñan na idea. Xa que logo, toda persoa emprendedora debería reunir, cando menos, algunha destas calidades, coas que seguro vos habedes sentir identificados:

- ★ Confianza nun mesmo e ilusión no proxecto.
- ★ Boa elección das persoas que colaboren como socios e socias.
- ★ Capacidade de esforzo e perseveranza.
- ★ Capacidade para organizar e coordinar medios económicos, humanos e materiais.
- ★ Capacidade para dirixir e motivar as persoas.
- ★ Capacidade para tomar decisións e asumir riscos.
- ★ Iniciativa e espírito anovador.

Non esquezas que é moito máis doado reunir estas características entre varias persoas. Así que se vos atopades identificados/as con máis dunha destas características, isen dúbida! sodes posibles candidatos/as a Emprendedores/as.

Se tedes capacidade para emprender e para pór en marcha unha idea, se tedes “iniciativa”, xa posúides un dos ingredientes fundamentais; o segundo é a motivación, a ilusión e o entusiasmo para perseverar no seu desenvolvemento. Se a iniciativa ten que ver co impulso inicial -co arranque-, a motivación, como xa vos avanzabamos, é o combustible para continuar a marcha nesta carreira de fondo. Cando o motivo é simplemente atopar un posto de traballo que non se consegue por outros medios cabería preguntarse “e se mañá che aparece un posto de traballo, ¿deixas o proxecto?”; cando o motivo é gañar moitos cartos con esta idea, cabería preguntarse “¿e se non gañamos tanto ou non o gañamos tan axiña?”

Analiza con calma os teus motivos para ver se son suficientes para pór en marcha e perseverar no desenvolvemento do proxecto.



E non esquezas que o proxecto cooperativo ten unha diferenza moi clara con outro tipo de empresas: o que priman son as persoas, polo que resulta fundamental pór en común os motivos de todas as persoas que forman parte del. Cando as motivacións son diferentes poden, no futuro, xurdir problemas e conflitos que cómpre anticipar.

Neste sentido, como di o noso amigo Arcadí Vilert³ “estase a democratizar o dereito á iniciativa empresarial, o que significa que hoxe ser empresario non é patrimonio exclusivo de quen teña capital senón, máis que nunca, de quen teña “boas ideas” e estea disposto a as levar a cabo con rigor e tenacidade”.

Só existe fracaso cando un non desenvolve os seus ideais. No teu caso, non só te debes comprometer coa idea senón co grupo, co que adquires unha obriga co proxecto: **a obriga de analizar se é viable intentar levalo a cabo.**

Non esquezas que o mundo é das persoas que se arriscan e toman a iniciativa.



3. Arcadí Vilert, *La autogestión cooperativa hoy*, FCTAC, Barcelona.

B3-3. Acoutando o risco: o plan de empresa cooperativo



¡Xa temos unha idea! Pensamos que pode funcionar. Temos ganas e ilusión por levala adiante. Comprométeste con ela e cos teus compañeiros e as túas compañeiras para pór en marcha e montar a cooperativa.

Se é así, ientón é o momento de parar!



Cómpre planificar os obxectivos, os medios e as estratexias, e coñecer os posibles resultados, todo isto nun horizonte de tempo de cando menos cinco anos. E dicir, ides deseñar cómo queredes que sexa a vosa empresa e o que precisades para o conseguir. En resumo, planificar é dicir **qué queremos, cándo o queremos** conseguir e **qué medios precisamos** para o lograr.

Segundo R. L. Acloff, planificar consiste en concibir un futuro desexado, así como os medios reais para o alcanzar.

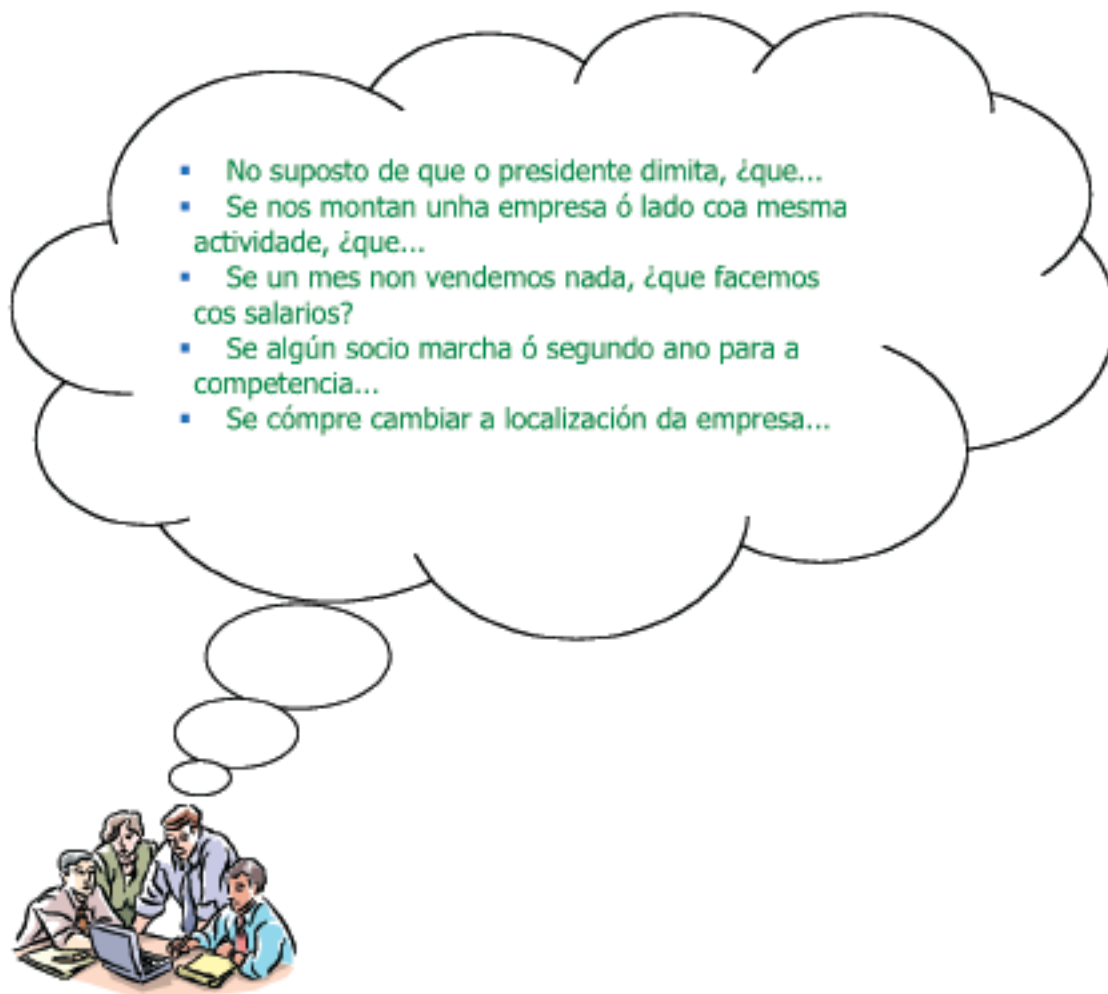
Puidera ser que a **idea inicial** xurdira dunha soa persoa, pero vaise converter en propiedade de todo o grupo a través do seu desenvolvemento conxunto. Con esta participación activa, ademais, conséguese unha primeira filtraxe de socios e socias, xa que é útil para gañar maior conciencia sobre o compromiso que vai esixir a cooperativa. Este é o momento ideal para expor individualmente o verdadeiro compromiso ou os atrancos e problemas para seguir adiante.

O plan de empresa cooperativo vai ser a carta de navegación para a nosa empresa; vainos marcar o rumbo. Por unha banda, internamente vainos obrigar a iniciar a aventura empresarial cun mínimo de coherencia, rigor e eficacia, cun coñecemento sobre as posibilidades de éxito e, sobre todo, cunha



maior implicación de todas as persoas socias, ó ter participado no seu deseño. E externamente, vai ser unha espléndida carta de presentación do proxecto ante terceiros, que nos pode servir para solicitar financiamento, contactar con clientes, solicitar apoios da Administración, etc.

Este plan, sobre todo, debe dotar o grupo de persoas promotoras da información e da formación necesarias para lograr unha grande capacidade de resposta e flexibilidade.



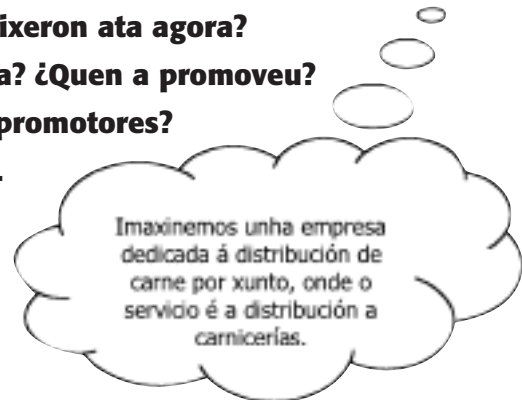
GUÍA PARA A ELABORACIÓN DUN PLAN DE EMPRESA COOPERATIVO

A.- A historia do noso proxecto

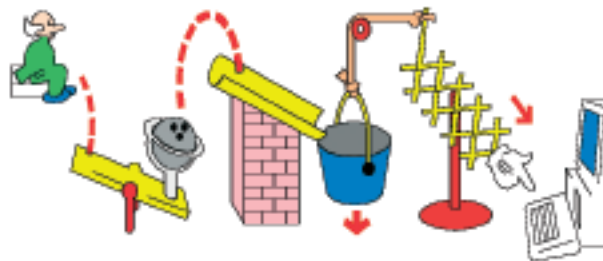
Neste apartado faredes unha breve descrición da actividade, así como do seu grao de desenvolvemento no momento de confeccionar o plan.

Tamén cómpre realizar unha breve historia do proxecto: por qué se elixiu e de quen partiu a idea. Podémolo facer intentando responder ás seguintes preguntas:

- ★ **¿Cal é a actividade á que nos imos dedicar na cooperativa?**
- ★ **¿Xa está iniciada? ¿de que xeito?**
- ★ **Se non o está, ¿que falta para a iniciar?**
- ★ **¿Que actividades máis importantes se fixeron ata agora?**
- ★ **¿Como xurdiu a idea de facer a empresa? ¿Quen a promoveu?**
- ★ **¿Como conseguistes o grupo de socios promotores?**
- ★ **Principais atrancos que se presentaron.**
- ★ **Contactos realizados.**
- ★ **¿Xa está iniciada? ¿de que xeito?**



B.- Área comercial e de produción



Neste apartado, tratares de facer unha definición clara e precisa do produto ou servizo con respecto ó mercado onde vai ser ofrecido. Para isto utilizaremos a empresa que antes imaxinamos como un exemplo práctico que levaremos paralelo a todos os apartados.

B.1.- Definición do produto

Productos:
porco, tenreira e cordeiro, con denominación de orixe

Describiremos aquí as características, o nivel de calidade inherente e os elementos que o diferencian do resto de produtos ou servizos semellantes que hai no mercado. Tamén será importante sinalalos consumidores ós que vai dirixido, as necesidades que cobre e as principais fases da produción, cunha indicación de cómo ides controlar a calidade. En resumo, estaríamos respondendo ó seguinte:

- ★ **¿ Cales son os produtos ou servizos da nosa empresa? Calidade.**
- ★ **¿ Que aspectos anovadores os diferencian dos nosos competidores?**
- ★ **¿ Que necesidades cobre?**
- ★ **¿ Que procesos temos que facer para o producir?**
- ★ **¿ Como imos controlar a calidade en todos os procesos, incluída a venda?**

Proceso: compra des reses vivas, transporte ó matadoiro para o seu sacrificio, transporte á nave da empresa e distribución á clientela.

B.2.- Definición do mercado. Detección de oportunidades de negocio

- ★ **¿ Onde se espera vender e ofrecer o produto ou servizo?**
- ★ **¿ Cales poden ser os nosos consumidores? Características tanto dos clientes como dos consumidores.**
- ★ **¿ Cal e o mercado actual para este tipo de produtos? ¿Cal pode ser a súa evolución nun futuro? Téñanse en conta as zonas xeográficas escollidas e o seu porqué.**

B.3.- Análise da competencia

Competencia: empresas consolidadas con fortes investimentos en transporte. Compiten en prezos

Aquí tedes que relacionar os aspectos que definen a competencia da futura empresa desde diferentes perspectivas: dimensión (capacidade de produción), medios humanos (persoas coas que contan, socios ou non), zonas de influencia, estrutura, promoción (técnicas de venda, publicidade, relacións públicas, etc.), tipo de produtos que ofrecen, prestixio, etc. Cómpre comparardes todos estes aspectos cos do voso proxecto.

- ★ **¿Quen compón a competencia (as empresas que venden e ofrecen os mesmos ou parecidos produtos ou servizos)?**
- ★ **¿Cales son os seus puntos fortes e os febles? Comparádeos cos do voso proxecto.**

Publicidade: anuncios, páxinas amarelas e visitas do comercial da empresa.

B.4.- Promoción e publicidade

- ★ **¿Con que medios vamos dar a coñecer os nosos produtos? Medios e sistemas de publicidade utilizados para atraer os compradores.**


B.5.- Previsións

Aquí tedes que indicar de xeito razoado -e a ser posible contrastado- as previsións de cifras de vendas dos produtos ou servicios da cooperativa, ben sexa en importe - euros-, ben en unidades -cantidade de produto- ou ben nos dous conceptos.

Haberá que definir tamén os medios dos que dispoñedes para lograr esa capacidade de produción, demostrando que con eles se poden conseguir as previsións apuntadas, así como especificar os circuitos de distribución -cómo lle ides facer chegar os produtos á clientela-.

- ★ **¿Canto se espera vender anualmente?**
- ★ **¿Canto podemos producir anualmente?**
- ★ **¿Que sistemas de distribución imos utilizar?**
- ★ **¿Que cantidade de mercadorías teremos no almacén como media?**

Prezos: tras un estudio de todos os custos da empresa establécese un prezo que deixe unha marxe de beneficio do 17% sobre o custo.



B.6.- Determinación do prezo de custo por produto ou servicio

Determinación do prezo de custo de cada un dos produtos ou dos servicios a partir da suma do total dos custos, tanto dos variables como dos fixos.

Temos que responder a "¿canto nos custa producir cada un dos nosos produtos ou servicios?". Pero, para isto, primeiro temos que coñecer os custos fixos que ten a cooperativa, independentes do volume de produción: gastos de persoal mínimos, seguridade social, alugueiros, subministracións (luz, auga, teléfono, etc.), impostos, depreciación da maquinaria, etc. Ademais, cómpre tamén termos en conta os custos variables, en función da produción: materias primas, gastos de distribución, etc.

B.7.- Determinación do prezo de venda e a súa comparación co da competencia. ¿Con que vendas logramos cubrir os custos totais?

Trátase de describir os prezos que se van establecer na cooperativa, a partir da valoración dos custos fixos e variables xa determinados no punto B.6. É importante realizar unha análise comparativa dos prezos resultantes cos da competencia -as demais empresas que ofrecen o mesmo produto-.

Tamén debemos calcular as vendas mínimas que precisa a nosa empresa para cubrir todos os gastos fixos e variables, para sabermos que unha vez acadado este punto estaremos a xerar beneficios; no caso contrario estaremos a incorrer en perdas.

C.- Área económica e financeira



Débense establecer as oportunas previsións anuais da conta de resultados (ingresos e gastos), o estado da tesourería (entradas e saídas de diñeiro) e o balance de situación (bens, dereitos e obrigas), razoando o importe de cada partida.

Indicarase tamén o xeito de cobramento e de pagamento previsible nos conceptos de vendas e gastos dos produtos ou servicios.

C.1.- Plan de investimento

Son os cartos necesarios para a posta en marcha da cooperativa, é dicir, o que nos vai custar cada un dos investimentos necesarios para desenvolver a actividade, ademais das súas características físicas:

- ★ **Maquinaria.**
- ★ **Ferramentas.**
- ★ **Moblaxe.**
- ★ **Vehículos.**
- ★ **Locais.**
- ★ **Instalacións.**
- ★ **Outros.**

Investimentos:	
Instalacións:	9.015 euros
Transporte:	15.025 euros
Moblaxe:	1.803 euros
Gastos de constitución:	781 euros
Tesourería:	1.935 euros
Total:	28.559 euros

É moi importante aquí non esquecer o diñeiro necesario para funcionar e facer fronte ós primeiros gastos, ata que cobremos as primeiras vendas, que estará recollido na tesourería (diñeiro efectivo en caixa ou nos bancos).

C.2.- Plan de financiamento

Financiamiento: Capital social: 28.559 euros
--

Fontes económicas de onde se obtén o diñeiro necesario para financiar os investimentos. Débese facer unha listaxe detallada de todos aqueles desembolsos económicos que se deban realizar e da súa procedencia.

- ★ **Recursos propios -o diñeiro achegado polos socios, ou capital-**.
- ★ **Préstamos dos bancos ou doutras persoas.**
- ★ **Subvencións e axudas económicas da Administración. Este apartado é de especial interese nas cooperativas, xa que contan cunha grande cantidade de axudas e subvencións para a posta en marcha.**
- ★ **Outros.**

C.3.- Sistema de cobramento a clientes

Descrición do plan de cobramento que se empregará cos clientes: efectivo, aprazado, con descontos, etc.

C.4.- Sistema de pagamento a provedores

Xeitos de pagamento establecidos cos provedores futuros: efectivo, aprazado, con descontos, etc.

C.5.- Conta de resultados

Previsión de beneficios ou perdas -ingresos menos gastos- que se obterán a finais de cada ano.

CONTA DE RESULTADOS	1º ANO	2º ANO	3º ANO	4º ANO	5º ANO
INGRESOS					
★ Ingresos das vendas					
★ Ingresos de subvencións					
★ Ingresos das contas					
★ Outros ingresos					
TOTAL INGRESOS					
GASTOS					
★ Compras de materiais					
★ Gastos de persoal					
★ Gastos de impostos					
★ Gastos financeiros					
★ Gastos de profesionais					
★ Outros gastos					
TOTAL GASTOS					
RESULTADO (beneficios ou perdas)					

C.6.- Estado de tesourería

Trátase da previsión de entradas e saídas reais de diñeiro da empresa que se materializarán -pagamentos e cobramentos- ou, o que é o mesmo, da conta de resultados anterior: ver cuántos ingresos se converten en cobramentos efectivos e cuántos gastos en pagamentos. Así, por exemplo, se unha empresa que principia as súas actividades o mes de decembro só ten como ingresos unha factura de 1.000 euros, que non cobra ata o ano seguinte, e ten como gastos 800 euros en salarios que si que paga, terá un beneficio de 200 euros, pero a súa tesourería será negativa en 800 euros.

É moi importante que o primeiro ano fagamos unha desagregación mensual da tesourería para controlar perfectamente as entradas e as saídas de diñeiro previstas.

TESOURERÍA	1º ANO	2ºANO	3º ANO	4ºANO	5ºANO
INGRESOS					
★ Cobramentos das vendas					
★ Cobramentos de subvencións					
★ Cobramentos das contas					
★ Outras entradas					
TOTAL ENTRADAS					
GASTOS					
★ Pagamentos de materiais					
★ Pagamentos de salarios e seguros					
★ Pagamentos de impostos					
★ Pagamentos de xuros					
★ Pagamentos a profesionais					
★ Outros pagamentos e saídas					
TOTAL SAÍDAS TESOURERÍA					

C.7.- Balance de situación

Previsión do estado financeiro concreto da empresa nun momento determinado, normalmente a finais de cada exercicio económico de estudo.

BALANCE DE SITUACIÓN	1º ANO	2ºANO	3º ANO	4ºANO	5ºANO
INVESTIMENTO -ACTIVO-					
★ Maquinaria					
★ Ferramentas					
★ Vehículos					
★ Equipos informáticos					
★ Fianzas e depósitos					
★ Gastos de constitución					
★ Existencias do almacén					
★ Clientes pendentes de cobramento					
★ Diñeiro en efectivo.					
★ Diñeiro nos bancos.					
★ Outros.					

TOTAL ACTIVO	1º ANO	2º ANO	3º ANO	4º ANO	5º ANO
FINANCIAMENTO -PASIVO- ★ Capital de socios e asociados ★ Reservas ★ Subvencións ó investimento ★ Préstamos ★ Provedores pendentes de pagamento ★ Débedas da Administración ★ Outros					
TOTAL PASIVO					

D.- Área organización e xestión



As regras de xogo da organización son:



- 1º Liderado e información
- 2º Normas:
 - Estatutos
 - Regulamento Interno
- 3º Establecemos Sistema de participación



Esta área fai referencia ás regras de xogo e ós aspectos do equipo humano necesario para o funcionamento da cooperativa. Débese establecer a organización de todas as persoas traballadoras, tanto se forman parte da cooperativa como se non.

No suposto de precisar persoal, este débese seleccionar segundo unha serie de características, para garantir na cooperativa unha maior cohesión do equipo humano. Entre outras, podemos mencionar as seguintes:

- ★ Iniciativa e visión estratéxica.
- ★ Capacidade de xestión empresarial
- ★ Coñecemento do negocio.
- ★ Cualificación técnica.
- ★ Capacidade de traballo en grupo.
- ★ Asunción da democracia interna.
- ★ Capacidade de organización.

Como a nosa empresa é unha cooperativa, debemos ter especial coidado en establecer os dous tipos de estrutura, a social -onde se establecerán as diferencias entre propiedade, poder e mando- e a funcional -onde se establecerán os traballos, as tarefas e as responsabilidades-, dotándonos neste momento de instrumentos que eviten ou resolvan os posibles conflitos.

- ★ Estructura social: asemblea, órgano de administración, comité de recursos e interventores.
- ★ Organización funcional: segundo as categorías profesionais. Funcións e responsabilidades. Definición das tarefas a partir dos obxectivos da cooperativa e asignación de funcións, xustificadas segundo os currículos e a experiencia profesional.
- ★ Tamén se establecerán no regulamento interno os salarios, as vacacións, as quen-das, as excedencias, etc.

E.- Análise e conclusións

Estas derradeiras reflexións vannon levar a tomar a decisión de crear ou non a empresa cooperativa. Para desenvolver este proxecto tivestes que analizar a realidade, reflexionastes sobre ela e planificastes as actuacións. Agora tócvos executar as decisións e controlar a súa eficacia.

¿É rendible a empresa en termos económicos?

Xera beneficios ou ingresos suficientes para facer fronte ós gastos

¿Cantos anos tardamos en recuperar o investimento inicial?



¿É rendible a empresa en termos sociais?

Xera postos de traballo de calidade.

Facilita o desenvolvemento persoal do equipo humano.

Coopera con outras entidades.

Participa dos principios cooperativos.



B3-4. Da idea á acción

SE XA ESTAMOS PREPARADOS PARA PÓR EN MARCHA O NOSO PROXECTO COOPERATIVO...

...ultimemos detalles!

3.4.1. Formalizar a constitución da cooperativa, segundo a Lei 5/1998, do 18 de decembro, de cooperativas de Galicia.

TRÁMITES DE CONSTITUCIÓN DUNHA COOPERATIVA

★ Certificación negativa do nome

Estamos obrigados a solicitar ante o **Rexistro Central de Cooperativas de Madrid** a emisión dun certificado que acredite que non existe outra cooperativa co mesmo nome que a nosa. Este certificado levarase ó notario.

★ Escritura de constitución. Estatutos⁴.

O contido da escritura de constitución, a maiores de recoller a vontade dos socios promotores de constituír a cooperativa -acta de constitución- recollerá as normas básicas, que se ampliarán nos estatutos.

Estes documentos formalízanse ante **notario**.

★ Liquidación do imposto de transmisións patrimoniais

Imposto do que están exentas as cooperativas, pero que si que están obrigadas a presentar ante a **Consellería de Economía da Xunta de Galicia**.

★ Rexistro da cooperativa e legalización dos libros oficiais

Presentación para a súa revisión da escritura e dos estatutos ante o **registro de cooperativas provincial ou central**. Unha vez inscrita legalízanse os libros oficiais da cooperativa - libro de socios, libro achegas de capital, libro de actas, etc.

★ Alta de industria

No caso de levar a cabo unha actividade industrial, temos que solicitar a inscrición na **Dirección Xeral de Industria**.

★ Licencias municipais (apertura, obras, rótulos, etc.)

Para a apertura dun establecemento para exercer a actividade débese ter solicitada ó **Concello** a correspondente licencia.

★ Inscrición de marcas e patentes

No suposto de que desexemos reservar algunha marca ou patente de invención propia, débemola rexistrar na **Oficina Española de Patentes e Marcas**, tras pagar as taxas correspondentes.

3.4.2.- Trámites con Facenda.

FACENDA

★ Presentación da declaración censual (modelo 036-037)

Para comunicar o alta na actividade económica elixida, para solicitar o código de identificación fiscal e para se dar de alta nas obrigas fiscais.

★ Alta no imposto de actividades económicas (modelo 845)

Debémolos dar de alta no epígrafe correspondente á actividade que pretendamos desenvolver.

4. Existen modelos destes documentos nos rexistros de cooperativas (ver entidades e organismos)

3.4.3.- Trámites coa Seguridade Social.

SEGURIDADE SOCIAL

- ★ Alta da empresa e afiliación dos traballadores á Seguridade Social
Presentarase unha solicitude na **Tesourería da Seguridade Social**, que nos asignará un número patronal, e tamén faremos constar a mutua que asumirá a cobertura de accidentes de traballo e doenzas profesionais.
- ★ Comunicación de apertura do centro de traballo e legalización de libros de visita dos traballadores.
Na **Consellería de Asuntos Sociais, Emprego e Relacións Laborais** e no **Ministerio de Traballo**, respectivamente.

3.4.4.- O día da inauguración.

- ★ Local, produtos, atención ós clientes... ¿Está todo a punto?
- ★ Publicidade
- ★ Clientes invitados.
- ★ Axentes públicos de interese para a promoción da empresa.
- ★ Discurso de apertura.
- ★ Ofertas preparadas.
- ★ Agasallos ós invitados.



E deixade fóra os nervios, que non son imprescindibles para que as cousas saian ben, aínda que si para que se vivan con intensidade.

**¡PARABÉNS! SE CHEGASTES ATA AQUÍ TEREDES O FUTURO
PROFESIONAL NAS MELLORES MANS, ¡AS VOSAS!**



B3-5. Exercicios e dinámicas



Algúns exercicios para aplicar o aprendido

1.- A tormenta de ideas⁵

¡NA PROCURA DUN GRAN PROXECTO!

Trátase de que en grupo, tras elixir unha persoa para coordinar, cada un achegue ideas para montar unha cooperativa, tendo en conta que todas van ser aceptadas e que non se admitirán discusións ou críticas no momento de exposición. O que vai facer a persoa que coordine é recoller e evitar as críticas. Nesta fase tódalas achegas valen, aínda que poidan ser lóxicas ou ilóxicas, útiles ou inútiles, sempre que teñan relación co tema.

Logo de telas todas rexistradas, ábrese sobre elas unha quenda de debate, co resultado dunha selección máis precisa, consensuada e razoada. Neste proceso tamén se está na procura dunha maior implicación do grupo, de consenso e compromiso co seu desenvolvemento.

2.- Caso: deseño asistido por ordenador

A tres compañeiros que estudaron deseño asistido por ordenador, ocrúselles a idea de deseñar logotipos para empresas e pólos á venda.

Os tres tiñan amplos coñecementos de informática, en programas tanto de deseño como de maquetaxe, e nos seus ratos libres confeccionaran diversos logotipos para a súa asociación, para o equipo de baloncesto e mesmo para algúns amigos que os levaban como adorno nas súas camisetas.

Constituíron unha cooperativa, xa que contaban con moitas axudas para a posta en marcha, e despois dun ano de funcionamento só deseñaran dous logotipos, un para a empresa dun amigo carpinteiro que se constituíra recentemente, a quen lle cobraron un prezo simbólico, e outro para a asesoría que lles tramitara a constitución da súa empre-

4. O obxecto vai ser promover a creatividade, lograr a achega libre e creativa de ideas, opinións e coñecementos, e evitar as inhibicións que causan as críticas.

sa. Non entendían a razón do escaso traballo, xa que os seus deseños lles parecían moi bos e a un prezo moi axustado. Ademais, levaran a cabo un reparto postal masivo nos arredores do seu local e mesmo lles enviaron cartas a máis de 200 empresas, nas que lles ofrecían os seus servicios.

¿Poderíaslles explicar os motivos do seu escaso éxito?

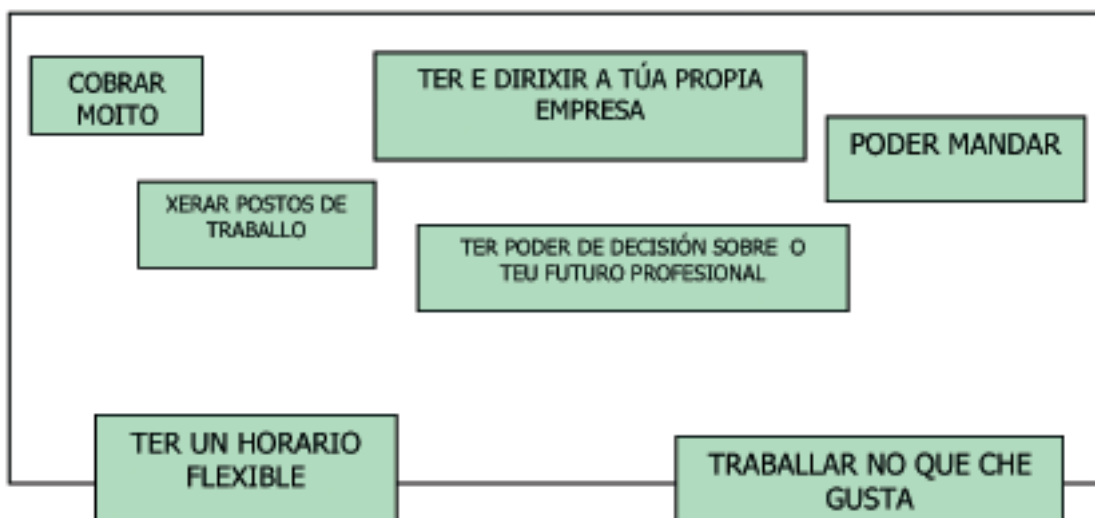
3.- Dinámica: a escolla

O obxectivo deste exercicio é a procura de socios ideais, que cando menos compartan algunhas motivacións persoais.

O que se procura é a maior coincidencia de motivacións iniciais.

1º Realizárase individualmente, de xeito que cada un elixa os tres principais motivos polos que estaría disposto a montar unha empresa.

2º Logo, en grupo, unha vez feitos públicos os motivos de cadaquén, abrírase un debate onde cada un exporá se os seus compañeiros de aventura cooperativa deben ou non ter os mesmos motivos ou, cando menos, os seus motivos non deberían ser...



4.- As tres grandes áreas que debemos planificar antes de montar a cooperativa son a organización, a comercial e de produción, e a económico-financeira. ¿Cal che parece máis importante? ¿Por que? Contrasta a túa opinión coas dos compañeiros e as compañeiras.

BLOQUE IV

POR SE SERVE DE AXUDA

- 1** Fichas -resumo
- 2** Resultados exercicios e dinámicas
- 3** Libros e manuais
- 4** Entidades e organismos

FICHA RESUMO: a realidade laboral

- ★ Cómpre rachar co círculo do desemprego: anticipación, procura de información, planificación, constancia, dedicación e tempo son as ferramentas para empregar.
- ★ O traballo para a Administración está integrado por distintos grupos e tipos de persoal. As convocatorias de prazas fanse públicas nos distintos boletíns oficiais.
- ★ O autoemprego é outra opción: traballar por conta propia, só ou con socios ou socias e pór en marcha as túas ideas.
- ★ Hai moitos tipos de sociedades, pero as principais diferencias entre elas teñen que ver coa responsabilidade fronte ás débedas, o control, a xestión e os impostos que pagan.
- ★ O autoemprego colectivo permite sumar capacidades e afrontar as dificultades e os retos con apoios e garantías.
- ★ Tratar de ver cáles son os sectores con potencialidade no futuro hanos permitir estar en mellores condicións de atopar traballo, tanto por conta allea como por conta propia.

FICHA RESUMO: o cooperativismo

- ★ O cooperativismo é a alternativa das persoas que se enfrontan ó futuro convencidas de que as empresas e as economías necesitan máis elementos de independencia, democracia e participación.
- ★ As cooperativas forman parte das nosas vidas en múltiples sectores e actividades, e teñen tras de si unha longa historia e tradición de traballo en grupo.
- ★ A cooperativa de traballo asociado é unha empresa especial que conxuga os obxectivos do capital e os do traballo, onde as persoas son o núcleo da xestión.
- ★ Entre os valores propios das cooperativas de traballo asociado atopamos a autoaxuda, a responsabilidade, a solidariedade, a transparencia, etc. É función das persoas que forman parte da cooperativa exercelos na práctica.
- ★ Para formar parte dunha cooperativa debemos desenvolver certas actitudes: flexibilidade e modestia en opinións e ideas, colaboración e cooperación, formación continua, compromiso e habilidades para a comunicación e a negociación, etc.

FICHA RESUMO: unha idea compartida

- ★ As ideas son o xerme de calquera proxecto. Moi boas empresas teñen xurrido do que parecían ideas parvas. Xa que logo, é un bo momento para se pór a pensar.
- ★ Iniciativa, motivación e compromiso son factores clave para pór en marcha calquera proxecto empresarial. Sen iso non hai cooperativa.
- ★ Seguro que hai máis risco en tirarse ó río sen coñecer a profundidade, a distancia á beira, se hai remuíños e, sobre todo, sen saber nadar, que sabendo previamente todo iso.
O plan de empresa serve tamén para tratar de limitar os riscos.
- ★ Nos proxectos de viabilidade cooperativos, debemos coidar especialmente os apartados correspondentes á área de organización. Moitos bos proxectos teñen fracasado por este motivo, aínda tendo un bo produto ou servizo e boas cifras de vendas e ingresos.
- ★ Montar a cooperativa require algúns trámites con distintos organismos públicos (registro de cooperativas, Facenda, Seguridade Social, etc.). Debémonos informar ben previamente das nosas obrigas.

SOLUCIÓNS ÓS EXERCICIOS E DINÁMICAS:**B2-5-2**

- ★ Cooperativa de servizos. Persoas autónomas que buscan dotarse de servizos comúns: almacenaxe, distribución, etc. Igual que COFANO, COFAGA e FERROKEY.
- ★ Cooperativa agraria. Gandeiros e gandeiras que se dotan de servizos comúns. Non deixa de ser unha cooperativa de servizos, pero do ámbito agrario.
- ★ Cooperativa de traballo asociado. Traballan conxuntamente, marcan os seus salarios e reparten beneficios con base no traballo realizado.
- ★ Cooperativa de vivenda. Esta era moi doada.

B2-5-3

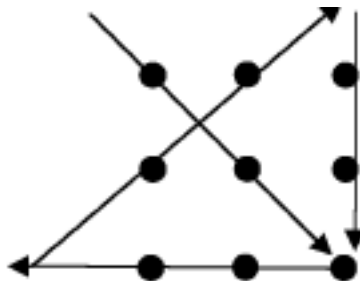
A propiedade, no conxunto de músicos (socios e socias). Tódalas persoas socias teñen unha parte da cooperativa porque participan no capital; o poder, na asemblea

legalmente constituída (non en calquera momento nin situación), onde se toman as principais decisións; a autoridade, na persoa que dirixe a orquestra (autoridade que asumiron os socios e as socias cando a contrataron). Tamén podería ter sido un compoñente da orquestra con coñecementos de dirección, en vez dunha persoa contratada.

B2-5-5

Vedes que as subvencións non aparecen nin como vantaxe nin como inconveniente. Isto débese a que depende do uso que se faga delas, de canto tardan en chegar e de se somos quen de funcionar despois sen subvencións (algunhas cooperativas non foron capaces).

O XOGO DOS PUNTOS



ANEXO I: GRUPOS DE TRABALLO NA ADMINISTRACIÓN.

GRUPO A: título de doutoramento, licenciatura, enxeñería, arquitectura ou equivalente.

GRUPO B: título de enxeñería técnica, diplomatura universitaria de primeiro ciclo ou arquitectura técnica.

GRUPO C: título de bacharelato, formación profesional de segundo grao ou formación profesional de grao superior.

GRUPO D: graduado escolar, formación profesional de primeiro grao ou formación profesional de grao medio.

GRUPO E: certificado de escolaridade.

Canto ó traballo que desenvolven, estas son as súas principais características:

GRUPO A: encárganse fundamentalmente de tarefas de dirección e alta xestión.

GRUPO B: responsables basicamente de tarefas de execución e xestión.

GRUPO C: traballos de carácter administrativo, secretaría e oficina, mantemento dos arquivos, etc.

GRUPO D: encárganse de tarefas administrativas de apoio.

GRUPO E: encárganse de tarefas manuais e auxiliares.

ANEXO II: FÓRMULAS XURÍDICO-SOCIETARIAS
FORMA XURÍDICA: empresario/a individual

Nº socios/as	Capital	Responsabilidade	Obrigas fiscais	Réxime Seg. Social	Órganos rectores	Tramitación constitución
1	Non hai mínimo	Ilimitada. Respóndese cos bens particulares	IRPF en estimación obxectiva ou estimación directa simplificada	Autónomos/as. Nalgúns casos, o réxime especial correspondente	O/a propio/a empresario/a	DNI. Alta Facenda. Alta Seg. Social

FORMA XURÍDICA: comunidade de bens e sociedade civil

Nº socios/as	Capital	Responsabilidade	Obrigas fiscais	Réxime Seg. Social	Órganos rectores	Tramitación constitución
2 ou máis	Non hai mínimo	Ilimitada. Respóndese cos bens particulares	IRPF en estimación obxectiva ou estimación directa simplificada ou estimación directa	Autónomos/as. Nalgúns casos, o réxime especial correspondente	Os/as propios/as empresarios/as	Contrato que pode ser público ou privado. ITP/AJD no caso de achegar bens e dereitos. Alta Facenda. Alta Seg. Social

FORMA XURÍDICA: sociedade limitada

Nº socios/as	Capital	Responsabilidade	Obrigas fiscais	Réxime Seg. Social	Órganos rectores	Tramitación constitución
1 ou máis	Mínimo de 3005 euros totalmente desembolsados cando se constitúa a sociedade	Limitada ás achegas ó capital social	Imposto de sociedades (35% dos beneficios). Empresas de reducida dimensión 30%	Réxime xeral para os/as traballadores/as. Autónomos para os/as socios/as traballadores/as	Xunta xeral de socios/as. Administración: - Única - Mancomunada - Solidaria - C. Admón.	Registro nome. Escritura pública. Liquidación ITP/AJD. Inscripción no rexistro mercantil

FORMA XURÍDICA: sociedade anónima

Nº socios/as	Capital	Responsabilidade	Obrigas fiscais	Réxime Seg. Social	Órganos rectores	Tramitación constitución
1 ou máis	Mínimo de 60.101 euros desembolsados como mínimo nun 25% cando se constitúa a sociedade	Limitada ás achegas ó capital social	Imposto de sociedades (35% dos beneficios). Empresas de reducida dimensión	Réxime xeral para os/as traballadores/as. Autónomos para os/as socios/as traballadores/as	Xunta xeral de accionistas. Administración: - Única - Mancomunada - Solidaria - C. Admón.	Registro nome. Escritura pública. Liquidación ITP/AJD. Inscripción no rexistro

FORMA XURÍDICA: sociedade laboral

Nº socios/as	Capital	Responsabilidade	Obrigas fiscais	Réxime Seg. Social	Órganos rectores	Tramitación constitución
Mínimo 3	Para as SLL 3.005 euros. Para as SAL 60.101 euros. A maioría do capital debe estar en mans de socios/as traballadores/as	Limitada ás achegas ó capital social	Imposto de sociedades (35% dos beneficios). Empresas de reducida dimensión 30%	Réxime xeral para os/as traballadores/as. Réxime especial no caso en que proceda	Mesmos que SL e SA, en función de se son SLL ou SAL	Registro nome. Escritura pública. Liquidación ITP/AJD. Inscripción no rexistro de sociedades laborais. Inscripción no rex. mercantil

FORMA XURÍDICA: cooperativa de traballo asociado

Nº socios/as	Capital	Responsabilidade	Obrigas fiscais	Réxime Seg. Social	Órganos rectores	Tramitación constitución
Mínimo 3 socios/as	Mínimo de 3005 euros totalmente desembolsados cando se constitúa a sociedade; 67% en mans dos/as socios/as traballadores/as	Limitada ás achegas ó capital social.	Imposto de sociedades (20% dos beneficios). Cooperativas especialmente protexidas (10%). Exención imposto transmisións	Réxime xeral ou autónomos (opcional)	Asemblea xeral, consello rector, admón. única, interventores/as	Registro nome. Escritura pública. Liquidación ITP/AJD. Inscripción no rexistro de cooperativas

ANEXO III: ¿ONDE ESTÁN AS IDEAS?

- ★ Con frecuencia, as ideas atópanse moi preto de ti.
 - Porque es moi orixinal, estás sempre a inventar e a idear cousas novas.
 - Porque queres desenvolver algunha afección de xeito profesional.
 - Porque observas moito o teu contorno e atopas moitas formas de melloralo.
 - Porque tes un don especial para te decatarse das novas tendencias, modas, tempo libre, etc.
 - Porque lles descubres novos usos a cousas cotiás.
 - Porque queres abandonar o emprego actual e desexas facer algo con máis futuro, desenvolver todo o teu potencial, tanto as túas aptitudes como as túas actitudes.

- ★ Algúns erros que se intentan evitar coa planificación e o coñecemento.
 - Non coñecer o mercado a quen se vai dirixir a nosa produción.
 - Non facer ben a publicidade.

- Non ter prevista a reacción da competencia.
 - Non ter ben calculada a dimensión da empresa. Non ser flexible ante os cambios.
- ★ Algúns criterios para ter claros desde o principio.
- Manter un obxectivo e procurar as mellores formas de acadalo.
 - Familiarizarse coa situación de seguimento do mercado.
 - Coñecer os requisitos técnicos do noso produto ou servicio.
 - Analizar as necesidades financeiras da empresa en xeral.
 - Coñecer o contorno legal que vai afectar á nosa empresa e que vai limitar as nosas decisións.
 - Asegurar que a nosa empresa ofrezca vantaxes únicas, que diferencien o noso produto ou servicio. Diferenciación.

LIBROS E MANUAIS				
AUTORES	TÍTULO	EDITORIAL	ANO	FORMATO
CONSELLERÍA DE ASUNTOS SOCIAIS, EMPREGO E RELACIÓNS LABORAIS	Lei 5/1998, do 18 de decembro, de cooperativas de Galicia	CONSELLERÍA DE ASUNTOS SOCIAIS, EMPREGO E RELACIÓNS LABORAIS	Santiago, 2002	Libro
UNIÓN DE COOPERATIVAS MADRILEÑAS DE TRABAJO ASOCIADO	Dédalo: novas oportunidades de emprego para jóvenes	UCMTA	Madrid, 1998	Manual
GAGO CONDE, Constantino	Divulgación cooperativa	Asociación para a Economía social - Cooperativa de Editores Galegos	Vigo, 1993	Manual
SANTOS CASTROVIEJO, Iago	Aproximación á economía social en Galicia	Asociación para a Economía Social - Cooperativa de Editores Galegos	Vigo, 1993	Manual
LLUNA i VILLAR, Rafael	Manual para la creación de empresas de trabajo asociado	Instituto para la Promoción y Fomento del Cooperativismo. IPFC	Valencia, 1993	Manual
VILERT, Arcadi	La autogestión cooperativa hoy	Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Cataluña	Barcelona	Libro

LIBROS E MANUAIS				
AUTORES	TÍTULO	EDITORIAL	ANO	FORMATO
GIOVENARDI EP. & GONZÁLEZ OC.	Aplicaciones de la metodología dep (desarrollo empresarial participativo)	United Nations Development Programme (UNDP)	Bogotá, 1993.	Libro
SANZ SANTAOLALLA, Francisco Javier	Aspectos laborales de las cooperativas de trabajo asociado.	Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Euskadi.	Vitoria; 1996	Libro
FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, Ernesto	Casos prácticos sobre cooperativas y sociedades anónimas laborales	Trivium	Madrid, 1992	Libro
MORALES GUTIÉRREZ, Alfonso Carlos	Competencias y valores en las empresas de trabajo asociado	CIRIEC-ESPAÑA	Valencia, 1998	Libro
ROIG GIRBES, Salvador	Constitución de una cooperativa: proceso y formularios, estatutos, modelos	Universidad Politécnica de Valencia	Valencia, 1993	Libro
JANE, Anna	Datos sobre las empresas del sector de la economía social	El Tinter	Barcelona, 1989	Libro
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (MTSS)	De la escuela-taller al autoempleo	MTSS	Madrid	Libro
VILLANUEVA TORÁN, Manuel	El capital en las cooperativas de trabajo asociado.	FVECTA, D.L.	Valencia, 1997	Libro
RIESCO, M.A	El empleo en cooperativas y sociedades laborales	Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES)	Madrid, 2000	Libro
CENTRO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INFORMACIÓN SOBRE LA ECONOMÍA PÚBLICA, SOCIAL Y COOPERATIVA (CIRIEC-ESPAÑA)	Empresas excelentes de la economía social - Octubre 1995	CIRIEC-ESPAÑA	Valencia, 1995	Libro

LIBROS E MANUAIS				
AUTORES	TÍTULO	EDITORIAL	AÑO	FORMATO
GUILLÉN ROMÁN, Miguel Angel	Formas de sociedades y agrupaciones agrarias	Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación	Madrid, 1993	Libro
BARRERA CERZAL, Juan J.	Gestión empresarial de la cooperativa de trabajo asociado.	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)	Madrid, 1985	Libro
MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES (MASS)	Las mujeres protagonistas en el medio rural 1994-95	MASS	Madrid, 1995	Libro
INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION (OIT)	Manual de identificación, formulación y evaluación de proyectos de inversión del sector social de la economía	OIT	Mexico, 1990	Libro
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO (COCETA)	Manual práctico del régimen fiscal de cooperativas	COCETA	Madrid, 1990	Libro
JUNTA DE ANDALUCÍA. CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA	Semilla de Progreso	JUNTA DE ANDALUCIA	Sevilla, 2002	Libro
CONSEJO DE JUVENTUD DE ANDALUCÍA	Jóvenes emprendedores en el ámbito rural	CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ANDALUCIA	Sevilla, 2002	Memoria

ENTIDADES E ORGANISMOS DE INTERESE

CONSELLERÍA DE ASUNTOS SOCIAIS, EMPREGO E RELACIÓNS LABORAIS

Dirección Xeral de Relacións Laborais
Rexistro Central de Cooperativas
Edificio administrativo San Caetano, Bl. 5 3ª
Santiago de Compostela. Tf. 981 544 784 / 981 545 629

Delegación Provincial da Coruña

Rexistro Provincial de Cooperativas
Fernando Macías, 18-20, 1º. A Coruña. Tf. 981 185 889 / 981 185 890

Delegación Provincial de Lugo

Rexistro Provincial de Cooperativas
Ronda da Muralla, 70. Lugo. Tf. 982 294 326 / 982 294 288

Delegación Provincial de Ourense

Rexistro Provincial de Cooperativas
Camiño Vello Prado Lónica, s/n. Ourense. Tf. 988 386 404 / 988 386 383

Delegación Provincial de Pontevedra

Rexistro Provincial de Cooperativas
Teófilo Llorente, 6 baixo. Vigo. Tf. 986 817 016 / 986 817 010

www.xunta.es/conselle/as

PORTAL DE EMPREGO

www.xunta.es/emprego/portal.htm

CONSELLERÍA DE EDUCACIÓN E ORIENTACIÓN UNIVERSITARIA

www.xunta.es/conselle/ceoug

DIRECCIÓN GENERAL DE FOMENTO DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y DEL FONDO SOCIAL EUROPEO

Pío Baroja, 6. Madrid. Tf. 914 090 941
www.mtas.es/empleo/economia-soc

INSTITUTO GALEGO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA (IGAPE)

San Lázaro s/n. Santiago de Compostela. Tf. 981 544 784 / 981 545 629
www.igape.es

ASOCIACIÓNS DE COOPERATIVAS

UNIÓN DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO "EIXO"

Rúa Fernández Villaverde, 4-1ªA Of.3. Pontevedra. Tf. 986 896 526



FEDERACIÓN DE EMPRESAS COOPERATIVAS "SINERXIA"

Rúa Fernández Villaverde, 4-1ª Of.3. Pontevedra. Tf. 986 896 526
www.sinerxia.org

UNIÓN DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO UGACOTA

Rúa Alfredo Brañas, 25-1ºD. Santiago de Compostela. Tf. 981 591 617
www.ugacota.org

UNIÓN DE COOPERATIVAS DE ENSINO DE TRABALLO ASOCIADO DE GALICIA

Rúa Fernández Villaverde, 4-1ª Of.3. Pontevedra. Tf. 986 866 149
www.ucetag.org

UNIÓN DE COOPERATIVAS ASOCIACIÓN GALEGA DE COOPERATIVAS AGRARIAS (AGACA)

Rúa Tomiño, 22. Entrechán. Santiago de Compostela. Tf. 981 584 911 / 981 584 783
www.ccae.es/agaca

Se precisas saber se a "idea" que tes pode chegar a ser un bo proxecto empresarial cooperativo...

...MOITOS CONCELLOS DISPOÑEN DUN SERVICIO DE ASESORAMENTO A PERSOAS EMPREENDEDORAS QUE PODERÁS ATOPAR NA SÚA PÁXINA WEB

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Familia, Xuventude e Voluntariado.
Servicio Galego de Igualdade - Foro Virtual de Emprendedoras de Galicia.
Tfno. 981 545 366 Fax. 981 545 365
Web: www.xunta.es/auto/sgj/inicio.htm
Correo-e: sgpihm@xunta.es

ALGÚNS RECURSOS EN INTERNET RELACIONADOS CO EMPREGO E AS COOPERATIVAS (hai moitos máis)

www.administracion.es/portadas/perfiles/ciudadano/empleo_publico/

Emprego público na Administración

www.xunta.es/conselle/as/emprego/galego/indice.htm

Actividades de fomento de emprego da Consellería de Asuntos Sociais, Emprego e Relacións Laborais

Moitos concellos publican as súas ofertas de emprego público nas súas páxinas web.

www.empleopublico.net/

Páxina privada para o emprego público

www.galizacig.com www.forga.org/traballo.htm

Páxina do sindicato CIG e ligazóns a páxinas de emprego da Forga

www.galicia.ccoo.es www.foremgalicia.es

Páxina do sindicato CCOO e da Fundación Formación e Emprego

www.ugtgalicia.org www.ifes.es

Páxina do sindicato UGT e da Fundación IFES

www.infojobs.net



Páxina privada para emprego por conta allea

www.empleogalicia.info

Páxina privada para emprego por conta allea en Galicia

www.emprendo.com

Páxina con información para emprendedores

www.emprendedoras.com

Páxina con información específica para emprendedoras

www.ceg.es

Páxina da Confederación de Empresarios de Galicia

www.cepes.es

Páxina da Confederación Empresarial Española para la Economía Social

www.ucmta.org

Páxina da Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado

