

www.cibereduca.com



V Congreso Internacional Virtual de Educación
7-27 de Febrero de 2005

**LA INSERCIÓN EN EL MUNDO LABORAL DEL
ALUMNADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y
UNIVERSIDAD A TRAVÉS DEL FOMENTO DE LAS
COOPERATIVAS.**

José Luis Rodríguez Gallo

Universidad de Burgos

El sistema educativo debe tener siempre presente que una de las finalidades que pretende es la inserción en el mundo laboral de su alumnado. En la actualidad el fomento del espíritu emprendedor se percibe como una necesidad para igualar la actividad económica a países de nuestro entorno y próximos en cuanto al nivel de desarrollo. En esta materia los profesores de la especialidad de Formación y Orientación Laboral, a través de los módulos de Formación y Orientación Laboral y Administración, Gestión y Comercialización de la Pequeña Empresa, y a nivel universitario los profesores de Derecho Mercantil y Organización de empresas tienen un papel primordial. Cabe plantearse si bien la Formación en Centros de Trabajo, ofertada como módulo obligatorio en los Ciclos Profesionales, o las prácticas existentes en algunas carreras universitarias proporcionan suficiente impulso para la transición a la vida activa. El fomento de las empresas de economía social, entre las que se encuentran las cooperativas, puede ser uno de los medios a utilizar para lograr la búsqueda inserción.

1. LA DIFUSIÓN DEL ESPÍRITU EMPRENDEDOR

El sistema educativo debe ser consciente y transmitir al alumnado de Formación Profesional y universitaria la realidad que se está implantando como consecuencia de la evolución que experimenta el mundo del trabajo. Frente al acostumbrado “empleo tradicional” consistente en un trabajo por cuenta ajena que reúne las características de ser un empleo asalariado, con un contrato estable, trabajando a tiempo completo, para un solo empleador, en un lugar concreto y con la responsabilidad plena del puesto de trabajo, que realiza individualmente, la realidad cada vez se distancia más de esta idea tradicional.

En la actualidad cada vez es más frecuente encontrar trabajos temporales, a tiempo parcial, debiendo compartir varios trabajos en diversas empresas, con una disponibilidad geográfica o temporal a favor de la empresa creciente, que requiere como condición básica para la contratación la capacidad de trabajar en equipo. Todo ello acompañado por el factor de la deslocalización por parte de las grandes empresas, que afecta a la estructura económica de zonas cada vez más amplias. Esta es la realidad a la que se deben enfrentar grandes sectores de la población activa, entre los que se encuentran comprendidos jóvenes recién titulados como Técnicos, Técnicos Superiores, Diplomados o Licenciados.

Una respuesta en parte ante la creciente precariedad laboral puede encontrarse en el espíritu emprendedor, considerado como generador de autoempleo. Para desarrollar este espíritu es necesario potenciar una serie de cualidades psicológicas, intelectivas, de formación y experiencia, lo que es conveniente hacer a través del sistema educativo. Los formadores pueden desarrollar estas cualidades especialmente gracias a la existencia de módulos transversales en la Formación Profesional y con determinadas asignaturas existentes en las carreras universitarias. Asimismo institucionalmente a través de los Departamentos de Orientación, en los centros de Enseñanza Secundaria, y de la creación de entidades especializadas como son las Unidades de Empleo, por parte de las Universidades, junto a una variada gama de oficinas de asesoramiento jurídico y técnico desde las diferentes administraciones locales, autonómicas o no vinculadas a la administración, buscan plantear entre las posibles opciones que ofertan la realidad del autoempleo.

Entre las cualidades psicológicas el formador debe trabajar aspectos como la confianza en sí mismo, el valor en asumir riesgos, la creatividad y espíritu innovador y la ambición positiva así como la ilusión por lograr objetivos. Desde un punto de vista intelectual las áreas de trabajo serían las capacidades de organizar, coordinar, dirigir, motivar, tomar decisiones, seleccionar personas y objetivos, etc. En lo que se refiere a las cualidades de formación entrarían los conocimientos técnicos, de gestión y del sector. Por último en las cualidades vinculadas a la experiencia los ciclos a través de la Formación en Centros de Trabajo y la Universidad a través de las prácticas deben pretender completar esta carencia previa en el alumnado a través del conocimiento real del sector al que se dirigen los estudios realizados.

2. LA REFORMA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y DE LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA.

La reforma en ciernes de la Formación Profesional que ha venido gestándose a través de normas como la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional o la Ley Orgánica 10/2002 de 23 de diciembre de Calidad de la Educación, junto a reales decretos como el 1128/2003 de 5 de septiembre que regula el Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, o el

más reciente 362/2004, de 5 de marzo, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional específica, tienen como una de sus finalidades el fomento del espíritu emprendedor.

Analizando en concreto el Real Decreto 362/2004 de 5 de marzo es en el artículo 2 g) donde el fomento del espíritu emprendedor va acompañado de la necesidad de proporcionar la formación necesaria para el desempeño de actividades por cuenta propia y empresariales, en especial en empresas de economía social.

Este Real Decreto diseña las líneas de ordenación de la Formación Profesional Específica y, en concreto en el capítulo III regula las enseñanzas comunes. Entre estas enseñanzas se encuentran la Formación en Centros de Trabajo, el módulo de orientación y relaciones laborales, el de prevención de riesgos laborales, el referido a las TIC, el módulo de idiomas y por último unas enseñanzas referidas al autoempleo y creación y gestión de empresas, siendo los dos primeros y el último tradicional competencia por lógica de la especialidad de Formación y Orientación Laboral.

El módulo de orientación y relaciones laborales va orientado a conocer las oportunidades de aprendizaje y de acceso al empleo o a la reinserción laboral, a fomentar las capacidades propias del trabajo en equipo, a conocer la legislación laboral básica, así como, los derechos y deberes que se derivan de las relaciones laborales. Por su parte las enseñanzas de autoempleo, creación y gestión de empresas van orientadas a estimular el espíritu emprendedor, el desarrollo de actividades empresariales y el trabajo por cuenta propia, el módulo incorporará los conocimientos e instrumentos necesarios para la creación de una pequeña empresa o negocio propio, y sobre la gestión, administración y organización empresarial.

Hasta que se implante la pretendida reforma, si llega a hacerlo, hay que referirse a la actualidad de los ciclos, donde en algunos existe el módulo de Administración, Gestión y Comercialización de la Pequeña y Mediana Empresa pretenden una serie de capacidades entre las que se ubican el analizar las diferentes formas jurídicas vigentes de empresa, señalando la más adecuada en función de la actividad económica y los recursos disponibles, analizar los documentos necesarios para el desarrollo de la actividad económica de una pequeña empresa, su organización, su tramitación y su constitución, elaborar un proyecto de creación de una pequeña empresa o taller, analizando su viabilidad y explicando los pasos necesarios.

Sin embargo este módulo no se encuentra en todos los ciclos a diferencia del módulo de Formación y Orientación Laboral, que permite en los Grados Superiores a través de las unidades de trabajo referidas a la empresa, tanto desde el punto de vista de funcionamiento como de organización acercarse a la realidad económica a la que accederá el alumnado a no mucho tardar.

Por su parte la Universidad se encuentra actualmente en un proceso de profunda reestructuración hacia la configuración del Espacio Europeo de Educación Superior, dentro del proceso de convergencia europea hacia un sistema de crédito europeo. La carencia de espíritu emprendedor es, sin embargo, una demanda que el mercado hace hacia el alumnado de este nivel, y que en parte se suple a través de las mencionadas entidades asesoras o por un sistema de conferencias y charlas que son articuladas por cada Universidad dentro de la autonomía en la que funcionan.

3. LAS OPCIONES JURÍDICAS A LA INICIATIVA EMPRENDEDORA.

La red productiva y comercial permite la elección de distintas opciones a la hora de emprender, así es posible distinguir entre la opción de ser empresario individual o crear una sociedad. La primera opción, empresario individual, supone que esta persona física tendrá el control total sobre su empresa, con las ventajas de una tramitación más sencilla para su constitución, la carencia de un capital mínimo y las ventajas fiscales para franjas de tributación bajas y medias, pero con los inconvenientes de una responsabilidad ilimitada, que puede la presión de ser la única persona encargada de la creación y gestión de la empresa, si bien estos aspectos son objeto de externalización o *outsourcing*.

Frente a esta opción se plantea la posibilidad de crear una sociedad, una persona jurídica que en el fondo no deja de ser una ficción a la que el Derecho otorga una capacidad que supone el ser titular de su propio patrimonio y por lo tanto de sus propios bienes, derechos y obligaciones.

En materia de sociedades cabe distinguir las sociedades civiles, que persiguen un objeto civil, de las sociedades mercantiles, tradicionalmente caracterizadas por buscar un ánimo de lucro, concepto en revisión en la actualidad, lo que permitiría incluir entre ellas a las cooperativas. Las sociedades mercantiles, a su vez, se han dividido históricamente entre sociedades personalistas y capitalistas.

En las sociedades personalistas el elemento personal es decisivo y de esta forma el socio colectivo tanto en las sociedades colectivas como en las sociedades comanditarias puede llegar a responder con su propio patrimonio de las deudas de la sociedad, responsabilidad subsidiaria, personal, ilimitada y solidaria entre los socios, apareciendo el nombre de todos los socios colectivos o alguno de ellos en la razón social. Por otro lado en las sociedades de capital la separación patrimonial es más rigurosa no afectando, en principio, las deudas de la sociedad al patrimonio de los socios de una sociedad anónima o limitada. Junto a las sociedades mercantiles anteriores la realidad económica ha ido creando otras sociedades, o bien sociedades ya existentes han venido a calificarse de mercantiles. De esta forma se puede incluir en este grupo las denominadas empresas de economía social, dentro de las que cabe señalar las sociedades laborales, y las sociedades cooperativas.

3.1 Las llamadas empresas de economía social.

Las cooperativas y las sociedades laborales son empresas de economía social. Este apelativo parte de que el ánimo de lucro no es un fin primordial, es decir el interés de sus promotores en rentabilizar los capitales invertidos no es su último y esencial objetivo. Lo que buscan realmente es cubrir una necesidad, en este caso un puesto de trabajo, mediante un proyecto de autoempleo colectivo. Buscan un beneficio propio pudiendo aportar el pago único de la prestación por desempleo como medida de fomento del empleo, único caso en que para crear una sociedad se capitaliza el total de la prestación y se entrega al desempleado.

Las sociedades laborales a su vez pueden dividirse en sociedades anónimas laborales, y sociedades limitadas laborales, en ambos casos existe limitación de responsabilidad a lo invertido pero junto al menor coste de constitución tiene la ventaja de que la mayoría del capital social pertenece a los trabajadores que prestan en ella servicios retribuidos en forma directa y personal según una relación laboral de carácter indefinido, que poseen como mínimo el 51 % del capital social, tienen un mínimo de tres socios que tienen un derecho preferente de adquisición de acciones o participaciones en caso de transmisión.

Los trabajadores contratados por tiempo indefinidos que no sean socios no podrá ser superior al 15 % del total de socios trabajadores, excepto en las constituidas por menos de 25 socios en las que el porcentaje máximo será del 25 %. Para crear una sociedad laboral se tiene que otorgar la calificación de la sociedad laboral y se debe inscribir en el registro administrativo de sociedades laborales, tiene beneficios fiscales debiendo dotar al Fondo de Reserva Especial con un 25 % de los beneficios líquidos, en el impuesto sobre sociedades se permite amortizar libremente los inmovilizados y tienen exenciones y bonificaciones en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.

3.2 Delimitación conceptual y caracterización de las cooperativas.

Las cooperativas son sociedades constituidas por personas asociadas en régimen de libre adhesión y baja voluntaria para la realización de actividades empresariales, con funcionamiento democrático y siguiendo los principios de la Alianza Cooperativa Internacional. Se trata de una sociedad próxima a la sociedad mercantil al desarrollar actividades empresariales e imputar el resultado económico a los socios cooperativistas. El considerarla una sociedad mercantil implica que por ánimo de lucro se entienda no sólo el dinero sino también otras ventajas de carácter patrimonial

De esta definición se pueden extraer las notas básicas de este tipo social: se trata de una sociedad que permite la libertad de entrada y de salida, principio de puerta abierta; es una asociación de personas que participan de una necesidad común de sus miembros, ya sea ésta social o ya sea económica, en concreto en el caso de las cooperativas de trabajo asociado esta necesidad es la propia obtención de un trabajo; régimen democrático, los socios tienen igualdad de derechos en cuanto que rige el principio de una persona – un voto, a diferencia de otras sociedades, como las limitadas o anónimas en que el peso en la sociedad depende del capital poseído; participación en el excedente que exista una vez atendidas las necesidades de la cooperativa.

La regulación normativa en España de las cooperativas es compleja ya que junto a una Ley General de Cooperativas, Ley 27/1999 de 16 de julio, aplicable en todo el estado, la mayoría de las Comunidades Autónomas ha desarrollado su propia Ley. La aplicación de la Ley General será para las sociedades cooperativas que desarrollen su actividad cooperativizada en el territorio de varias Comunidades Autónomas, sin embargo existe una excepción, que es cuando en una de ellas se desarrolle con carácter principal. La Ley General también será de aplicación a las sociedades cooperativas que realicen principalmente su actividad cooperativizada en las ciudades de Ceuta y

Melilla. Es por ello por lo que nos encontramos con una abundante legislación cooperativa autonómica, así el País Vasco, Cataluña, Andalucía, Navarra, Galicia, etc. han desarrollado su propia Ley.

La legislación específica de Castilla y León exige un mínimo de capital social de 2000 euros, formado por aportaciones de los socios que puede ser en metálico o especie, en este caso acompañado de un informe pericial de un experto independiente, no puede la aportación de cada socio exceder de un tercio del capital social.

3.3 Las cooperativas de trabajo asociado como instrumento de inserción en el mundo laboral.

Las cooperativas de trabajo asociado adquieren gran importancia en el mundo laboral al tratarse de sociedades cuyo objeto es proporcionar a sus socios puestos de trabajo, fin a alcanzar por un esfuerzo personal y directo, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, logrado a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros.

Este tipo de cooperativas integra tres posibles sujetos: socio – trabajador; trabajador por cuenta ajena; socio colaborador, siendo los dos últimos opcionales. El primero es aquella persona que teniendo edad de trabajar, dieciséis años, aporta la cantidad mínima obligatoria fijada en los estatutos (frecuentemente el 25 % de la aportación) y pasar el periodo de prueba regulado en los estatutos (que suele ser inferior a seis meses); a cambio adquiere una serie de derechos entre los que conviene mencionar el derecho a los anticipos laborales a cuenta del resultado final económico, derecho a vacaciones, permisos y descansos y derecho al reembolso de su aportación cuando ejerza su libertad de abandonar la cooperativa.

Los socios colaboradores aportan capital, no pudiendo sus aportaciones superar el 45 % del total del capital social no pudiendo ser simultáneamente socio trabajador. A diferencia del anterior no tienen derecho al retorno cooperativo pero sí un interés por sus aportaciones no inferior al percibido por los socios trabajadores ni mayor al del interés legal del dinero aumentado en seis puntos. Por último es posible que existan trabajadores por cuenta ajena, siempre que éstos no superen el 30 % del total de horas por año realizadas por los socios trabajadores.

El carácter solidario que siempre ha caracterizado a las empresas de economía social tiene una clara muestra en el tratamiento del excedente cooperativo. De esta forma antes de la consideración del impuesto de sociedades se destinarán al menos una parte al Fondo de Reserva Obligatorio, al menos el 20 % para consolidación, desarrollo y garantía de la Cooperativa, al Fondo de Educación y Promoción, el 5 % para actividades de formación y educación de los socios, el resto de los excedentes se repartirán conforme a lo previsto en los estatutos y aprobado por la Asamblea General participando los trabajadores asalariados en los beneficios de la cooperativa, incrementando el Fondo de Reserva Obligatorio o la creación de un Fondo de Reserva Voluntario.

Su estructura orgánica viene constituida por órganos paralelos a las sociedades de capital, así encontramos la Asamblea General como órgano supremo de expresión de la voluntad social; el Consejo Rector como órgano de gestión, representación y gobierno; los interventores como fiscalizadores de la actuación de la cooperativa y el Comité de Recursos como órgano de resolución de recursos por quebrantamiento de normas y discrepancias en el régimen disciplinario.

Un tradicional trato en favor de estas cooperativas ha venido constituido por la preferencia en concursos y subastas públicas para los contratos de obra o servicios de entes públicos, ya que en caso de empate, los mismos se resolvían a su favor.

4. Conclusión.

El conjunto de acciones formativas que diseña el sistema educativo y que conduce tanto a la obtención de un título dentro de la Formación Profesional Específica o del sistema Universitario requieren cada vez con más fuerza personas que egresadas de estos niveles educativos sean capaces de dar respuesta a las exigencias de un mercado cambiante y con un gran dinamismo, en el que la incertidumbre sobre el futuro parece ser una de las pocas características seguras.

El fomento del espíritu emprendedor, de la adaptabilidad en la inserción o reinserción y el proporcionar una formación necesaria para realizar actividades por cuenta propia y no limitarse a contemplar la posibilidad de trabajar por cuenta ajena se diseñan como herramientas útiles para afrontar este futuro – presente cambiante.

La economía social, integrada por sociedades laborales, pero especialmente por las cooperativas, es a su vez un instrumento al alcance de este alumnado motivado y que desea integrarse para un desempeño cualificado de las competencias adquiridas tanto dentro de la Formación Profesional como de la Universidad.

Bibliografía:

L. Puchol, Dirección y Gestión de Recursos Humanos, Ed. Díaz de Santos, Madrid. 2000.

I Chiavenato, "Introducción a la Teoría General de la Administración, McGraw Hill, 1999

AA. VV., Memento de sociedades mercantiles, Francis Lefebvre, SA, 2004.

F. Sánchez Calero, Lecciones de Derecho Mercantil, Ed. McGraw Hill, Madrid, 2003

F. Sánchez Calero, Instituciones de Derecho Mercantil, Ed. McGraw Hill, Madrid, 2003

Barberana, Llorente y Valpuesta, Código sobre cooperativas, sociedades aónimas laborales ya grarias detransformación, Pamplona, 1993

AA.VV., Manual del Emprendedor, 2002, Ventanilla Única Empresarial, Valladolid, 2002.

Legislación:

- Ley 27/1999, de 16 de julio, General de Cooperativas.
- Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de Castilla y León.
- Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales.
- Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo.
- Ley Orgánica 10/2002, de 23 de septiembre, de Calidad de Educación.
- Real Decreto 827/2003, de 27 de junio, calendario de aplicación de la LOCE.
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional
- Ley Orgánica 10/2002 de 23 de diciembre de Calidad de la Educación
- Real Decretos 1128/2003 de 5 de septiembre que regula el Catálogo nacional de cualificaciones profesionales
- Real Decreto 362/2004, de 5 de marzo, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional específica.

©CiberEduca.com 2005

La reproducción total o parcial de este documento está prohibida sin el consentimiento expreso de/los autor/autores.
CiberEduca.com tiene el derecho de publicar en CD-ROM y en la WEB de CiberEduca el contenido de esta ponencia.

® CiberEduca.com es una marca registrada.

©™ CiberEduca.com es un nombre comercial registrado