



LA PROMOCIÓN DEL EMPRENDIMIENTO Y LA INSERCIÓN SOCIAL DESDE LA ECONOMÍA SOCIAL

COORDINA: GEMMA FAJARDO GARCÍA



FONDO EUROPEO DE
DESARROLLO REGIONAL
Una manera de hacer Europa



UNIVERSITAT
DE VALÈNCIA

IUDESCOOP
Institut Universitari d'Investigació
en Economia Social, Cooperativisme
i Emprenedoria

PATROCINA



GENERALITAT
VALENCIANA
Conselleria d'Economia
Sostenible, Sectors Productius,
Comerç i Treball

EDITA



LA PROMOCIÓN DEL EMPRENDIMIENTO Y LA INSERCIÓN SOCIAL DESDE LA ECONOMÍA SOCIAL

COORDINA

Gemma Fajardo García
Profesora Titular de Derecho Mercantil
Investigadora del IUDESCOOP
Universitat de València



Patrocina

Edita



Edita

© CIRIEC-España, Centro Internacional de Investigación e Información
sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa
Avda. Los Naranjos. Facultad de Economía. 46022 Valencia
Tel.: 96/356.22.48 - Fax: 96/382.84.92
ciriec@uv.es
www.ciriec.es

Maquetación

Sergio Rubio

Portada

VISUALCO
Tel. (+34) 96/394.16.92
www.visualco.com

Impresión

LLORÉNS Servicios Gráficos
VALENCIA - Tel. 902/154.305, 96/365.59.90

ISBN

978-84-949483-1-2

Depósito legal

V3235-2018

Impreso en España – Printed in Spain

ÍNDICE

Presentación. Por Gemma Fajardo García	7
Acta del IV Encuentro Nacional de Investigadores y Profesionales sobre Economía Social, Autogestión y Empleo. Por Rosana Montalbán Moya	9

I. COOPERATIVAS QUE PROMUEVEN EL EMPRENDIMIENTO

Nuevas cooperativas que promueven el auto-empleo: Las cooperativas de impulso empresarial y las cooperativas de emprendedores. Por Gemma Fajardo García	27
Cooperativas de Impulso Empresarial: El Caso SMart IB. Por José Manuel Martínez Moreno	47
ANEL y la Cooperativa de Emprendedores de Navarra, S. Coop. Por Elena Zabalza Morras	53
BETACOOOP: Cooperativa de emprendedores de Castellón. Un proyecto de colaboración entre FEVECTA y el Ayuntamiento de Castellón. Por Paloma Tarazona Cano	63
Acelera S. Coop. Astur. Por Miguel González Lastra	71
Innovación en la creación de empleo desde la economía social. Necesidad de su traslado a la legislación cooperativa y laboral para garantizar los derechos y la protección social de los socios trabajadores. Por Manuel García Jiménez	79
La jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de falsas cooperativas. Por Adrián Todolí Signes	87

II. EMPRESAS QUE PROMUEVEN LA INSERCIÓN SOCIAL

La contribución de la economía social a la inserción social. Por Josefa Torres Martínez	93
Aprendizaje en el puesto de trabajo. Una investigación en empresas de inserción. Por Fernando Marhuenda Fluixá	107
El Modelo vasco de Inclusión SocioLaboral para personas con discapacidad. Por Pablo Moratalla Santamaría	117

La ley de contratos del sector público y las cooperativas de iniciativa social. A propósito de una exclusión. Por Amalia Rodríguez González	125
ATADI. Centro especial de empleo. Por Javier Cantalapiedra	135
Centros especiales de empleo: Realidad y nuevos retos. Por Manuel Alegre Nueno	141
Koopera Mediterránea S. Coop. Por Manuel Matute López	145
SERLICOOP y la dignificación del trabajo femenino. Por Berta Milán	149
Viajes a la dignidad, los itinerarios de inserción de la Fundación Novaterra. Por Francisco Cobacho Casas	157

Presentación

El presente libro recoge buena parte de las aportaciones que se hicieron durante el IV Encuentro de Investigadores y Profesionales sobre Economía Social, Autogestión y Empleo celebrado en la Facultad de Derecho de la Universitat de València los días 14 y 15 de Junio de 2018. Este encuentro fue organizado por los miembros del Proyecto de Investigación ECOSOCIAL2020 (www.ecosocial2020.es), proyecto que tiene por objeto analizar desde un punto de vista multidisciplinar la contribución de las empresas de la economía social a la generación de empleo y a la inserción social de las personas, con el fin de difundir buenas prácticas y proponer, en su caso, mejoras en la legislación y en la praxis. Este proyecto cuenta con financiación del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, la Agencia Estatal de Investigación y el FEDER.

Los Encuentros de Investigadores y Profesionales pretenden ser un foro en el que organizaciones, empresas, profesionales e investigadores se reúnan para dar a conocer sus experiencias, sus preocupaciones, sus retos y opiniones sobre los temas objeto de debate. Estos encuentros son un importante complemento para que los estudiosos e investigadores conozcamos mejor la realidad objeto de nuestro estudio, y a su vez para que los profesionales del sector conozcan otras experiencias y opiniones que pueden serles útiles para su organización y actividad empresarial.

En esta ocasión, los temas que se sometieron a debate fueron dos: La innovación en la creación de empleo desde la economía social y la contribución de la economía social a la inserción social. Son muchos los aspectos que podrían tratarse en torno a la economía social y la innovación social, pero quisimos centrar la atención en las nuevas cooperativas de emprendedores que se están poniendo en marcha en España en los últimos años. Estas nuevas cooperativas se conocen como cooperativas de impulso empresarial y cooperativas de emprendedores, algunas han surgido al amparo de un marco jurídico previamente establecido y otras están todavía huérfanas de un claro reconocimiento legal, pero sin duda, están cumpliendo un importante papel en la puesta en marcha de nuevos proyectos de empresa y en particular, de empresas de la economía social. La inserción social a través del trabajo es el objetivo

central de muchas empresas de la economía social, pero sin duda los centros especiales de empleo y las empresas de inserción social son las más directamente implicadas en este reto. Hemos querido conocer por una parte, cuáles son sus principales limitaciones en el desarrollo de su actividad y en el cumplimiento de sus objetivos, y por otra, hasta qué punto las últimas medidas tomadas por el legislador, con la Ley de contratos del sector público o la Estrategia Española de la Economía Social, pueden contribuir a superarlas y a promover realmente este sector.

La celebración del encuentro nos permitió también dar a conocer una reciente publicación de este grupo: el libro *El cooperativismo en Cuba. Situación actual y propuestas para su regulación y fomento*. Sin embargo en el libro que presentamos no hemos querido recoger el testimonio de esta obra porque puede consultarse en su integridad en la web anteriormente indicada.

Por tanto, el contenido de este libro recoge el Acta del Encuentro y buena parte de las aportaciones que se hicieron durante el mismo. Estas se encuentran distribuidas en dos secciones, la primera dedicada a las Cooperativas que promueven el emprendimiento, donde se dan cuenta de las principales experiencias existentes, de sus logros y de sus amenazas. La segunda sección se ha dedicado a las Empresas que promueven la inserción social de personas desfavorecidas, y en la misma se encontrarán interesantes estudios, reflexiones, políticas aplicadas y experiencias de empresas de inserción, centros especiales de empleo y otras, que comparten el mismo objetivo de insertar socialmente a través del trabajo a las personas que lo tienen más difícil.

Por último, no queda sino agradecer a todos los que han hecho posible que este libro se publique, a los miembros del proyecto de investigación, a las personas que participaron en el encuentro, y que han aportado su contribución escrita, al CIRIEC-España por asumir su edición y a la Generalitat Valencia, que financia la presente edición, por su contribución a la formación y difusión de la economía social.

Valencia, 20 de septiembre 2018
Gemma Fajardo García

Acta del IV Encuentro Nacional de Investigadores y Profesionales sobre Economía Social, Autogestión y Empleo (Valencia, 14-15 junio de 2018)

Rosana Montalbán Moya

Doctoranda Programa de Economía Social

IUDESCOOP

Universitat de València

Introducción¹

El IV Encuentro Nacional de Investigadores y Profesionales sobre Economía Social, Autogestión y Empleo dio lugar a un foro en el que entidades, profesionales e investigadores compartieron experiencias, reflexiones y retos en torno a la autogestión y el empleo en la economía social.

El citado Encuentro se celebró durante los días 14 y 15 de junio en la Facultad de Derecho de la Universitat de Valencia. La dirección científica del mismo correspondió a la profesora Titular de Derecho Mercantil Gemma Fajardo, junto a un activo Comité Organizador compuesto por docentes de distintas universidades y disciplinas científicas del estado español: José Luis Monzón Campos (Catedrático de Economía Aplicada

1. Este trabajo es resultado del proyecto de investigación "Economía Social, Autogestión y Empleo (DER2016-78732-R) financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, la Agencia Estatal de Investigación y por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional.

de la Universidad de Valencia); Marta Montero Simó (profesora Titular de Derecho Financiero y Tributario en la Universidad Loyola de Córdoba); Manuel García Jiménez (profesor Titular de Derecho Laboral de la Universidad de Córdoba); María José Senent Vidal (profesora Titular de Derecho Mercantil de la Universidad Jaume I de Castellón); Frédéric López i Mora (profesor Titular de Derecho Laboral de la Universidad de Valencia); Rafael Chaves Ávila (Catedrático de Economía Aplicada de la Universidad de Valencia); Miguel Ángel García Calavia, (profesor Titular de Sociología de la Universidad de Valencia); Aitor Bengoetxea Alkorta (profesor contratado Doctor de la Universidad del País Vasco); Luis Ángel Sánchez Pachón (profesor contratado Doctor de la Universidad de Valladolid); Amalia Rodríguez González (profesora Titular de Derecho Mercantil de la Universidad de Valladolid); Manuel Alegre Nuevo (profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia); Miren Izaskun Alzola Berriozabelgoitia (profesora contratada Doctor de la Universidad de Mondragón). Y finalmente, en tareas de secretaria, Rosana Montalbán Moya, investigadora en formación del Ministerio de Educación y Formación Profesional DER2016-78732-R.

Con este ya son cuatro los encuentros realizados entre investigadores y profesionales en torno al empleo, la autogestión y la economía social, desde que diera comienzo en el 2015. Espacios de gran interés no sólo para el aprendizaje e intercambio de experiencias, sino y, sobre todo, como herramienta para la difusión de lo acontecido en forma de publicación de libre acceso, como “Empresas gestionadas por sus trabajadores. Problemática jurídica y social” (Ciriec, 2015) o “Empleo, innovación e inclusión en la economía social” (Ciriec, 2017), contribuyen a enriquecer el conocimiento de la academia y a incorporar nuevas ideas a su investigación. Otro objetivo de estos espacios es seguir compartiendo los retos y preocupaciones de los temas que se abordan, más allá de la jornada realizada, a través de la web ECOSOCIAL 2020 (<http://www.ecosocial2020.es>).

En esta ocasión, los objetivos planteados a lo largo de estas jornadas orbitan alrededor de tres ejes fundamentales, en primer lugar, respecto a la generación de empleo en la economía social a través de la innovación social. En los últimos años y desde el cooperativismo principalmente, se han impulsado diversas iniciativas orientadas a la creación de empleo en toda Europa. Así, un claro ejemplo es la cooperativa belga Smart, creada hace unos 20 años, centrada en ofrecer a las personas asociadas a su proyecto los beneficios sociales de las y los trabajadores, así como, la independencia de sus autónomos. Otra clara experiencia en este sentido, son las cooperativas de actividad y empleo que vienen reguladas en la Ley francesa de economía social y solidaria de 2014, y cuyo objetivo reside en apoyar la creación y desarrollo de actividades económicas por personas físicas emprendedoras, vinculadas con el proyecto temporalmente a través del contrato “entrepreneur salarié”, y de manera estable, cuando haya finalizado el contrato, pasando a formar parte del conjunto de coopera-

tivistas (“entrepreneur salarié associé”). Reconocer estas experiencias, tanto con sus luces como con sus sombras, nos invita a repensar las dimensiones que puedan acompañar estas experiencias innovadoras con impacto positivo, abrazando empleos preferentemente cooperativos.

En segundo lugar, el siguiente eje gravita en torno a la contribución de la economía social a la inserción social. En este sentido, cabe citar aquellas empresas que tienen como reto, tanto el impulso del empleo digno como la erradicación de la exclusión social. La economía social comprometida con su entorno social y ambiental plantea diversas alternativas para garantizar la inclusión social a través del empleo. Ya sea con empresas de inserción social, centros especiales de empleo o cooperativas de iniciativa social. De hecho, estas entidades están siendo objeto de atención por el legislador en los últimos años en el estado español. De este modo, la ley de fomento de la economía social del 2015 señala que las entidades prestadoras de servicios de interés económico general tienen ciertos derechos en la contratación pública. Así mismo, la reciente ley de contratos del sector público de 2017 establece una reserva obligatoria de contratos a favor de las empresas de inserción social y de los centros especiales de empleo con iniciativa social, o la Estrategia Española de Economía Social de 2018, que recoge como medida para el impulso de este sector, el seguimiento y publicación de información sobre la actividad que estas entidades desarrollan, así como, del impacto social que generan en su entorno local. Propuestas y líneas de actuación, que invitan a la reflexión acerca de su potencial, idoneidad u obstáculos que pueden encontrarse y superar dichas entidades de la economía social para poder contribuir a la inclusión social de personas en situación de vulnerabilidad.

Finalmente, como tercer eje se compartió la necesidad de profundizar en el análisis y propuestas del cooperativismo en Cuba. El cooperativismo es en estos momentos la opción elegida como modelo de desarrollo empresarial en diversos ámbitos de la economía. Se presentó un estudio elaborado por investigadores de diversas universidades cubanas y españolas, donde el profesor Oreste Rodríguez Musa (Universidad de Pinar del Río, Cuba) aportó su visión sobre la evolución de las cooperativas no agropecuarias en Cuba y su implementación legal.

A continuación, en las páginas siguientes pasamos a compartir las principales aportaciones realizadas durante las tres sesiones en las que se desarrolló el IV Encuentro. Y concluiremos con el reconocimiento a las distintas colaboraciones que nos han acompañado para hacer posible este espacio.

1. El Cooperativismo en Cuba. Presente y futuro

Con la oportuna bienvenida y presentación de las jornadas a cargo de la profesora y coordinadora del proyecto de investigación **Gemma Fajardo**, la primera sesión

se compuso de dos mesas. En la primera de ellas, el profesor **Orestes Rodríguez Musa**, doctor en ciencias jurídicas por la Universidad de la Habana, impartió la conferencia inaugural acerca de **“La cooperativa. Antecedentes, realidad y perspectiva jurídica en Cuba”**. La ponencia resultó muy interesante, recorriendo la situación del cooperativismo en Cuba.

La cooperativa se encuadra en un contexto cubano trascendental, de actualización del modelo socioeconómico socialista. En los últimos años, alrededor de unas 400 cooperativas se han impulsado a modo experimental. A su vez, el modelo se encuadra en una constitución desactualizada, no obstante, ya está en marcha una comisión formada para trabajar el ámbito jurídico de la misma.

Cuba es un modelo de Estado centrista, pero se haya en proceso de apertura a un espacio mayor de participación del mercado: empresas extranjeras de sociedades anónimas (capitalista) donde puede participar capital extranjero al 100% o mixto con el Estado cubano. El trabajo por cuenta propia aumenta, pese a que no tiene un encuadramiento legislativo. En el caso de las cooperativas agropecuarias, estas funcionan a partir de una legislación ambigua y descontextualizada. Desde el año 2012 el Estado cubano viene controlando y autorizado más de 400 cooperativas no agropecuarias. Por lo tanto, el cooperativismo como movimiento articulado, con unos valores y una identidad, de momento no es posible. En este sentido, para el profesor Orestes Rodríguez Musa la identidad cooperativa debiera de recoger 4 elementos: constitución de personalidad jurídica en forma de cooperativa; bajo unos principios cooperativos; donde una serie de personas se agrupan en torno a un elemento social; conformando una comunidad.

Históricamente el Estado cubano nunca ha desarrollado una ley de cooperativas. Una primera etapa abarca hasta 1940, donde la propia Constitución cubana de la época, pese a contar con una gran participación de partidos de izquierda, no recogía una apuesta clara por el cooperativismo. Será tras la revolución socialista de 1976, cuando a partir de los postulados del socialismo soviético se recoja en el texto constitucional la fórmula de la cooperativa. Sin embargo, en la actualidad, existen dos razones que explican porque nos situamos en un contexto limitado en el proceso de implementación y expansión de las cooperativas. La primera, por la deficiente regulación constitucional al recoger únicamente las cooperativas agropecuarias. La segunda, por la ausencia de una concepción homogénea sobre su naturaleza jurídica.

Distintos estudios han señalado las limitaciones y dificultades en las que se encuentran las cooperativas no agropecuarias, fundamentalmente, porque el Estado mantiene una relación absorbente con este tipo de cooperativas, no facilitando ni fomentando el surgimiento a través de la iniciativa individual. Por lo tanto, no existe reconocimiento ni una relación satisfactoria entre el Estado cubano y las cooperativas no agropecuarias, tampoco existen, entidades que puedan generar un espacio de interlocución entre ellas. Así las cosas, desde hace un año no se autoriza la gene-

ración de nuevas cooperativas, por lo tanto, urge un proceso que legitime, regule y redimensione la identidad cooperativa cubana desde las necesidades y demandas de las personas asociadas.

Para finalizar esta primera sesión del Encuentro, las profesoras **Gemma Fajardo**, **María José Senent** y, el profesor **Aitor Bengoetxea** presentaron el libro **“El cooperativismo en Cuba. Situación actual y propuestas para su regulación y fomento”**, ejemplar que fue repartido a las personas asistentes al acto. Este libro es el resultado del estudio llevado a cabo de forma coordinada por investigadoras del derecho y la economía de diversas universidades de Cuba y España, coordinado por las profesoras **Gemma Fajardo** de la Universidad de Valencia y **Marta Moreno Cruz** de la Universidad de la Habana. Este estudio analiza el cooperativismo en Cuba, desde una perspectiva cubana y española, centrandó la atención principalmente en la conformación y aplicación de su marco jurídico y de las políticas para su fomento.

En Cuba, la tradición cooperativa ha estado limitada al sector agropecuario, pero en 2012 se puso en marcha un plan experimental para la implantación del modelo cooperativo en otros sectores. Durante este período se han creado nuevas cooperativas en diversos sectores de la economía, y se ha podido constatar el interés de los cubanos por el emprendimiento en clave cooperativa, y también se han observado algunas irregularidades que se recomienda corregir.

Se recoge un completo análisis sobre la evolución del cooperativismo cubano y su presente, enmarcado en un contexto de transformación del modelo social y económico cubano, que está apostando por una mayor diversificación de los agentes que participan en la economía. Tras una clara exposición de este contexto, se aborda el marco jurídico y constitucional que ampara, regula y promueve a las cooperativas en Cuba, y se concluye formulando recomendaciones para la creación de un ecosistema que favorezca el emprendimiento cooperativo en Cuba.

Se parte de un desconocimiento de la realidad cubana, de hecho, se apunta que es necesario estar viviéndola para poder captarla. Algunos aspectos difieren de la tradición del sur, pero existe una voluntad reformadora. Aspectos concretos que desde la perspectiva de España llaman la atención, por ejemplo, la cuestión de las actividades no agropecuarias cuando el texto legal parece que esté pensando en las cooperativas de trabajo asociado.

Se apuntan aspectos a tener en cuenta: un organismo que realice un acompañamiento en el proceso; una regulación para el ejercicio de los derechos y deberes de las personas; la asunción de responsabilidad por la propia actividad y por la gestión de los miembros de la administración; o un registro de cooperativas. Además, no hay claridad en las competencias del Consejo de Administración.

Otros inconvenientes que se apuntan son: la necesidad de respetar el principio de autonomía de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI); impulsar un instrumento técnico y político para las relaciones entre el Estado y los socios cooperativistas en

forma de Ministerio o Instituto. En cualquier caso, propuestas todas ellas que pretenden estimular un espacio de reconocimiento, fomento e interlocución entre el mundo del cooperativismo y el Estado cubano.

2. Innovación en la creación de empleo desde la Economía Social

La primera mesa de la segunda sesión de las jornadas la protagonizaron un panel de experiencias innovadoras de emprendimiento en economía social, en forma de cooperativa, que responden a un modelo que se ha desarrollado en Europa con variantes y, a la crisis económica, a través de estrategias de innovación social.

En la primera experiencia de la mesa, **José Manuel Martínez Moreno** de **SMART.IB** compartió un modelo de cooperativa de impulso empresarial que solo recoge la ley andaluza y cántabra, y que nace por distintas razones, la primera por la necesidad de ayudar a los emprendedores. La segunda, porque un estudio realizado señala que los proyectos que se impulsan en el sector cultural no sobreviven sin ayuda pública. De ahí, la apuesta de la nueva ley andaluza por generar un modelo de cooperativa de impulso empresarial cuyo objetivo sea acompañar a iniciativas colectivas del ámbito cultural.

En este caso, SMART.IB se enraizó en el equipo que ya funcionaba con gran solvencia desde hace 15 años: SMART Bélgica. Hoy en día, SMART.IB cuenta ya con unas 3.000 personas trabajando y, unos 7.000 proyectos. Entre los elementos a resaltar de esta experiencia está, por un lado, el fondo de garantía para que todas las personas socias de la cooperativa puedan tener garantizado su salario. De otro lado, tener un departamento de cobro que facilita la gestión de cobro. Estas son dos herramientas útiles para los socios de la cooperativa de impulso y, que, en definitiva, trata de ayudar a los emprendedores. La cooperativa de impulso permite tener socios de estructura (personas jurídicas, otras cooperativas) y socios usuarios (personas físicas) que posibilitan proyectos participativos y colectivos al conocerse y generar sinergias entre los distintos proyectos. Las cooperativas de impulso, en definitiva, son un híbrido entre cooperativas de trabajo y cooperativas de servicios. Los retos que tienen en el horizonte pasan, en primer lugar, por conseguir una independencia mayor de los proyectos, y en segundo lugar, porque no se confunda la cooperativa de impulso con una empresa de facturación.

La segunda experiencia de la mesa la protagonizó la Cooperativa de emprendedores **ANEL** de Navarra y contó con la participación de **Antonio Martínez de Bujanda** y **Elena Zabalza Morras**. En este caso, es la propia asociación de entidades de economía social de Navarra la que lanza la iniciativa para responder al principio de la “cooperación” de la economía social. Esta asociación agrupa desde hace más de 35

años a cooperativas de trabajo asociado, sociedades laborales y, ahora también, a otro tipo de cooperativas. Se constituyen como un proyecto colaborativo de empresas de la economía social de Navarra. La misión es representar a las empresas de la economía social, difundir el modelo y fomentar su creación. Para ello, realizan funciones como la interlocución institucional para tener capacidad de influencia y de desarrollo del modelo; sensibilización y difusión; formación en economía social; desarrollo profesional; colaboración entre empresas e innovación social.

A partir del 2011 las cooperativas de emprendedores empiezan a crecer tímidamente para hacerlo con más intensidad posteriormente, respondiendo a una estrategia de apoyo a las empresas que se encontraban en crisis a través de la reconversión. En realidad, este enfoque no es novedoso, ya que, la cooperativa en la década de los 90 en Francia se configuró como una herramienta valiosa para la creación de empleo, por ello, ANEL decide estratégicamente trabajar con el modelo francés en gran parte por su proximidad geográfica. Desde el 2013 la hipótesis de partida de ANEL es proporcionar una herramienta para la creación de empresas, donde los emprendedores pudieran testar en el mercado la viabilidad de su negocio; vivieran previamente a la creación de su empresa una experiencia cooperativista, y pudieran cuajar la relación entre los socios trabajadores, que es otro de los momentos críticos del proceso.

La Cooperativa de emprendedores necesitaba de una estructura jurídica distinta de ANEL que tuviera fórmula cooperativa. Por tanto, era necesario configurar con la ley foral de cooperativas una estructura jurídica que les ayudara a cumplir las hipótesis iniciales. Así, después de evidenciar la viabilidad del modelo de negocio los promotores deben de tomar la opción de generar su propia empresa, o bien salir de la cooperativa. Para que el paso por la cooperativa de emprendedores no supusiera una pérdida de derechos (por ejemplo, ayudas de la administración local) se planteó todo un reto para darle un encaje de bolillos. Afortunadamente, se contó con la complicidad desde el servicio del registro de cooperativas y del servicio de trabajo para encajar la propuesta en la ley foral y en la redacción de los estatutos. Otros retos importantes fueron, la implicación de este modelo de forma estable a nivel financiero, laboral, jurídico, etc., para no incumplir ningún marco legal; realizar el acompañamiento del día a día de la cooperativa, porque al gestionar distintas actividades y servicios con sus especificidades no resulta fácil y, en última instancia es la cooperativa ANEL la que responde; dinamizar los proyectos de la cooperativa y, exportar las cooperativas de emprendedores a otros lugares de España.

En definitiva, el modelo que se creó fue una cooperativa de servicios mixta de iniciativa social, porque se quería prestar *servicios* a los emprendedores para testar de forma legal en el mercado, *mixta* porque participan como socios, pero también ANEL es socia de la cooperativa de emprendedores y, de *iniciativa social*, porque el objeto social es la prestación de servicios y no una actividad de lucro.

Con respecto a la tipología de socios, hay 3 clases de socios, los de servicios, personas jurídicas y socios colaboradores. Los servicios que ofrecen son todos aquellos que necesitan los emprendedores cuando van a poner en marcha su actividad: espacios de trabajo comunes; actividades conjuntas; protección jurídica y gestión administrativa del desarrollo de la actividad. Los emprendedores durante esta etapa se capacitan. Como no son empresa aún, entran como socios colaboradores a título individual y, firman un contrato de apoyo al emprendedor que regula la relación entre las partes.

Al final, los resultados obtenidos durante estos 4 años son: 37 proyectos que han agrupado a 132 personas emprendedoras. Por último, la valoración de la experiencia es muy positiva, se han resuelto las circunstancias y retos que se han encontrado, pero se anhela una regulación específica de este modelo como sucedió en Francia.

La tercera experiencia de la mesa contó con la presencia de **Paloma Tarazona Cano**, directora de la Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Valencia (FEVECTA), que compartió el proceso y retos de la cooperativa de emprendedores **BETA COP**.

FEVECTA atiende a unos 300 grupos de emprendedores al año, unas 1.000 personas, lo que conlleva un impulso anual de unas 50-60 cooperativas, donde fundamentalmente, la principal fórmula jurídica que se impulsa es la cooperativa de trabajo asociado. De la experiencia de 25 años trabajando se observó que, los emprendedores principalmente tenían dificultades para constituir empresas de carácter societario. Durante el 2013-2014, surgen con fuerza las cooperativas de facturación, totalmente desconocidas a pesar del interés creciente de los emprendedores. A partir de aquí, se realizó un trabajo de mapeo y muestreo de la experiencia en el Estado español, donde se conoció la cooperativa de ANEL, a partir de la cual se construyó el modelo. Sin embargo, a diferencia de Navarra, no se cuenta con una figura jurídica que se adapte a la cooperativa de emprendedores, principal reto jurídico que se tuvo que abordar. Así las cosas, se impulsó una cooperativa de emprendedores bajo la figura de consumidores y asociados, para sortear las dificultades con el registro. El objetivo era incubar proyectos de emprendedores orientándolos hacia su formalización como cooperativas de trabajo asociado, preferentemente. De ahí, BETA genera una comunidad en torno a una necesidad común de los socios: construir un equipo de trabajo; participar en una formación experiencial sobre la gestión cooperativa; así como, testar la viabilidad del negocio y las capacidades de los socios trabajadores. Un segundo reto de tipo jurídico fue, constituir la cooperativa de consumidores y usuarios introduciendo dos socios institucionalizados (FEVECTA y la Fundación para la Cooperación y fomento del Cooperativismo) dando solidez económica a la cooperativa, al realizar una aportación económica mayor que las personas físicas. Por tanto, la solución fue considerar a las entidades, socias institucionalizadas, incurriendo en una duplicidad de socios.

Entre los servicios que ofrecen: un espacio de encuentro; apoyo en la definición del proyecto; oportunidades de testar las habilidades profesionales, etc. El tercer reto, aún por solucionar, son las operaciones con terceros. En este sentido, la cantidad que el socio trabajador aporta a BETA es tímida, por tanto, cuando se genera una oportunidad para facturar cantidades altas a un tercero, cabe la posibilidad de incurrir en una descalificación legal, cuestión que se encuentra en fase de exploración.

En cuanto a los resultados que a un año de actividad se presentan, se ha dado la participación de 27 personas físicas, 4 han creado su cooperativa de trabajo; 4 han sido contratadas por cuenta ajena; 2 son autónomos y 17 siguen trabajando a fecha de hoy con 7 proyectos. Finalmente, al igual que sucede en ANEL, la permanencia en la cooperativa de emprendedores no puede ser mayor a un año vista.

La última experiencia contó con **Miguel González Lastra**, gerente de la Agrupación de Sociedades Asturianas de Trabajo Asociado y Economía Social (ASATA), quien compartió la experiencia reciente de la **Cooperativa Acelera**, constituida con posterioridad a las experiencias de Navarra y Valencia. **ACELERA** es una cooperativa impulsada por ASATA y el ayuntamiento de Gijón a través del programa "Impulsa", y su objetivo es facilitar el lanzamiento y consolidación en el mercado de nuevas actividades empresariales, a poder ser bajo la fórmula de la economía social. Al igual que en Navarra, la forma jurídica de la que se sirve es la cooperativa mixta de servicios, sin ánimo de lucro. Su tipología de socios, la componen tres tipos: ASATA como socio prestador de servicios; socios capitalistas que aportan una cantidad de dinero no superior al 49%; y los socios emprendedores. La cooperativa se constituye como un espacio para testar previamente los proyectos de los emprendedores. Para ello, se les solicita una serie de requisitos para poder participar en la misma: aportar el plan de negocios; participación de un mínimo de dos personas; ser mayores de edad; proyectos viables técnica y económicamente. Los servicios que se prestan principalmente son comerciales y sobre TICs, que es donde se detecta más necesidad para los emprendedores. Respecto al tiempo de permanencia en la cooperativa, se trabaja para que estén el menos tiempo posible. En definitiva, ACELERA no es una cooperativa de facturación; ni tampoco, da cobertura legal a iniciativas que mantienen a sus socios en situaciones de precariedad económica sin un proyecto claro de mejora futura.

En la segunda mesa se abordó, por un lado, la importancia que tiene armonizar el cooperativismo en el Estado español, a través de un instrumento jurídico y fiable. Por otro, se reflexionó acerca de si la figura del cooperativismo puede ser una herramienta útil para la innovación en el trabajo digno y decente. Esta mesa contó con la participación de profesores del Derecho del Trabajo de la Universidad de Valencia **Gemma Fabregat**, **Adrián Todolí** y **Héctor Illueca** y, de la Universidad de Córdoba, **Manuel García Jiménez**.

En esta ocasión, se puso en valor la importancia del cooperativismo en los últimos años, entre otras razones, por el debate que genera su difícil encaje jurídico en

las nuevas realidades laborales, sobre todo, a partir del surgimiento de las nuevas plataformas digitales: Riders, Deliveroo, Uber, etc. El problema que existe con determinadas innovaciones de empresa social es que, aunque en esencia la base jurídica de la cooperativa es la adecuada, las sentencias judiciales acaban no dando cobertura ni respuesta a estas nuevas realidades. Así las cosas, se denuncia el uso fraudulento de la fórmula cooperativa, en concreto, de las cooperativas de facturación, lo que genera un impacto negativo sobre la economía social y el conjunto de la sociedad.

A su vez, se desveló el impacto de las nuevas formas de la economía colaborativa centradas en las plataformas digitales: Wikipedia, Facebook, etc. En este sentido, la tecnología está permitiendo organizar de otra forma los bienes y servicios, los cuales se encuentran en pocas manos y, con fines lucrativos, a costa de la figura del prosumidor (figura colaborativa no retribuida). A su vez, estas nuevas formas de trabajo no encuentran encaje en el derecho del trabajo actual, por lo que acaban instrumentalizándose para evitar la protección laboral básica de las y los trabajadores.

Por otro lado, se planteó las dos fuentes fundamentales de fraude en las cooperativas de trabajo. La primera, lo que podríamos llamar la “deslaborización” de determinadas actividades productivas, mediante el uso de cooperativas de trabajo asociado que operan en régimen de descentralización productiva, con la única finalidad de evitar que las empresas contratantes paguen la seguridad social a la vez que precarizan las condiciones de trabajo. Una segunda fuente más reciente es, la “relaborización” de actividades que se ejecutan por cuenta propia, mediante cooperativas de facturación, que permiten a los trabajadores autónomos acogerse al Régimen General de la Seguridad Social en lugar del que les correspondería.

Ante esta obstinada realidad, se plantearon también los instrumentos que existen para neutralizar el uso fraudulento de estas cooperativas de trabajo. En el caso de la deslaborización, vigilar la doble dualidad que permiten las cooperativas de trabajo para no incurrir en cesión ilegal de los trabajadores (art. 43 ET). Al respecto, en estos momentos existe un debate jurisprudencial. Pero, lo que no se discute es el supuesto de eludir la norma, donde encajaría en la figura de fraude de ley del artículo 6.4 del Código Civil (CC). En cuanto al segundo supuesto, la relaborización de actividades que se ejecutan por cuenta propia (caso de las cooperativas de facturación para eludir el encuadramiento en el RETA) la solución es la misma. Así las cosas, las cooperativas de facturación son cooperativas de servicios, ya que, implican la mutualización de determinados servicios para mejorar los aspectos técnicos y económicos de los profesionales. Es decir, supuestos donde profesionales de la cooperativa siguen prestando su actividad de manera independiente, sin que medie organización productiva, pero, se asocian para abaratar costes. En realidad, son cooperativas de servicios y, no son en ningún caso, cooperativas de trabajo asociado, porque no existe la apuesta en común de un trabajo para organizar la producción de bienes y servicio para el mercado.

En conclusión, las soluciones en los dos casos son las mismas, estamos ante el uso fraudulento de la figura del trabajo asociado, incardinable en el artículo 6.4 del CC, ya que hay un acto contrario al ordenamiento jurídico que es, el alta del trabajador autónomo en el RGSS en la modalidad de tiempo parcial, para no encuadrarse en el RETA. Esta realidad, afecta a decenas de miles de trabajadores, por lo que es evidente que la cuestión no se sitúa solo en la función de control, sino que apunta a las disfunciones de la ordenación jurídica del trabajo asociado en el estado español, donde impera la necesidad de homogenización de la legislación española en materia de cooperativas.

3. La contribución de la Economía Social a la inserción social

El tercer eje “**La contribución de la Economía Social a la inserción social**” tenía lugar en la mañana del viernes 15 de junio, donde se contó con distintas mesas en torno a la inserción laboral desde la economía social. La primera mesa recogía una elocuente conferencia a cargo de **Josefa Torres**, directora de la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM), sobre los centros especiales de empleo como motores para la inserción estable de personas con discapacidad.

Se puso en valor la contribución que hizo en su día la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), ya que las políticas desarrolladas a partir de esta ley han cambiado el rol de la persona con discapacidad: de sujeto pasivo (al que había que proteger) a sujeto activo, contribuyendo a un cambio en la percepción social de las personas con discapacidad y de la propia sociedad. De otro lado, se realizó una panorámica respecto a la situación de las personas con discapacidad en el empleo. Realidad marcada por una baja participación laboral y, grandes obstáculos, sobre todo, para las personas discapacitadas de mayor edad y bajos niveles formativos. En este sentido, se recordó que a pesar de que la Estrategia Europea habla de la necesidad de un empleo de calidad para la inclusión social, sin embargo, no solo no se camina en esa dirección, sino que, el mercado de trabajo está cada vez más precarizado.

Por otra parte, se realizó un recorrido por el marco de la inclusión social que ofrece nuestro país: texto refundido de la “Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social”. Entre los objetivos que se recogen: asegurar un empleo remunerado con derechos; avanzar en la inclusión del mayor número de personas discapacitadas en el empleo ordinario; prestar unos servicios de ajuste personal; composición de las plantillas, etc. Por otro lado, se planteó que los centros especiales de empleo deben ser considerados auténticas empresas, de un lado, por su función social, de otro, por su trabajo productivo y, estructura organizativa. Así las

cosas, los centros especiales de empleo son entidades de la economía social y, por primera vez se recoge la consideración de centros especiales de empleo de iniciativa social. En definitiva, la relevancia del trabajo en los centros especiales de empleo radica en que son generadores de oportunidades de empleo, de hecho, tienen una tendencia *in crescendo* en su participación.

Finalmente, se criticó la necesidad de una legislación más contundente para conquistar la igualdad de oportunidades, condiciones y trato para las personas discapacitadas. Poniendo en valor, al sistema anglosajón, que lejos de centrarse en el modelo español de las cuotas y bonificaciones, recoge una propuesta más firme sobre política no discriminatoria. En conclusión, mucho camino aún por recorrer, donde las empresas de la economía social tienen una potencialidad esperanzadora.

La segunda mesa del tercer eje contó con la participación de Fernando Marhuenda, quien nos presentó el proyecto **“Procesos de formación, acompañamiento, cualificación y desarrollo personal en empresas de inserción: innovación en la inclusión social desde el empleo EDU2013-45919-R”** del que es investigador principal. Investigación que se encuentra en su fase final, donde participan distintas Universidades (Valencia, Oviedo, Autónoma de Barcelona, País Vasco, Granada y Deusto), iniciada en el 2014 y, cuyo enfoque lo conforman las áreas de psicología evolutiva, psicología social y sociología, junto con el área de didáctica y organización escolar.

El contexto del proyecto gira en torno a las empresas de inserción social, las cuales son estructuras distintas a los centros especiales de empleo, pero con alguna similitud. Las empresas de inserción social son empresas de la economía social, pero con un recorrido menor a los centros especiales de empleo. Su peculiaridad jurídica radica en el objeto del contrato, que no se centra en la producción, sino en la inserción, y que se recoge en el anexo del contrato donde se regula las cláusulas que la rigen. Sin embargo, se apunta que la realidad sitúa normalmente el objeto del contrato en una posición subsidiaria al interés por las condiciones de trabajo. Por ello, las claves del proyecto persiguen desvelar: si las empresas de inserción se constituyen como dispositivos pedagógicos; si son plataformas de transición al mercado de trabajo; o si posibilitan unas mejores condiciones tras la experiencia de inserción. Después de un trabajo cuantitativo y cualitativo utilizando diversas técnicas de investigación, se buscan las variables que se adquieren en una empresa de inserción: desarrollo personal; productividad y competitividad; desarrollo de una conciencia de vida independiente; trabajo en equipo y desempeño de un rol.

Tras los resultados iniciales se incide en que el contexto permite promover trayectorias de aprendizaje y transición; donde los planes individuales de aprendizaje destacan más por la vía de la informalidad; donde existe una mejora de empleabilidad a través de estructurar las tareas; donde la conciencia no es plena; y, donde se detecta una total inhibición de los servicios de empleo y los servicios sociales (encar-

gados de remitir a las personas a la empresa de inserción y, de acompañarlas durante el proceso); por último, al igual que la evaluación, el anexo del contrato cumple un papel subsidiario.

La siguiente mesa correspondió a un panel de experiencias acerca de los “**Centros especiales de empleo. Realidad y nuevos retos**”. Entre las ponencias, **Pablo Moratalla** compartió el modelo vasco de inclusión socio laboral, como Coordinador de EHLABE (Asociación de centros de empleo protegido de Euskadi). En segundo lugar, **Javier Cantalapiedra**, desde la agrupación Turolese de Asociaciones de Personas con Discapacidad Intelectual, contó la experiencia del centro especial de empleo ATADI en Teruel. En tercer lugar, **Jesús Moril Navarro**, compartió la experiencia del Hotel Ilunión como centro especial de empleo. Y finalmente, **Aitor Bengoetxea Alkorta** y **Manuel Alegre Nuevo**, profesores del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de las universidades del País Vasco y de Valencia respectivamente, aportaron una mirada académica a los retos de los centros especiales de empleo.

Los centros especiales de empleo concentran distintas experiencias exitosas en el Estado español, constituyendo una fórmula de empleo estable para las personas con discapacidad, cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida de éstas. Es a finales de los 70’ cuando, sin marco legal, son las iniciativas de asociaciones de familiares de personas con discapacidad las que empiezan a señalar la importancia de organizarse.

Se señala el cambio de tendencia histórico, a mediados de los 80’, que supuso para el Estado español pasar de un *modelo individual* de la discapacidad a un *modelo social*, esto es, ya no se trataba de adaptar la persona con discapacidad al entorno social, sino de adaptar el entorno social a la persona con discapacidad. Por tanto, es la sociedad o el propio operador jurídico, quien tiene la responsabilidad de suprimir las barreras.

Así se insiste en la necesidad de que los centros especiales de empleo sean priorizados por el sector público ante su comportamiento diferenciado respecto de las empresas capitalistas. En este sentido, desde la UE se reconoce el impacto positivo de los centros especiales de empleo de la economía social.

Sin embargo, pese a su gran labor, mantienen grandes dificultades y retos. Entre las dificultades se señalaron: la propia diversidad del colectivo. Existen realidades dentro del propio colectivo que encuentran mayores barreras aún para el acceso al empleo, por ejemplo, en el caso de las personas con discapacidad intelectual; la tímida financiación y poco apoyo por parte de las administraciones públicas, especialmente en comparación con otros países; también se apunta que la legislación es un problema importante en el paso de centros ocupacionales a centros especiales de empleo, debido a problemas de estabilidad en la contratación, etc. Esto es, acaban dando pocas oportunidades a las personas discapacitadas, exigiendo mucha seguridad para poder dar el salto a un centro ocupacional; sostener el ritmo de los tiempos

record de las administraciones; trabajar con personas con discapacidad (necesidad de personas que acompañen, etc.) supone costes más elevados para los centros especiales de empleo; resistencias altas de las personas con discapacidad para dar el salto al empleo ordinario, debido a una cultura discriminatoria que predomina.

Por otra parte, desde la óptica académica se señaló de nuevo la problemática en torno a la situación de la subrogación de actividades cuando se realiza desde un centro especial de empleo, prestando servicios para otro ente subcontratado.

Para concluir, se enumeraron una serie de retos para los centros especiales de empleo: la labor de unir a las asociaciones; el hecho de que la Ley 9/2017 de contratación pública abra nuevas puertas; exigir el cumplimiento del 2% o medidas alternativas como vía de empleo, ya que, aunque se recoja en la ley, no se cumple en la realidad; no caer en la autocomplacencia, seguir generando empleo con las personas con discapacidad y, garantizar centros especiales de empleo como verdaderos generadores de empleo estable y digno; facilitar el tránsito de personas de centros ocupacionales a centros especiales de empleo.

La última mesa del Encuentro centrada en **“La inserción por el trabajo. Realidad y retos”**, recogía de nuevo un panel de experiencias de inserción alrededor de la problemática y retos a los que se enfrentan en su día a día. Representando a la **Asociación Alanna**, **Sandra Colomer** compartió la apuesta por la inserción de las mujeres en situación de exclusión y/o discriminación social. La segunda experiencia fue la **Asociación El Rastrell**, representada por **Toni Rodríguez Estudillo** protagonizan la recogida de enseres para su venta posterior, constituyéndose como una asociación sin ánimo de lucro. Por su parte la empresa de inserción **Koopera**, participó a través de **Manuel Matute**, la cual nace de un proyecto social de Cáritas, con la finalidad de incluir a las personas más desfavorecidas a través del empleo. En la cuarta experiencia, **Berta Millán**, contó el proceso de inserción y dignificación del trabajo de las mujeres a través de una cooperativa, **Serlicoop**. Y por último, desde la **Fundación Novaterra**, **Francisco Cobacho Casas**, nos acercó la experiencia de una empresa social como dispositivo de itinerario de inserción, llamado Viaje a la Dignidad.

Pese a que las empresas de inserción laboral son una realidad muy arraigada, son diversas las dificultades y retos que comparten: afrontar la doble tensión económica y social, es decir, competir en el mercado a la vez que son un medio de inclusión social a través del empleo; la necesidad de contar con equipos de gestión de profesionales para las empresas de inserción; desempeñar y ampliar tareas de representación, coordinación y proyección de su labor social, conquistando mayor visibilidad; formar, asesorar y acompañar a las socias; una mayor colaboración e interlocución con las administraciones públicas; denunciar el incumplimiento de los contratos de reserva de mercado; conciliar la competitividad con los ritmos de las personas; saber acompañar a las personas con una vida desestructurada para que vivan procesos de empoderamiento.

Para concluir, este panel de experiencias denunció la necesidad de un mayor compromiso de las administraciones públicas en el financiamiento y, en el cumplimiento de la Ley 9/2017, 8 de noviembre, de contratos del sector público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. También, se señaló la necesidad de favorecer las políticas de contratación en las empresas ordinarias. Y, por último, la necesidad de avanzar en la acreditación de las personas en formación.

4. Agradecimientos

La celebración de este Encuentro ha sido posible gracias a la colaboración de distintas entidades. En primer lugar, gracias a IUDESCOOP, CIRIEC y el Comité organizador del proyecto por acompañar en la organización y difusión de estas jornadas. Por su parte, la Facultad de Derecho nos ha cedido el espacio y los medios necesarios para su desarrollo. También, al conjunto de profesores e investigadores que han colaborado y participado en el mismo. Del mismo modo, hay que destacar la excelente acogida que las jornadas tuvieron entre las personas y entidades de la economía social participantes de cada mesa, sus contribuciones son tan necesarias como oportunas. Especial mención también, a las personas que han coordinado cada una de las mesas por su magnífico trabajo. Por último, gracias a la activa participación de las personas asistentes al Encuentro, sus contribuciones enriquecieron si cabe aún más, un debate de gran actualidad e interés.

I

COOPERATIVAS QUE PROMUEVEN EL EMPRESARIADO

Nuevas cooperativas que promueven el auto-empleo: Las cooperativas de impulso empresarial y las cooperativas de emprendedores

Gemma Fajardo García

Profesora Derecho Mercantil

Universitat de València

1. Introducción¹

El Encuentro Nacional de Investigadores y Profesionales sobre Economía Social, Autogestión y Empleo, celebrado en Valencia el 14 y 15 de Junio de 2018, tenía como uno de sus ejes “La innovación en la creación de empleo desde la economía social” y hacía expresa referencia a iniciativas innovadoras que en los últimos años se habían puesto en marcha en Europa, y que tenían como rasgos comunes la creación de empleo y el cooperativismo.

Si **innovación social** es, según la normativa de la Unión Europea, aquellas ideas (relacionadas con bienes, servicios y modelos) que son nuevas y satisfacen necesidades sociales a la vez que generan nuevas colaboraciones o relaciones sociales², no

1. Este trabajo es resultado del proyecto de investigación “Economía Social, Autogestión y Empleo (DER2016-78732-R) financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades del Gobierno de España, la Agencia Estatal de Investigación y por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional.

2. Reglamento (UE) n° 1296/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 11 de diciembre de 2013 relativo a un Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social («EaSI») publicado en DOUE L 347 de 20.12.2013.

hay duda de que las entidades que vamos a analizar a continuación representan innovaciones sociales porque han surgido para satisfacer necesidades sociales (relacionadas con el empleo) no cubiertas suficientemente por el Estado ni el mercado, y lo hacen a partir de la creación de nuevas estructuras organizativas.

Los modelos que vamos a analizar a continuación son la cooperativa de impulso empresarial y la cooperativa de emprendedores, ambas tienen su referente en otros modelos de empresa desarrollados en países de la Unión Europea, principalmente Francia y Bélgica, y que se han extendido dada su utilidad social. Ambos modelos están intrínsecamente relacionados entre sí y van a ser expuestos siguiendo el orden de su aparición en España.

Las **cooperativas de impulso empresarial** se regulan por vez primera en Andalucía, en la Ley 14/2011 de 23 de diciembre de Cooperativas (LCA), concretamente en su art. 93, donde se definen por su objeto prioritario, que debe ser, canalizar en el ámbito de su organización, la iniciativa emprendedora de sus socios, mediante la orientación profesional, la provisión de habilidades empresariales precisas para el desarrollo de cada una de sus actividades, la tutorización de dichas actividades en los primeros años de su ejercicio, o la prestación de determinados servicios comunes a los socios que les proporcione un ámbito donde desempeñar regularmente su actividad profesional. Este modelo surge de un Proyecto puesto en marcha por CEPES-Andalucía y financiado por el Fondo Social Europeo y el Servicio Andaluz de Empleo, con la finalidad de generar empleo en esa Comunidad en el marco de la economía social. A tal fin, se visitaron y se estudiaron las llamadas cooperativas de actividad y empleo en Francia y Bélgica³. Uno de los primeros resultados de ese estudio fue la mención a las Cooperativas de impulso empresarial en la Ley de Cooperativas de 2011 y una breve regulación de las mismas como cooperativa de trabajadores de régimen especial (en su art. 93). Poco después se desarrolló más ampliamente el régimen jurídico de esta nueva cooperativa en el Reglamento aprobado por Decreto nº 123 de 2 de septiembre de 2013, que desarrolla dicha Ley (RLCA), y en el mismo año, se creó la primera cooperativa de impulso empresarial: SMart Ibérica de impulso empresarial, S. Coop. And (SMartIb).

Puede decirse que entre los antecedentes de las cooperativas de impulso empresarial se encuentran las cooperativas de actividad y empleo francesas, y en particular, como antecedente de la primera cooperativa de este tipo en España, la cooperativa belga SMartCoop.

Las **cooperativas de emprendedores** que se han creado en España no han contado, a diferencia de las anteriores, con un marco jurídico específico *ad hoc*. Pero también éstas han conocido y han tenido presente la experiencia de las cooperativas de

3. Sobre los antecedentes de la regulación de las cooperativas de impulso empresarial en Andalucía véase Sánchez Bárcenas (2015: 231ss).

actividad y empleo francesas a la hora de diseñar su propio modelo. En los antecedentes de la primera cooperativa de emprendedores, la Cooperativa de Emprendedores de Navarra, S.Coop (CEN), tuvo gran influencia, conocer a través del Proyecto TESS “Red Transfronteriza de la Economía Social y Solidaria” la experiencia de las cooperativas de actividad y empleo, en el acompañamiento a grupos de emprendedores interesados en testar de manera real su idea de negocio antes de montar su propia empresa⁴.

Todas estas experiencias previas nos deben servir para comprender los dos modelos que se han desarrollado en España y que vamos a analizar a continuación.

2. Brevemente sobre la Coopérative d’Activité et d’Emploi

La Cooperativa de Actividad y Empleo (CAE) alcanza su reconocimiento legal en Francia con la Ley de Economía Social y Solidaria n° 2014-856 aprobada el 31 de julio de 2014, pero este modelo de cooperativa llevaba más de 20 años de funcionamiento en ese país.

Los inicios de la CAE hay que situarlos en la experiencia de las incubadoras de empresas y de los contratos de apoyo a los emprendedores que estas celebraban. La incubadora proporciona al futuro empresario asesoramiento y apoyo logístico, con un enfoque pedagógico. Además el empresario puede estar afiliado a la seguridad social sin necesidad de tener un contrato de trabajo mientras testa su actividad a escala real. Las incubadoras evolucionaron adoptando distintos modelos como viveros de empresas o cooperativas de actividades y de empleo. Estas comienzan a constituirse en Lyon a partir de 1995⁵.

Las CAEs se han descrito como un modo de acompañamiento original que permite asegurar un proceso empresarial colectivo en un marco salarial y con una orientación educativa⁶. Se trata de apoyar a emprendedores en el proceso de creación de su empresa, acompañarles a poner en marcha su proyecto y darles el apoyo técnico necesario (en materia de gestión empresarial, contabilidad, marketing, aspectos jurídicos y fiscales, etc.). A cambio, el emprendedor se compromete a seguir un programa de formación sobre creación de empresa durante la duración del contrato. El

4. Sobre los antecedentes de la Cooperativa de Emprendedores de Navarra véase Alzola (2015: 225ss).

5. Sobre estos inicios véase el Informe elaborado dentro del Programa Erasmus + dedicado a las CAEs como metodología innovadora para el apoyo a la creación de empresas, en: https://www.red2red.net/files/documentos/Co-op_Guia_CAE_ES.pdf (Consultado el 18.09.18).

6. Hernandez, E-M y Lethielleux, L “Les coopératives d’activités et d’emploi : accompagner autrement pour entreprendre autrement” *RECMA* n° 339 (2016).

empresario firma un contrato con la cooperativa, que no es un contrato de trabajo, pero que le va a permitir gozar de los beneficios propios de los trabajadores asalariados, como los que son propios del régimen general de la seguridad social.

Son muchos los estudios realizados sobre este modelo de empresa, pero puesto que ya contamos con un marco jurídico específico que lo regula y que ha contribuido a dotar de mayor seguridad jurídica a este modelo innovador, vamos a centrar nuestra atención en aquél para conocer mejor esta forma de organización.

La Ley de economía social y solidaria francesa nº 2014-856 de 31 de julio modificó la Ley que regula el Estatuto de las Cooperativas (Ley nº 47-1775) introduciendo en su art. 26-41º una mínima regulación de las cooperativas de actividad y empleo según la cual, estas tienen como objetivo principal el apoyo a la creación y desarrollo de actividades económicas por parte de personas físicas emprendedoras, para lo cual ofrecen **acompañamiento individualizado** a estas personas y servicios compartidos. Los estatutos de la cooperativa determinarán los medios puestos en común a estos efectos y las modalidades de remuneración de las personas mencionadas, en las condiciones previstas en el Decreto nº 2015-1363 de 27 de octubre.

Este Decreto, relativo a las cooperativas de actividad y empleo y a los emprendedores asalariados (*entrepreneurs salariés*), ha modificado el Código de Trabajo y el Código de la Seguridad Social para incorporar la regulación de los “empresarios asalariados socios de una cooperativa de actividad y empleo”. Entre otras normas, se declara que estos emprendedores deberán cotizar y serán beneficiarios del régimen general de la seguridad social. Las CAEs por su parte, aseguran todas las obligaciones legales, reglamentarias y contractuales inherentes al ejercicio de la actividad económica de cada emprendedor asalariado con el que celebren el “**contrato de emprendedor asalariado**”, y en particular asumen las obligaciones fiscales, sociales y contables relativas a la actividad de aquel. Asimismo, las CAEs aseguran un acompañamiento individual a cada emprendedor asalariado en vistas a favorecer el desarrollo de su actividad económica. Los estatutos de la CAE determinarán cuales son los servicios colectivos propuestos para el acompañamiento individual y colectivo de los emprendedores, y anualmente, la asamblea general de la cooperativa determinará las acciones necesarias y los recursos aplicables a tal fin.

El Código de Trabajo regula también otros aspectos relativos al contenido del contrato de emprendedor asalariado; el sistema de remuneración del emprendedor, que deberá ser mixto, en parte fijo y en parte variable, o a la contabilidad que tiene que llevar la CAE de la actividad de cada emprendedor.

Desde el punto de vista de la naturaleza jurídica de la CAE cabe señalar que no se exige que adopte la forma de una determinada clase de cooperativa. El art. 26-41º del Estatuto que regula la Cooperativa (Ley nº 47-1775) se modificó con la Ley nº 2016-1088 de 8 de agosto para introducir un tercer párrafo según el cual, las CAE son sociedades cooperativas de producción, sociedades cooperativas de interés colectivo o cooperativas de cualquier otra forma, siempre que los socios sean emprende-

dores asalariados. Por otra parte, cabe reseñar que en ocasiones se cuestiona por la doctrina la delimitación de las CAE respecto de las incubadoras⁷ y respecto de las sociedades de facturación⁸.

En principio la CAE puede acompañar al emprendedor cualquiera que sea la actividad que este pretenda desarrollar, pero es frecuente que algunas cooperativas de este tipo acaben especializándose en determinados sectores de actividad, como es el caso, de la cooperativa belga SMartCoop cuya organización y funcionamiento inspiró la primera cooperativa de impulso empresarial en España: SMart-Ib.

3. La experiencia de « SMartCoop, société coopérative à responsabilité limitée »

SMartCoop, société coopérative à responsabilité limitée, se constituyó en 1998 en Bruselas, como asociación sin fines de lucro (“ Société Mutuelle pour Artistes, asbl ” o SMart), con el fin de ayudar a los artistas a gestionar sus actividades profesionales y defender para los mismos un estatuto social y fiscal adecuado a las características de su actividad. Con el tiempo se ofrecieron nuevos servicios a los asociados como la creación de Fondos de garantía salarial con el fin de anticipar los pagos, sin esperar al cobro de las facturas de sus clientes, e incluso, de garantizar el pago en caso de quiebra de estos. Uno de los principales logros conseguidos fue reformar el estatuto del artista en relación con su cotización a la Seguridad Social⁹. No existe un régimen de cotización especial para el artista en Bélgica, pero dada la diversidad de su actividad y la dificultad de determinar en muchos casos si existe subordinación frente a su cliente, la ley permite que éste pueda acogerse al régimen de cotización a la seguridad de los trabajadores asalariados o de los trabajadores independientes¹⁰. El

7. David Hiez destaca en este punto, por una parte que las incubadoras suelen adoptar la forma jurídica de asociaciones y por otra, que la relación de las incubadoras con sus asociados suele ser efímera (los contratos no pueden tener una duración superior a 2 años) mientras que las CAE tienen una relación más longeva, dado que según el art. L7331-2 del Código de Trabajo, en el plazo máximo de tres años a partir de la celebración del contrato, el empresario asalariado se debe haber convertido en socio de la CAE o en su defecto, se extinguirá el contrato.

8. Respecto de éstas dice también Hiez que si bien en cuanto a su actividad económica hay similitudes (tanto por la relación tripartita como por el hecho de que el emprendedor/facturado es quien busca los clientes), en cuanto a las expectativas de uno y de otro, son totalmente diferentes, y falta el acompañamiento que es necesario en la CAE.

9. Véase el estatuto del artista en la página de la Seguridad Social (<https://socialsecurity.belgium.be/fr/le-statut-dartiste>).

10. Realmente lo que tuvo lugar fue la extensión a todos los artistas de una norma de 1969 que sometía a los artistas de escena contratados, al régimen propio de los trabajadores empleados, independientemente de que exista o no relación de subordinación.

artista, según la legislación belga, tiene tres posibilidades: no cotizar a la seguridad social si realiza trabajos de escasa duración y remuneración¹¹, cotizar como asalariado o cotizar como independiente. Un artista que presta servicios de naturaleza artística a cambio de remuneración sin que exista un contrato de trabajo con su cliente, puede obtener la “visa artiste” y quedar sujeto a la seguridad social propia de los trabajadores asalariados, lo que incluye también prestaciones por desempleo y pensiones.

En 2008-2009 “SMart, asbl” se reestructuró en pluralidad de entidades jurídicas para atender los diversos servicios prestados a los asociados, bajo el paraguas de la Fundación privada SMartBe; y en 2016 se constituyó “SMartCoop”, société coopérative à responsabilité limitée à finalité sociale (SCRL SFS)¹².

De acuerdo con sus estatutos¹³, los miembros de SMartCoop renuncian voluntariamente al reparto de beneficios y se adhieren al principio de preeminencia del trabajo y de la actividad económica socialmente rentable; mientras, la cooperativa dedicará su actividad al desarrollo socioeconómico individual de sus miembros, ofreciendo la mejor protección social y económica, fiscal y jurídica posible y un entorno de trabajo óptimo (art. 3).

Por último, cabe decir que SMartCoop se define como una empresa multisectorial que tiene por objeto: permitir a sus miembros desarrollar actividades económicas en su seno o dentro del grupo SMart, (que comprende la Fundación SMartBe, las asociaciones sin ánimo de lucro y las estructuras que estas controlan directa o indirectamente, así como las sociedades controladas por SMartCoop); la producción y comercialización de todos los bienes y servicios diseñados y comercializados a iniciativa individual por sus miembros, tanto en Bélgica como en el extranjero; el desarrollo de cualquier acción y, cuando sea apropiado, la producción y comercialización por su propia cuenta de cualquier bien y cualquier servicio que contribuya al logro de su fin social, y el desarrollo de la formación profesional, así como la información y la educación continua de su personal y sus miembros (art. 4).

11. Para no estar sometido al régimen de cotización a la seguridad social, el artista no puede, por una parte, percibir más de 2.534,11 euros por año, ni su cliente debe pagar más de 126,71 euros por día; por otra parte, no puede prestar servicios más de 30 días por año ni más de 7 días consecutivos para el mismo cliente, y por último, no debe estar sometido a un contrato de trabajo con el mismo cliente.

12. El estatuto de sociedad de finalidad social, creado por Ley de 3 de abril de 1995, se sitúa entre la asociación y la sociedad comercial, de forma que, esta sociedad se gestiona democráticamente y puede desarrollar actividades comerciales sin tener como objeto principal el reparto de beneficios sino la prestación de servicios a sus miembros o a la comunidad. La sociedad de finalidad social tiene la consideración de entidad de la economía social. Véase en este sentido: Comité Económico y Social Europeo, en *Evolución reciente de la economía social en la Unión Europea*, p. 85. CES/CSS/12/2016/23406 <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-04-17-875-es-n.pdf>.

13. Véase sus estatutos sociales en: <https://smartbe.be/wp-content/uploads/2017/01/Statuts-SMart-Coop-FR.pdf>

4. La Cooperativa de impulso empresarial en la legislación española

La Cooperativa de impulso empresarial (CIE) se encuentra regulada en la legislación cooperativa andaluza y cántabra. La Ley de Cooperativas andaluza (LCA), aprobada por Ley 4/2011, de 23 de diciembre, reguló por vez primera, en su artículo 93, y dentro de la categoría de “Cooperativas de trabajo”, una nueva modalidad denominada “Cooperativas de impulso empresarial”, que más adelante desarrolló ampliamente en su Reglamento (RLCA) aprobado por Decreto 123/2014, de 2 de septiembre (arts. 81 a 86).

La Ley de Cooperativas de Cantabria 6/2013, de 6 de noviembre (LCCant), por su parte, se ha limitado a contemplar en su art. 130, como una clase autónoma, las llamadas Sociedades Cooperativas de Impulso Empresarial y aunque reproduce casi literalmente el art. 93 de la Ley andaluza incorpora algunas notables diferencias, como más tarde veremos.

Por último, no podemos olvidar, otra figura cercana a estas, también cooperativa, y que se encuentra citada en la Ley de Cooperativas de Cataluña, 12/2015, de 9 de julio (LCCat). Se trata de las llamadas Cooperativas de fomento empresarial, de las que la disposición adicional tercera señala algunos rasgos mínimos, en la línea de las leyes anteriores, y remite a su regulación posterior vía reglamentaria (y todavía pendiente).

Para analizar este nuevo modelo de cooperativa vamos a tomar como referencia por tanto la Ley andaluza por ser la que realmente ha regulado y desarrollado ampliamente este modelo, sin perjuicio de que hagamos alusión, cuando proceda, a las particularidades que presentan estas otras leyes.

El marco jurídico aplicable a las cooperativas de impulso empresarial andaluzas se integra por una parte por las normas generales que regulan las cooperativas de trabajo (arts. 84 a 92 LCA), y por otra, por las normas especiales que afectan a las CIEs, contenidas en el art. 93 LCA y en el RLCA. Las relaciones internas entre los socios y la cooperativa se regirán por lo previsto en las anteriores normas y por lo acordado por los socios en sus estatutos, reglamento de régimen interno y demás acuerdos sociales, dada la naturaleza societaria de tal relación (art. 84.1 LCA).

El objetivo de este nuevo modelo cooperativo es -según la exposición de motivos de la Ley andaluza- canalizar las inquietudes emprendedoras de sus “eventuales” socios y socias, contribuyendo así desde el modelo cooperativo al afloramiento con carácter regular y colectivo de servicios que eventualmente se prestarían en el ámbito de la economía informal¹⁴. El Reglamento añade que es un modelo que se quiere

14. En el mismo sentido, la ley cántabra hace expresa referencia a que esta cooperativa puede contribuir a la normalización y regularización de actividades económicas informales.

impulsar, con la creación de “entidades de cierta envergadura” desde las que se dé soporte técnico, jurídico y económico a colectivos que mediante su asociación en cooperativas “obtenzan un valor añadido a las actividades que realizan individualmente, reciban formación y, eventualmente, les permita el afloramiento de todo o parte de su actividad”. Se reconoce también que el modelo diseñado “necesita de modificaciones en la normativa estatal sobre determinadas materias conexas”.

4.1. El objeto social de las cooperativas de impulso empresarial

Las cooperativas de impulso empresarial (CIE en lo sucesivo) se definen como sociedades que tienen como objeto social prioritario canalizar, en el ámbito de su organización, la iniciativa emprendedora de sus socios mediante: su orientación profesional; la provisión de habilidades empresariales precisas para el desarrollo de cada una de sus actividades en los primeros años de su ejercicio, o la prestación de determinados servicios comunes a las personas socias que les proporcione un ámbito donde desempeñar regularmente su actividad profesional (art. 93 LCA).

A partir de este objeto plural, más adelante, el Reglamento de la Ley de Cooperativas va a establecer más claramente dos modelos de cooperativas según tengan por objeto:

- a) Actividades de orientación, formación, tutoría o prestación de servicios a sus socios. Estas actividades podrán adoptar un carácter temporal (relacionadas con el lanzamiento de determinados proyectos empresariales) o estable (unidas al acompañamiento duradero de la actividad emprendedora); pudiendo la entidad realizar ambas modalidades (temporal y estable). En el primer caso, el reglamento de régimen interior de la cooperativa deberá establecer el “periodo de duración del acompañamiento a la actividad emprendedora” (art. 82.3 d RLCA). En estos casos la CIE actúa como herramienta para canalizar y testear la actividad emprendedora de sus socios, a los que se les brinda tutorización y seguimiento de su proyecto.
- b) Realización de actividades de intermediación entre éstos y las terceras personas a las que prestan sus servicios” (art. 81.2 RLCA).

Las CIE deben especificar en sus estatutos, en lo relativo al objeto social, el desarrollo de una u otra actividad o en su caso, ambas.

4.2. Clases de socios

Continuando con el art. 93 LCA, se señala que pueden coexistir dos tipos de personas socias: las que prestan orientación, formación, tutoría o servicios complementarios y quienes resultan beneficiarias de dichas prestaciones, que habrán de ser personas físicas. Ambos socios, tienen la condición de comunes o cooperativistas (su presencia es necesaria para la constitución de la cooperativa y en particular de la CIE), y son denominados más tarde por el Reglamento: socios de estructura y socios usuarios, respectivamente¹⁵. Estos últimos, además, pueden tener un “carácter intermitente cuando desarrollen la actividad cooperativizada de manera esporádica” (art. 82.1 RLCA). También será posible que una persona tenga la doble condición (socio de estructura y socio usuario). El reglamento de régimen interior de la cooperativa deberá señalar los supuestos en que se podrá compatibilizar ambas condiciones.

Nos parece dudoso que sea opcional para la CIE tener estos dos tipos de socios, es más, consideramos que precisamente la coexistencia de ambos es un elemento esencial que define la naturaleza peculiar de la CIE¹⁶.

Además de las dos clases de socios cooperativistas, como en toda cooperativa, la CIE también podrá contar con otras modalidades de socios: inactivos o colaboradores. No creemos posible en cambio que existan socios de trabajo en estas cooperativas, dado que, como indica el art. 15 LCA, éstos no son posibles en las cooperativas de trabajo, y la CIE tiene la consideración de cooperativa de trabajo como vimos.

Sorprende la calificación de este modelo de cooperativa como cooperativa de trabajo teniendo en cuenta que éstas se definen como aquellas que “agrupan ...a personas físicas que, mediante su trabajo en común, realizan cualquier actividad económica de producción de bienes o servicios para terceros” (art. 84.1 LCA). Los socios de la cooperativa de trabajo se caracterizan porque la actividad cooperativizada que realizan es prestar sus servicios conjuntamente con los otros socios (co-operar), por ello sólo pueden ser socios quienes tengan “capacidad para contratar la prestación de sus servicios” (art. 84.2 LCA). Sin embargo, en la CIE vemos como hay socios que pres-

15. La LCCant al ser posterior en el tiempo ya recoge la distinción entre socios de estructura o prestadores de servicios, y socios ordinarios o receptores de servicios, aunque de estos últimos dice que “prestarán su trabajo a través de la cooperativa”. Realmente es una norma confusa, por una parte, al llamar “ordinario” al socio receptor de servicios, plantea la duda de porqué considera al socio de estructura no ordinario, y por otra porque parece existir una contradicción al coincidir en la misma persona la condición de socio receptor de servicios y socio prestador de servicios (trabajo). A todo ello cabe añadir otra norma posiblemente inapropiada, aquella que hace responsable a los socios de estructura del correcto funcionamiento social, económico y financiero de la cooperativa, responsabilidad que deberá recaer en quienes se ocupen de la administración y gestión (económica y financiera) de la cooperativa y no en los socios, sean de la clase que sea.

16. Como dicen los estatutos de SMartCoop (art. 8): “La diversidad de la naturaleza de los miembros, sus campos de actividad y sus relaciones con la sociedad o el grupo SMart constituyen la membresía múltiple, que es una característica importante de la Sociedad”.

tan servicios en la cooperativa (socios de estructura) y otros que son receptores, beneficiarios de esas prestaciones, esto es, son usuarios de dichos servicios, y por ello el Reglamento los denomina socios usuarios (art. 82.1 RLCA). La CIE es claramente una cooperativa mixta, tal y como la define la Ley andaluza, porque en su actividad cooperativizada concurren características propias de al menos dos clases de cooperativas (art. 106 LCA), de trabajadores y de usuarios, y por tanto, su calificación hubiera sido más adecuada como modelo de cooperativa mixta que de cooperativa de trabajo.

Si nos preguntamos por qué la Ley andaluza califica este modelo de cooperativa como de trabajo, posiblemente la respuesta sea: para extender a los socios usuarios de la CIE el régimen jurídico propio de los socios trabajadores, y más en particular su régimen de afiliación a la Seguridad Social. La Ley General de la Seguridad Social¹⁷, como recuerda el art. 92.2 LCA, extiende a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado los beneficios de la Seguridad Social (art. 7.1 c) y ofrece a estas cooperativas la posibilidad de optar entre: a) asimilar a los socios trabajadores a trabajadores por cuenta ajena, integrándose en el régimen general o en alguno de los regímenes especiales; o b) asimilarlos a trabajadores autónomos integrándolos en el régimen especial correspondiente (art. 14.1). La aplicación de este régimen está permitiendo a las CIE dar de alta a sus socios usuarios en el Régimen General de la Seguridad Social y hacerlo sólo por los días que declaran haber trabajado para sus clientes¹⁸. Realmente, el objetivo pretendido parece ser aplicar a las CIE el mismo régimen de cotización a la Seguridad Social del que goza SMartCoop en Bélgica o el resto de cooperativas de actividad y empleo, como vimos anteriormente, pero ante la falta de una regulación específica en el marco de la Ley de la Seguridad Social española (competencia del Estado), se ha recurrido a ampliar los conceptos de socio trabajador de la cooperativa y de cooperativa de trabajadores, sobre los que sí tiene competencia la Comunidad andaluza. La situación planteada no es satisfactoria y genera gran inseguridad jurídica, por lo que exige una pronta y definitiva resolución.

17. Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

18. La situación ha sido criticada por Juan Antonio Altés, por considerar que supone una extensión del régimen de la Seguridad Social más allá del ámbito previsto en la Ley y para lo que las CCAA no tienen competencia según nuestra Constitución (art. 149.1.17 CE). Más ampliamente sobre la cuestión en: Altés Tárrega, "Nuevas manifestaciones de cooperativismo asociado: los autónomos esporádicos". *Tirant lo Blanch*, nº 250, 2018, pp. 65 y 66.

4.3. Órganos sociales

En materia de órganos sociales, ley andaluza no establece ninguna particularidad y el Reglamento sólo lo hace en relación con la distribución del voto entre los socios. Así, el art. 82.2 RLCA establece que:

- a) Los socios de estructura detendrán como máximo el 51% de los votos.
- b) Los acuerdos que supongan modificación de estatutos o modificaciones estructurales requerirán además del voto favorable cualificado de la asamblea (3/5 o 2/3), la aprobación al menos de los 3/5 de las personas usuarias asistentes.
- c) Si una persona socia reúne la doble condición (socio de estructura y socio usuario) ejercerá exclusivamente el derecho de voto “de aquella clase que proporcionalmente resulte mayor”.

Esta norma no expresa claramente si regula el derecho de voto del socio sólo en la asamblea general o también en otros órganos, como el Consejo Rector¹⁹. El supuesto contemplado en el apartado b) sólo es aplicable a las mayorías necesarias para adoptar ciertos acuerdos en la asamblea general, porque los acuerdos sobre modificación de estatutos y modificaciones estructurales sólo pueden ser adoptados por este órgano. Pero los supuestos a) y c) podrían ser de aplicación también a la atribución del derecho de voto en otros órganos como el Consejo rector, porque es una norma que responde a dos características típicas de la cooperativa: la equidad y el voto por persona. La equidad, como valor cooperativo exige que en los órganos de la cooperativa se de representación equitativa a los diversos colectivos que integran su membresía. Esa distribución equitativa de los votos o de los cargos de consejero (cada consejero tiene un voto) será la que decidan los estatutos, pero estará condicionada a que la representación de los socios de estructura detenten como máximo el 51% de los votos. El principio cooperativo de gestión democrática por su parte, tiene entre uno de los principales rasgos de identidad de la cooperativa que cada socio sólo puede

19. En efecto, sorprende que no se haga ninguna previsión legal en torno a la composición y elección del Consejo Rector de la CIE, teniendo en cuenta que existen dos tipos de socios. La Ley contempla para cualquier tipo de cooperativa que se de representación en el órgano de administración: a los distintos colectivos, a socios de trabajo, socios de secciones, socios colaboradores, trabajadores por cuenta ajena e inversores; al margen del tercio de los puestos del Consejo que pueden reservarse a personas no socias, elegidas consejeras en función de su cualificación profesional, experiencia técnica o empresarial (art. 38). Ese silencio no debe interpretarse como que es posible la ausencia de alguno de los colectivos en el consejo rector, porque los miembros de este órgano, además de ser elegidos por los socios en asamblea general, deben reflejar la plural composición de la cooperativa, como hemos visto. Esta importante laguna legal debe ser cubierta aplicando las normas que rigen para las cooperativas mixtas, categoría a la que como vimos pertenece por naturaleza la CIE. Según el art. 106 LCA en los órganos sociales de las cooperativas mixtas deberá existir una representación de cada una de las actividades cooperativizadas integradas en la sociedad (o clases de socios).

tener un voto, salvo que la ley establezca otra cosa. Por tanto, si concurre en un mismo socio la doble condición de socio (de estructura y usuario) no puede reconocérsele doble voto. La solución que ofrece la ley es que su voto se compute dentro de la categoría de socios que tengan mayor representación en la cooperativa.

4.4. Régimen económico

Como hemos visto al inicio, las CIE pueden prestar diversos servicios a sus socios. En este sentido el art. 84 RLCA, diferencia dos modalidades de cooperativas:

- a) Las que realizan actividades de intermediación entre sus socios y terceros. (Intermedian entre socios y terceros).
- b) Las que realizan actividades de orientación, formación, tutoría o prestación de servicios a sus socios (Prestan otros servicios a sus socios).

Los Estatutos de la cooperativa deberán concretar al definir su objeto social, el desarrollo de una u otra actividad o ambas. Los Estatutos también podrán establecer un estatuto económico distinto para los socios de estructura y para los socios usuarios, que además, deberán desarrollarse en el reglamento de régimen interior (art. 82.3 b RLCA).

También se contempla la posibilidad de que entre la CIE y sus socios usuarios suscriban convenios de acompañamiento que establezcan determinadas peculiaridades en relación con la forma de prestar los servicios por una y otra parte, siempre que se respeten los principios cooperativos. Reglamentariamente deberán determinarse las características específicas que deberán establecerse en los convenios de acompañamiento que suscriba la cooperativa con cada persona socia usuaria. La norma, como vemos, reconoce a las partes amplia libertad para regular cómo va a desarrollarse la actividad cooperativizada, siempre que se respeten los principios cooperativos, lo que exige entre otras cosas que se trate a todos los socios, que reúnan las mismas condiciones, de la misma forma.

Cuando la CIE realiza actividades de intermediación entre sus socios y terceros, actúa como un mandatario sin representación, contrata y factura en su propio nombre y no en nombre de sus socios (art. 84.3), aunque estos puedan citarse en dicha documentación. El Reglamento dice al respecto, que la relación económica con los terceros y la facturación se realizará "por cuenta de la sociedad cooperativa", cuando debería decir "en nombre de la cooperativa", porque el que ha generado el servicio y tiene derecho a su cobro es el socio, la cooperativa sólo presta un servicio al socio, por tanto, la cooperativa actúa por cuenta de sus socios, lo que ocurre es que la facturación al cliente del socio se hace en nombre de la cooperativa.

La CIE también deberá disponer de una Carta de Servicios permanentemente actualizada y accesible al público, en la que se informará a “las personas usuarias no socias” y a los ciudadanos en general, sobre los servicios que proporcionan, los derechos que asisten a los usuarios y los compromisos de calidad que asumen en su prestación (art. 86).

Reglamentariamente deberán identificarse los servicios que las personas socias de estructura prestaran a los socios usuarios, indicando en qué consistirán, cuáles serán las condiciones técnicas de su prestación y su grado de permanencia (art. 82.3 c).

La CIE podrá determinar estatutariamente la obligación de las personas socias usuarias de realizar un volumen mínimo de facturación en la cooperativa. La ley no exige un volumen mínimo de participación del socio en la actividad cooperativizada, pero el Reglamento establece algunas medidas al respecto (art. 83):

Por una parte, admite como causa específica de exclusión del socio usuario: no alcanzar durante tres meses consecutivos, o durante cinco meses, en cómputo anual, un volumen de facturación igual o superior al salario mínimo interprofesional correspondiente a dicho periodo, si así se ha previsto en los estatutos sociales²⁰.

Por otra, permite que los estatutos puedan considerar como socios usuarios de carácter intermitente, aquellos que no lleguen a alcanzar el anterior margen de facturación.

El Reglamento exige a su vez a la CIE la constitución acumulativa de dos tipos de garantías:

- a) La constitución de un fondo específico (fondo de garantía) destinado a asegurar a las personas socias usuarias, el cobro de los **anticipos societarios** y la satisfacción de las obligaciones que exige la legislación reguladora de la prestación de trabajo (art. 84.2). Este fondo se dotará con, al menos, el uno por ciento de los ingresos derivados de la actividad cooperativizada y tendrá carácter irrepartible, salvo en caso de liquidación, como los demás fondos voluntarios previstos en la Ley de Cooperativas.
- b) La constitución de una garantía con entidad financiera por al menos 60.000 euros que responderá, con carácter subsidiario al anterior fondo, ante las personas socias usuarias por las deudas vinculadas a anticipos societarios, con la Seguridad Social o con indemnizaciones derivadas de obligaciones relativas a la prestación de trabajo en la sociedad cooperativa (art. 84.1). Esta garantía podrá adoptar alguna de las siguientes modalidades: Depósito en dinero efectivo o en valores públicos, en la Caja General de Depósitos; o Aval o fianza solidaria prestada por una entidad de crédito, SGR o seguro de caución. El importe mínimo anterior-

20. La norma no tiene rigor suficiente y genera confusión, tal vez hubiera sido más adecuado indicar que los estatutos podrán prever como causa de exclusión del socio usuario, el incumplimiento del volumen mínimo de facturación que se indique en los estatutos.

mente señalado deberá actualizarse anualmente hasta alcanzar al menos el 10% del importe correspondiente a la totalidad de los anticipos societario percibidos por las personas socias usuarias en el ejercicio económico inmediatamente anterior.

4.5. Algunas cuestiones críticas que plantea la regulación de las CIE

Del análisis realizado de la LCA y de su Reglamento, cabe destacar diversas cuestiones críticas que se plantean y que trataremos de exponer resumidamente a continuación aunque merecerían ser objeto de un estudio más profundo en otro momento.

- a) Por una parte, como ya vimos, es dudosa la constitucionalidad del marco normativo que resulta aplicable a las CIE en relación con el régimen de cotización a la Seguridad Social, al que hicimos referencia anteriormente. La LCA llama a la aplicación del régimen de Seguridad Social aplicable a las cooperativas de trabajo asociado a la que la ley andaluza denomina “Cooperativas de Trabajo” y entre ellas, las Cooperativas de Impulso Empresarial.
- b) Por otra, la calificación de la CIE como cooperativa de trabajadores y no como cooperativa mixta como procedería, también es fuente de problemas al pretender aplicar el estatuto de socio trabajador a socios usuarios que no prestan servicios profesionales en la cooperativa, sino que son receptores de los servicios que ésta les presta.
- c) De los dos modelos de actividad que las CIE pueden prestar a sus miembros, parece ser que la más habitual sino la única que se ha desarrollado de momento por estas cooperativas es la de intermediación entre los socios y sus clientes, y más en particular, la actividad de gestionar el alta en la Seguridad Social de sus socios y la de facturar a los clientes de estos, siguiendo sus instrucciones. Al tratarse de una cooperativa calificada como de trabajadores, la cooperativa actúa ante la Seguridad Social como cooperativa de trabajo, la cual puede optar por dar de alta a sus socios en el régimen general o en el régimen de autónomos, como vimos. En la práctica, algunas CIE y otras cooperativas que prestan servicios de facturación a sus socios (por las actividades económicas que realizan éstos con sus respectivos clientes) han optado por el régimen general y además por la práctica de dar de alta a sus socios por días trabajados y no de forma continua. Esta práctica supone una reducción considerable de gastos para la cooperativa y sus socios, lo que permite a estos recibir una mejor liquidación por el trabajo facturado. La situación no ha pasado desapercibida a la doctrina que ya avisó de los riesgos que podría deparar para los socios usuarios de estas cooperativas estar dado de alta en el régimen general en lugar del de autónomos que sería el que les corres-

pondería dada la actividad que desarrollan²¹; ni tampoco a la inspección de trabajo, que acabó sancionando a alguna de estas cooperativas, que finalmente fue descalificada y disuelta por la Administración Pública²². Entre los hechos constatados, el expediente sancionador habla de “simulación de relaciones de dependencia”, de “falsos socios de trabajo y falsas cooperativas”, de cooperativa que no ofrecía empleos a sus socios y cuya producción no se organizaba en común para los terceros, por lo que no era propiamente una cooperativa de trabajo asociado.

- d) El ámbito de aplicación del Reglamento de la Ley de Cooperativas Andaluza también debe ser objeto de crítica. Su detallado régimen imperativo y la exigencia de requisitos no previstos en la Ley y que suponen trabas al inicio de la actividad económica de las CIE, debe ser revisado. Así la exigencia de constituir un garantía de al menos 60.000 euros para constituir una CIE (art. 84.1 RLCA) o la necesaria creación de un fondo de garantía que asegure el cobro de los anticipos societarios y el pago de las obligaciones LCA), son requisitos que deben revisarse a la luz de las normas que protegen la libertad de empresa, ya que la legislación exige a la administración pública que minimice las cargas administrativas a los operadores económicos, y que aplique el principio de necesidad y proporcionalidad, esto es, que se valore si esos requisitos están justificados por alguna razón imperiosa de interés general y si son proporcionados, pues de lo contrario, deberán suprimirse²³.

5. Las cooperativas de emprendedores en España. Principales características y diferencias

Las llamadas Cooperativas de Emprendedores, a diferencia de las anteriores, no han sido recogidas específicamente en la Ley, pero ya se han constituido tres siguiendo una misma orientación, y posiblemente su número aumente.

21. En este sentido Adrián Todolí (2017) advertía de que no siendo la CIE una cooperativa de trabajo asociado, no podría beneficiarse del trato deparado para ésta y que por ello, los profesionales que como socios usuarios no cotizaran en el régimen de la Seguridad Social que les corresponde (RETA) podrían ser sancionados por no estar dados de alta como autónomos, sino que además podrían ser obligados a pagar las cuotas de autónomo que se hubieran ahorrado por esta mala praxis.

22. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en agosto de 2017 descalificó y disolvió la Cooperativa Fidelis Factoo. Esta cooperativa ofrecía la posibilidad de trabajar como freelance, pero cotizando en el régimen general como asimilado a trabajador por cuenta ajena, siendo dado de alta y baja cuando procediera (www.factoo.es/cooperativa).

23. Véase en particular la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de Garantía de la Unidad de Mercado, en su art. 17 apartados 2º y 4º principalmente.

La cooperativa de emprendedores puede describirse como una estructura organizativa que proporciona un marco legal a las personas que tienen una idea de negocio pero que quieren testearla antes de crear una organización formal²⁴.

Realmente, este modelo de cooperativa comparte los mismos fines que vimos en relación con las CIE: canalizar la iniciativa emprendedora de sus socios, mediante la orientación profesional, la provisión de habilidades empresariales precisas para el desarrollo de cada una de sus actividades, la tutorización de dichas actividades en los primeros años de su ejercicio o la prestación de servicios comunes a los socios que les proporcione un ámbito donde desempeñar regularmente su actividad profesional (art. 93 LCA).

Sin embargo, también hay importantes diferencias entre ambas: a) Las Cooperativas de Emprendedores (CEs) han sido promovidas hasta el momento por organizaciones representativas de las cooperativas, cooperativas de trabajo asociado o empresas de la economía social; b) Su objetivo es promover la iniciativa emprendedora de sus socios, orientándoles hacia la constitución de cooperativas, principalmente de trabajo asociado u, otras empresas de economía social; y c) Las CEs no han adoptado la forma jurídica de cooperativa de trabajo, o trabajo asociado, sino otros modelos cooperativos como veremos a continuación. Las cooperativas de emprendedores a las que hacemos referencia son, siguiendo el orden de su constitución: la Cooperativa de Emprendedores de Navarra, Coop (CEN); BETACOOOP y ACELERA, Cooperativa de Emprendedores. La CEN ha sido el referente para la constitución de las demás, y todas ellas se han inspirado a su vez en el modelo de cooperativa de actividad y empleo francesa, aunque al final han dado lugar a modelos propios de organización y funcionamiento. Vamos a ver a continuación los principales rasgos que caracterizan las cooperativas de emprendedores en España y sus diferencias entre ellas.

La Cooperativa de Emprendedores de Navarra, S.Coop. (CEN) fue promovida por ANEL (Asociación de Empresas de Economía Social de Navarra), y se constituyó en octubre de 2013 como una herramienta que permita a las personas emprendedoras poner en marcha su idea de negocio, aprender a emprender como miembro de una cooperativa, y empezar a buscar clientes y facturar, con el asesoramiento de un equipo de profesionales. El objetivo es que tras experimentar por un tiempo decidan constituir su propia empresa o abandonar la idea. Si optan por seguir, ANEL les acompaña en la tramitación y una vez constituidas, como asociadas de ANEL recibirán todos los servicios necesarios para su consolidación.

La CEN se constituyó como una **cooperativa mixta de servicios de iniciativa social. Mixta** porque parte de sus socios son titulares de partes sociales, cuyo voto

24. ALZOLA (2015: 225).

se determina en función del capital aportado, aunque no pueden ostentar más del 49% de los votos²⁵.

Por otra parte, es una **cooperativa de servicios** cuyo objeto social consiste en la realización de servicios y operaciones que faciliten la actividad profesional de sus socios a través del desarrollo de actividades económicas que apoyen el lanzamiento y la consolidación en el mercado de nuevas actividades empresariales bajo la fórmula de empresa de economía social como medio para la generación de empleo²⁶.

Y por último, es **cooperativa de iniciativa social** porque según dicen sus representantes, cumple las exigencias establecidas en la ley para este tipo de cooperativa (art. 78 LFCN) tanto en relación con su objeto social, como por su carencia de ánimo de lucro. Así su objeto social es el desarrollo de cualquier actividad económica que tenga por finalidad la integración laboral de personas que sufran cualquier clase de exclusión social, y en general la satisfacción de necesidades sociales no atendidas por el mercado; y carece de ánimo de lucro porque no se distribuyen los excedentes ni beneficios, la remuneración de las aportaciones a capital no pueden exceder del interés legal del dinero; los cargos del consejo rector son gratuitos y las retribuciones de los socios trabajadores, socios de trabajo y trabajadores por cuenta ajena no pueden superar el 150 por 100 de las retribuciones que, establece para cada categoría el convenio colectivo aplicable al personal asalariado del sector.

Las personas emprendedoras se admiten como “personas socias colaboradoras” de la CEN tras haber definido su modelo de negocio y plan de viabilidad (con la ayuda del equipo de creación) y solicitar el alta en la CEN. Si son aceptadas, firman el **contrato de apoyo a los emprendedores**. Este contrato no es individual, debe ser firmado por un **grupo emprendedor** compuesto al menos por 2 personas.

A cada grupo emprendedor se le asigna una persona que tutorizará su proyecto durante el tiempo que pertenezcan a la cooperativa. Si se considera conveniente se podrá firmar un contrato de trabajo temporal y a tiempo parcial con sus miembros, dándose de alta en el RGSS por el tiempo que acuerden. Si se firma el contrato, las personas desempleadas podrán tener la posibilidad de simultanear el contrato de trabajo con el cobro de la prestación si cumplen los requisitos exigidos en la legislación.

25. La Ley Foral de Cooperativas de Navarra 14/2006, de 11 de diciembre (LFNC), define las cooperativas mixtas como “aquellas en las que existan socios minoritarios cuyo derecho de voto en la Asamblea General se podrá determinar, de modo exclusivo o preferente, en función del capital aportado, el cual estará representado por medio de títulos o anotaciones en cuenta sometidos a la legislación reguladora del mercado de valores” (art. 79).

26. Las cooperativas de servicios, se caracterizan en la LFNC por asociar a personas físicas o jurídicas para la realización de operaciones y actividades que faciliten la actividad profesional de sus socios. También serán consideradas cooperativas de servicios las constituidas por profesionales o artistas que desarrollen su actividad de modo independiente y tengan por objeto la realización de servicios y operaciones que faciliten la actividad profesional de los socios (art. 71).

Los emprendedores tienen libertad para organizar su trabajo, tener su propia marca, clientela, etc. pero la facturación y notas de pedido irán a nombre de CEN y bajo su certificado de identidad fiscal.

Los servicios que ofrece la CE son diversos, desde el acompañamiento personal y especializado para definir y poner en marcha la acción comercial; el apoyo a la redefinición del modelo de negocio y viabilidad del mismo; el asesoramiento contable, jurídico, fiscal, cesión de espacio para ubicación física del proyecto y posibilidad de utilizar recursos comunes; gestión de seguros de responsabilidad civil, prevención de riesgos, protección de datos, etc., y gestión administrativa de la actividad en general (contabilidad, cobros, operaciones de liquidación de ingresos y gastos, etc.).

Más tarde en noviembre de 2016 se constituyó la Cooperativa BETACoop²⁷, promovida por FVECTA (Federación Valenciana de Cooperativas de Trabajo Asociado). Los servicios que ofrece BETACoop son similares a los que ofrece la CEN sin embargo hay diferencias notables en su organización y en su relación con los emprendedores.

BETACoop es una cooperativa de consumidores y usuarios de servicios orientados a la creación del propio puesto de trabajo o a generar oportunidades para su desarrollo profesional. Como en el caso anterior, se trata de una cooperativa sin ánimo de lucro, que reinvierte sus beneficios, y también está compuesta por pluralidad de tipos de socios, en particular: socios personas físicas portadoras de proyectos de emprendimiento, y socios institucionales integrados por emprendedores cooperativos que también sean usuarios de los servicios que presta BETACoop.

Cada socio, sea del tipo que sea, tiene un voto en la asamblea, y el consejo rector está constituido por dos representantes de los socios institucionales (FEVECTA y Fundación para el Fomento de la Economía Social) y dos representantes de las personas físicas emprendedoras.

Cada proyecto no puede durar más de 18 meses. Transcurrido este periodo, los emprendedores, si su proyecto es viable, deben darse de baja como socios de la cooperativa e iniciar el proceso de constitución de la nueva empresa cooperativa.

Por último, ACELERA S. Coop. asturiana, fue promovida por ASATA (Agrupación de Sociedades Asturianas de Trabajo Asociado y Economía Social) para facilitar la creación de empresas de economía social en el Principado de Asturias. En este caso, se comparten los mismos fines y servicios ofrecidos a los emprendedores que las anteriores cooperativas, y además, como la CEN, se trata de una cooperativa mixta de servicios y sin ánimo de lucro, que tiene socios prestadores de servicios, socios que aportan capital exclusivamente y socios colaboradores que son personas físicas que quieren testar su idea de negocio.

27. Más ampliamente en: <http://www.beta.coop/>

6. Conclusiones

Una conclusión general que puede extraerse de este breve repaso a las nuevas cooperativas creadas para promover el empleo, autónomo o asociado, es su carácter innovador, su importante función social, y a la vez la necesidad de elaborar un marco jurídico adecuado para ellas.

Ese marco jurídico debería ofrecer soluciones que contemplen la transitoriedad entre el desempleo y el inicio de la actividad económica, o la posibilidad de acogerse al régimen general de la seguridad social a determinados colectivos de autónomos como sucede en otros países de nuestro entorno.

Pero al margen de la normativa social también la normativa cooperativa carece de un marco adecuado para estas experiencias. Exceptuando el caso de Andalucía que contempla y regula las cooperativas de impulso empresarial, las demás experiencias, desarrolladas en Navarra, Comunidad Valenciana y Asturias, han tenido que recurrir a figuras complejas que integran elementos propios de distintos tipos (servicios, consumidores, mixta, sin ánimo de lucro, etc.) para poder diseñar su modelo, y que tampoco es la mejor solución como sus promotores reconocen. Se hace necesario por ello ofrecer elementos más flexibles que permitan organizar mejor nuevos modelos de cooperativa siempre que, se respete la identidad cooperativa.

Bibliografía

- Altés Tárrega, Juan Antonio (2018): *Nuevas manifestaciones de cooperativismo asociado: los autónomos esporádicos*. Ed. Tirant lo Blanch, nº 250.
- Alzola Berriozabalgoitia, Izaskun (2015): "Las Cooperativas de Emprendedores", *Empresas Gestionadas por sus trabajadores. Problemática jurídica y social*, Coord. Fajardo, Ed. Ciriec, pp. 225-230.
- Hernandez, Émile-Michel, et Laëtitia Lethielleux, (2015): « Les coopératives d'activités et d'emploi : accompagner autrement... pour entreprendre autrement », *Gestion 2000*, vol. volume 32, no. 1, pp. 77-96.
- Hiez, David. Les Coopératives d'Activité et d'Emploi (próximamente en Encyclopédie Dalloz).
- Sánchez Bárcena, Gabriel (2015): "Cooperativas de impulso empresarial: el caso concreto de SMart Ibérica de impulso empresarial S. Coop. And.", *Empresas Gestionadas por sus trabajadores. Problemática jurídica y social*, Coord. Fajardo, Ed. Ciriec, pp. 231-236.
- Todoí Signes, Adrián (2017): *El trabajo en la era de la Economía colaborativa*, Ed. Tirant lo Blanch.

Cooperativas de Impulso Empresarial: El Caso SMart IB

José Manuel Martínez Moreno

Presidente de SMartIb

SmartIb nació con la vocación de apoyar el crecimiento de una de las economías prioritarias y que cuenta con innumerables desafíos en el estado español y en el marco europeo, la economía creativa.

Desde su puesta en marcha, aspiramos a acompañar al tejido profesional creativo en el desarrollo de proyectos, y a fomentar la creación de puestos de trabajo en el sector conforme a los principios de igualdad, dignidad, protección social y compromiso con el entorno de proximidad.

Por nuestra vocación social y valores colaborativos, hemos mantenido siempre el firme convencimiento de ser una organización solidaria (sin ánimo de lucro) regida conforme a principios cooperativistas universales.

Smart Ib surge tras una visita de sus socios fundadores promovida por CEPES Andalucía, gracias a la cual conocen el potencial de algunas iniciativas para la creación de empleo en el sector cooperativo de Bélgica, Italia y Francia. Entre ellas, el modelo SMart “Société Mutuelle pour Artist” enfocada al ámbito artístico y creativo.

El contacto directo con los profesionales de estos países y la visita a la realidad belga, facilitó que se acordara poner en marcha una evaluación de la posibilidad de adaptar el modelo SMart a la realidad española. Tras dicha evaluación se acordó, en abril de 2013, la constitución de la “primera cooperativa de impulso empresarial española”, SMart IB. De hecho, la creación de esta forma jurídica innovadora en el contexto español, se inspiró en el modelo cooperativo francés y belga para su desarrollo normativo.

Actualmente, SMartIb somos una comunidad colaborativa con más de 3000 socios activos, pionera en la transformación de los ecosistemas de trabajo en el gremio de las artes, la creatividad y el entretenimiento. Somos parte de una red europea conectada con presencia en 9 países con el propósito de liderar la transición hacia un ecosistema profesional creativo sostenible: Making Europe Work!.

En cuanto a nuestra visión sobre las cooperativas de impulso empresarial, responden a una forma original de emprender en colectivo, aprender en comunidad y testar el proyecto a escala real.

En el actual panorama de empleo en España, este modelo presenta una alternativa a toda esa gente que tiene ideas, proyectos y valentía para ponerlos en marcha, pero que carece de carácter empresario.

Este modelo de gestión, lleva una implicación más fuerte en el acompañamiento del proyecto que cualquier otro modelo de emprendimiento tradicional. Es nuestro valor añadido: el acompañamiento y la capacitación a través de un itinerario integral. Además, ofrece al emprendedor una experiencia de trabajo en equipo que les permite centrarse en la ejecución del proyecto sin preocuparse de las restricciones contables, financieras, fiscales y sociales.

El hecho de que los socios de estructura también sean socios beneficiarios de la causa SMart, refleja la implicación de la comunidad SMartIb en el bien común: por un lado, en el crecimiento del ecosistema creativo; y por otro lado, el crecimiento, de nuestra organización democrática y solidaria. En definitiva, estamos en un círculo donde todos necesitan de todos al mismo nivel de importancia.

Nuestra filosofía está basada en el trabajo colaborativo: un modelo de gestión en el que todos comparten riesgos y beneficios; dinámico y flexible, profesionales participan en diferentes proyectos simultáneamente. Esta nueva visión del trabajo compartido conlleva sus pros y sus contras.

Por mencionar algunos de sus beneficios, el aprendizaje compartido configura una de las ventajas más atractivas, así como la capacidad de generar sinergias profesionales entre sus socios.

Haciendo referencia a nuestra metodología y proceso de trabajo. Normalmente, el socio inicia el itinerario con un proyecto humilde: una idea con potencial pero carecen de capacitación o herramientas sobre cómo desarrollarla, comercializarla y aportar visión de negocio y nichos de mercado a cubrir. El hecho de que las cargas administrativas, anteriormente mencionadas, sean tareas de la cooperativa significa un alivio para ellos y les permite animarse a la aventura de emprender, palabra que suena bonita pero no es fácil.

Las cooperativas de impulso empresarial permiten dar al proyecto flexibilidad, dependiendo de sus características. Es una estructura que se adapta al proyecto, y le permite crecer de manera orgánica y fiable.

El asesor, es el acompañante del proyecto, quién le va a tutorizar, aportar visión y ayudar a consolidarlo. Los asesores trabajan en equipo, compartiendo conocimiento y experiencias, con el propósito de poder ofrecer una visión amplia de lo que ocurre en cada proyecto y aprender haciendo. Además, el hecho de que haya muchos proyectos en la misma estructura hace que los errores se compartan y solo se cometan una vez, por lo que la probabilidad de fracaso se reduce.

Este conocimiento compartido expande la visión de cada proyecto: permite que cada proyecto cuente con una visión extensa sobre prácticas actuales y se nutra de otras realidades; así como la posibilidad de establecer sinergias donde no se había planteado.

A diferencia de otros modelos tradicionales, hay que subrayar que este tipo de tutorización nace desde la práctica, lo cual hace más interesante el proyecto: va avanzando y cambiando constantemente con un nivel bajo de riesgo. Paralelamente se desarrolla el plan estratégico del proyecto y se procede a su testeo. El nivel práctico y adaptado a la realidad hace que el acompañamiento signifique ir un paso más allá.

Por exponer un caso real: una socia trabaja por cuenta ajena con una empresa subcontratada por la administración para centros culturales. Sus condiciones son precarias, la empresa subcontratada, con el propósito de ganar la licitación, tira el precio a la baja y la necesidad de trabajo hace que se acepten estas condiciones. Aparece por la oficina de SMart para evaluar si sería posible desarrollar su actividad teniendo en cuenta su intermitencia y niveles de ingresos, pero renunciando a soportar sus condiciones laborales actuales y ritmos abusivos de trabajo. Ella es especialista en historia del arte y actividades culturales para personas mayores, pero no se veía empresaria, no quería montar su empresa, además de que el proyecto empezaba de cero, con 20 personas interesadas simplemente los martes dos horas.

En ese momento empezaba la aventura compartida, la asesora y la socia usuaria iniciaban un nuevo proyecto. El inicio fue plasmar en papel lo que se tenía, ver el inicio de lo que partía el proyecto.

Solo había 2 meses para lanzar el proyecto: Si no se hacía en ese plazo se perdería el potencial fuerte de inscripciones, porque se inscribirían en estos centros. Empezamos por realizar un presupuesto base analizando los costes, impuestos, así como la retribución que debía conseguir. Esto nos dio el punto de partida para ir determinando la política de precios, el punto de viabilidad del proyecto, así como cuántos asistentes se necesitaban para mejorar sus condiciones.

“Con las 20 personas interesadas podríamos cubrir los costes del anticipo societario pero.... ¿los gastos de la actividad?”.

Entonces, hablamos con otros socios que usaban espacios para la cesión de un espacio y hacer una actividad compartida. Uno de los socios que hacía actividades culturales para niños quedó con ella, y compartieron el alquiler del espacio, además

de comentarle a los padres de los niños la nueva actividad que se iba a realizar en ese espacio para los “abuelos” o personas un poco más mayores. En una semana empezaron a entrar ingresos de nueva gente que se estaba inscribiendo.

Escuchando al tipo de público al que iba dirigido, comprendimos que hacer transferencias cada mes para la actividad les resultaba algo complejo, así que cambiamos el presupuesto, política de pagos, y en cuestión de 5 días la inscripción se transformó a trimestral. Esto consiguió bajar el precio y estar más acorde a lo que se pretendía.

Tras dos meses de inicio de la actividad, se interesaron nuevos públicos. Este hecho supuso abrir nuevos grupos y clases. Además, surge la oportunidad de activar nuevos formatos, como quedadas culturales en Madrid los viernes guiados por la socia, líder de proyecto. Los ingresos comenzaron a aumentar y el proyecto comienza a consolidarse: ya cuenta con dos grupos de historia del arte y quedadas culturales. En el itinerario de crecimiento de proyectos, la líder de proyecto y socia, ha conseguido diversificar su cartera de negocio, adaptándose a las necesidades del mercado de manera rápida y flexible. Este modelo se adapta a sus necesidades, puede hacerlo crecer con una inversión cero.

Al cerrar el tercer trimestre y acabar la actividad del proyecto, la socia comienza a preparar el nuevo curso y a centrarse en el desarrollo del negocio. La asesora se sienta con el socio (líder de proyecto), analizan los resultados alcanzados, ciclo de vida del proyecto ...y ese pequeño inicio de plan de negocio empieza a crecer: objetivos, recursos, etc.

Una actividad que se inició para ser solo los martes durante 2 horas se ha convertido, en cuestión de 9 meses, en una actividad continuada a tiempo parcial. Un proyecto puntual ha evolucionado para convertirse en un proyecto permanente y un puesto de trabajo creado, un oficio. Ha llegado el momento de crecer y contar con más socios colaboradores para atender la demanda que se ha generado: se expande la red de espacios (centros de día, escuelas, universidades...), se aumenta las inversiones en materiales y aparecen nuestras oportunidades de generar sinergias.

Otro posible caso que muestra nuestro “modus operandi” y filosofía de trabajo: Varios socios solicitan a través de Smart Ibérica una subvención para una residencia artística en colegios de la Comunidad de Madrid.

Hasta el momento, su proyecto se limitaba a las pequeñas contrataciones que conseguían como artistas. La mayoría en el extranjero. Al pasar 4 meses del inicio de su aventura, se analiza todo lo sucedido y el gran potencial de su proyecto. Se les ayuda para solicitar una subvención para la activación de residencias artísticas y poder enseñar lo que saben.

La subvención es concedida para 3 años por un importe de 60.000 euros. Se va haciendo un seguimiento por parte de Smart para sacar el máximo partido a los recursos, además de ir analizando cómo se está desarrollando ese presupuesto inicial, cómo se va convirtiendo y, tras ensayo y error, adaptando a lo que pasa al día a día.

Pasados los 3 años, el proyecto ha transformado su vida profesional capacitándolo hacia un puesto de trabajo estable. Además, han aumentado el equipo de trabajo porque hay más de 5 colegios interesados en implantar este programa artístico que combina clases con actuaciones. Su oferta propone una manera transversal de entender las extraescolares, implicando a todos los alumnos de todos los cursos a versionar una ópera: los niños son los managers, los productores, los artistas. Entran en contacto con la gestión cultural.

El crecimiento de este proyecto nace como resultado del valor aportado por SMart: gracias a su capacidad de acompañamiento, formación ofrecida a los socios, y la comunidad de socios que han querido participar. El despreocuparse de gestionar 60.000 euros que se ingresaron de golpe para tres años, le ha permitido al líder del proyecto una gestión ímpolita, porque ésta gestión ha venido por el asesor, el departamento jurídico, el departamento financiero, y ellos sólo se han dedicado a crear y ejecutar la actividad.

Además el hecho de contar con colaboradores socios les ha permitido seguir con sus actuaciones por el extranjero, sobre todo en verano, cuando se interrumpe la actividad del proyecto.

El crecimiento de estos dos proyectos son un claro resultado de la suma de esfuerzos y el trabajo en equipo realizado entre el socio, como líder de proyecto y el apoyo del equipo asesor de SMart. Uno de nuestros lemas que resume esto es “Con SMart, los proyectos crecen”.

“El socio propone, nosotros le apoyamos, juntos lo logramos”. Esta es nuestra razón de ser.

ANEL y la Cooperativa de Emprendedores de Navarra, S. Coop.

Elena Zabalza Morras

Coordinadora de la Cooperativa

Introducción

ANEL es la Asociación empresarial que agrupa a las empresas de Economía Social de Navarra, tanto Sociedades Laborales como Cooperativas de Trabajo Asociado.

Desde su constitución en 1982, ANEL es el proyecto de cooperación de las empresas de Economía Social de Navarra.

Su misión es representar a las empresas y promover el modelo de empresa de Economía Social y fomentar el crecimiento de la Economía Social a través de la creación de empresas, el desarrollo empresarial y la innovación social.

En ANEL cooperan 197 empresas asociadas en las que trabajan alrededor de 5000 personas, datos al cierre de 2017.

Los retos estratégicos que se plantea ANEL en el periodo 2018-2020 son los siguientes:

- Reforzar el **Liderazgo institucional** de ANEL en el desarrollo del Plan Integral de Economía Social de Navarra.
- Combinar en **Creación de empresas** un enfoque cuantitativo para ampliar el sector de la Economía Social en Navarra con un esfuerzo de calidad para fortalecer el tejido asociativo de ANEL.
- Ofrecer formación y asesoramiento especializado a las empresas para profundizar en el **modelo de Economía Social** como diferenciación que contribuya a mejoras de competitividad sostenibles.

- Generar **sentido de pertenencia** a ANEL en las personas de las empresas asociadas y dinámicas de trabajo colaborativo entre las empresas.
- Impulsar la **Innovación Social** a través de la participación de ANEL en proyectos colaborativos regionales y europeos para ampliar el papel de la Economía Social.
- Incrementar el **valor social** generado por ANEL y en especial a las empresas asociadas, el desarrollo del **talento** colectivo y la **sostenibilidad** económica.

Por otro lado, las actividades que se desarrollan desde ANEL para cumplir con lo anterior se pueden recoger en los siguientes ámbitos:

- Representación institucional
- Sensibilización y difusión
- Información especializada
- Formación
- Colaboración entre empresas
- Apoyos a la gestión
- Innovación social
- Creación de empresas

Es necesario tener en cuenta el marco anterior para entender cómo la actividad de acompañamiento y apoyo a la creación de nuevas empresas de Economía Social es la forma de dar respuesta al mandato de la Misión de ANEL de “fomentar el crecimiento de la Economía Social a través de la creación de empresas” y de contribuir a la Visión del actual Plan Estratégico de ANEL de “garantizar la sostenibilidad de la organización a través del crecimiento del número de empresas”.

El conjunto de actividades desarrolladas por ANEL en materia de creación, constituye un proceso integral de trabajo, es decir un conjunto de líneas de actuación complementarias, dirigido a la Creación de empresas de Economía Social, desde acciones de orientación hacia el emprendimiento, acompañamiento integral a proyectos empresariales y apoyo a la consolidación de dichas empresas creadas, proceso que se adapta a las necesidades de cada grupo de emprendedores.

No obstante, podemos clasificar la labor desarrollada por ANEL en creación en tres líneas de actuación que responden a las diferentes necesidades de apoyo que requieren los proyectos emprendedores:

- “Nuevas iniciativas multisectoriales”: apoyo a nuevas iniciativas a demanda.
- “Transformaciones de empresas”: impulso a procesos de transformación de empresas con dificultades de sucesión
- “Cooperativa de emprendedores”: testeo real en el mercado previamente a la constitución de la empresa.

Este es el contexto donde hay que entender la concepción y el desarrollo de la Cooperativa de Emprendedores de Navarra.

¿Cómo y por qué nace?

Las Cooperativas de Emprendedores son estructuras que proporcionan un marco legal a las personas que tienen una idea de negocio pero que quieren testarla antes de crear una organización formal. Se trata de una figura surgida en Francia en la década de los años 90 y constituye una valiosa herramienta para la creación de empleo.

ANEL impulsa la **Cooperativa de Emprendedores de Navarra, S. Coop.** tras conocer la experiencia francesa a través del Proyecto TESS “Red Transfronteriza de la Economía Social y Solidaria” y como respuesta a la necesidad detectada en su acompañamiento a grupos de emprendedores de testar de manera real y legal su idea de negocio previamente a montar su propia empresa con el fin de crear empresas más consistentes con personas más y mejor capacitadas.

El proyecto TESS se desarrolló en el período 2010-2013 y participaron tres entidades socias: ANEL, la Chambre Régionale de l’Economie Sociale et Solidaire d’Aquitaine (CRESS) y la Confederación de Cooperativas de Euskadi (KONFEKOOP). Su objetivo consistió en “crear una red integrada por las tres organizaciones regionales socias para incrementar la viabilidad y el crecimiento de la Economía Social y Solidaria (ESS) en el territorio transfronterizo del Pirineo Oriental”, y entre las acciones y resultados previstos cabe destacar “el desarrollo de Experiencias-Piloto en cada territorio y estructuración de redes así como intercambio de buenas prácticas entre los socios sobre los temas de interés”, así como la creación de una cooperativa de emprendedores.

Hipótesis de partida

Para la puesta en marcha de la Cooperativa de Emprendedores, desde ANEL definimos unas hipótesis de partida que condicionaban la articulación del proyecto y que fueron las siguientes:

- Planteamiento posible bajo fórmula cooperativa.
- Estructura societaria estable y no condicionada excesivamente por la continua entrada y salida de personas emprendedoras como socias.
- Objeto social relacionado con el impulso a la creación de empresas más consistentes de Economía Social.

- Pertenencia con carácter temporal, hasta la toma de decisión de puesta en marcha de la propia empresa o abandono de la idea de negocio.
- Sin perjuicio para los emprendedores por su paso por la misma, garantizando el mantenimiento del derecho a ayudas una vez salieran de ella para constituir su empresa (capitalización del desempleo y ayudas específicas a empresas de Economía Social).
- Económicamente sostenible en el medio plazo.

Bajo nuestro punto de vista, tanto las hipótesis de partida definidas como la propia reglamentación local son las que ayudan a definir la estructura jurídica idónea para la puesta en marcha de las Cooperativas de Emprendedores.

¿Qué es?

La Cooperativa de Emprendedores de Navarra es una innovadora herramienta de apoyo a la creación de empresas de economía social bajo fórmula cooperativa, a través de la cual los grupos de emprendedores viven una experiencia emprendedora y ponen en marcha su actividad en el mercado de manera real y legal antes de crear su empresa de economía social, pudiendo buscar clientes y facturar estando de alta en seguridad social, todo ello con el asesoramiento de un equipo de profesionales.

Para ello las personas emprendedoras se incorporan como socias de la Cooperativa de Emprendedores (hasta un año máximo), momento en el que comienzan a trabajar desarrollando su proyecto emprendedor a la vez que se capacitan en la gestión de su futura empresa, y hasta que toman la decisión de puesta en marcha de su propia empresa o el abandono de la idea si así lo consideran.

Tomada la decisión de puesta en marcha de su empresa, el proyecto emprendedor sale de la Cooperativa de Emprendedores y es atendido por el equipo de creación de empresas de ANEL para acompañarle en el proceso de constitución.

Estructura jurídica y clases de socios

Una de las primeras dificultades a las que hubo que hacer frente fue la elección de la clase de cooperativa, puesto que la Ley de cooperativas de Navarra no contempla una figura específica como son las cooperativas de impulso empresarial de la Ley de cooperativas de Andalucía y de Cantabria o las cooperativas de fomento empresarial de la Ley de cooperativas Cataluña.

En 2013 y tras un exhaustivo análisis por parte del equipo técnico de ANEL de las normativas mercantiles, laborales y fiscales que afectaban a la puesta en marcha de

este proyecto, ANEL presenta para su aprobación una propuesta de articulación jurídica de la Cooperativa de Emprendedores ante el Registro de Cooperativas de Navarra, Servicio Público Estatal de Empleo, Tesorería General de la Seguridad Social e Inspección de Trabajo.

Gracias al entendimiento y apoyo de los anteriores organismos, se crea la Cooperativa de Emprendedores de Navarra, S. Coop. como una empresa con personalidad jurídica propia configurada como una **cooperativa de servicios mixta de iniciativa social**.

- Coop. de Servicios: su objeto social consiste en *“la realización de servicios y operaciones que faciliten la actividad profesional de sus socios a través del desarrollo de actividades económicas que apoyen el lanzamiento y la consolidación en el mercado de nuevas actividades empresariales bajo la fórmula de empresa de Economía Social como medio para la generación de empleo”*.
- Coop. Mixta: Ya que existen socios minoritarios cuyo derecho de voto en la Asamblea General se determina en función del capital aportado. Estos miembros se denominan personas socias titulares de partes sociales y no pueden ostentar más del 49 por ciento del total de los votos
- Coop. de Iniciativa Social: Puesto que carece de ánimo de lucro y su objeto social así lo permite según la Ley para que obtener esta calificación.

Respecto a la clase de socios, en los estatutos sociales se contemplan principalmente los siguientes:

1. Socios de servicios: las personas físicas y jurídicas que prestan algunos de los servicios relacionados con el objeto social de la cooperativa.
2. Socios titulares de partes sociales: las personas jurídicas en cuyo objeto social se contemple el fomento de la Economía Social y que aporten capital como socios titulares de partes sociales con voto.
3. Socios colaboradores: las personas físicas que deseen testar su idea de negocio en el mercado.

¿Cómo es el proceso de entrada de proyectos?

En cuanto al proceso de entrada de los socios colaboradores, es el siguiente: Las personas emprendedoras se incorporan a título personal, mediante la aportación de una cuota de entrada como socio de 60 euros cada una que se devuelve a su salida.

Así mismo se firma un contrato mercantil con el proyecto emprendedor que regula la relación y compromisos entre las partes.

Cuando el proyecto emprendedor comienza a desarrollar un trabajo con un cliente, se formaliza un contrato de trabajo temporal a tiempo parcial con quien vaya a ejecutar dicho trabajo y, en consecuencia, se tramita su alta en el régimen general de la Seguridad Social por el tiempo que se acuerde, u otras alternativas que pudieran existir. A final de cada mes y derivado de lo anterior se devenga la correspondiente nomina con lo que ello conlleva de obligaciones con Seguridad Social y Hacienda.

En el caso de que se firme dicho contrato de trabajo, las personas desempleadas con derecho a percibir la prestación por desempleo podrían tener la posibilidad de simultanear el contrato de trabajo con el cobro de la prestación, si cumplen con los requisitos exigidos por la legislación.

En el desarrollo de sus proyectos cuentan con total libertad para organizar su actividad y establecer los horarios que estimen convenientes, aunque la Cooperativa de Emprendedores hace seguimiento de la dedicación al proyecto, principalmente si este hecho condiciona el alta de esas personas en la Seguridad Social.

Asimismo, los proyectos emprendedores deberán desarrollar su propia marca a la hora de dirigirse al mercado, y a su salida de la Cooperativa de Emprendedores serán dueños de la clientela hecha hasta ese momento; no obstante, en las facturas los proyectos emprendedores tienen que hacer constar los datos fiscales de la Cooperativa de Emprendedores. Las operaciones de facturación y cobro también se realizan a través de la Cooperativa de Emprendedores.

Para contribuir al pago de los gastos de gestión que se generan, los proyectos emprendedores contribuyen con un 10 por ciento de la facturación que se abonará al final de cada mes (sin incluir el IVA). En cualquier caso, existe una cantidad mínima mensual por proyecto desde la firma del contrato que oscila entre los 100-150 euros y una cantidad máxima de 300 euros.

En principio, el contrato firmado entre las partes tiene una duración de 6 meses, pudiéndose renovar por escrito hasta un máximo de 1 año, salvo excepciones.

El contrato también finaliza en el momento en que el proyecto emprendedor decide que la actividad tiene la solvencia suficiente como para poder crear su propia empresa o, por el contrario, cuando considera que hay que abandonar la idea en base a los resultados que han obtenido durante su estancia en la Cooperativa de Emprendedores. En ese momento, se realiza la liquidación económica final del proyecto con y se procede a la baja como trabajadores (si lo fueran en ese momento) y como socios.

Asimismo, la Cooperativa de Emprendedores puede rescindir el contrato en el caso de que considere que el plazo durante el que el proyecto ha estado vinculado ha sido suficiente como para que las personas socias tomen la decisión de desechar la idea o de poner la empresa en marcha.

¿Cuáles son sus ventajas?

ANEL ofrece la Cooperativa de Emprendedores a personas que quieren emprender de manera colectiva (al menos 2 personas tiene que participar en el proyecto), y a las que previamente hemos informado sobre el modelo de empresa de Economía Social para ver su encaje.

La Cooperativa de Emprendedores tiene importantes ventajas para las personas que quieren emprender de manera colectiva, reduciendo el riesgo de emprender y haciendo más consistente su modelo de negocio con la experiencia vivida durante su estancia en la misma.

- 1º Reducción del riesgo ya que permite contrastar el modelo de negocio con clientes reales y adaptarlo a las necesidades reales detectadas.
Es posible compatibilizar la situación laboral actual de las personas emprendedoras con la puesta en marcha del proyecto emprendedor.
Las personas emprendedoras se centran en el desarrollo de su proyecto, ya que tienen apoyo en la gestión del día a día hasta su salida.
- 2º Reducción del coste ya que no se incurre en gastos de constitución de la empresa de manera inicial y se comparten servicios comunes a los proyectos (seguro de responsabilidad civil, salas de trabajo, equipos informáticos, etc), por lo que el coste es más ajustado.
- 3º Rapidez de puesta en marcha de la idea de negocio, ya que la estructura a través de la cual operan ya está creada, por lo tanto pueden empezar a desarrollarla desde el momento en el que deciden incorporarse a la cooperativa
- 4º Conocimiento previo de las personas con las que se pretende montar una empresa.
- 5º Vivencia de una experiencia de aprendizaje en emprendimiento.
- 6º No están solos, emprenden acompañados de un equipo de profesionales y junto con otros emprendedores.

¿Qué servicios ofrece?

Tenemos que señalar que ANEL realiza una importante labor de atención a proyectos emprendedores que no participan en la Cooperativa de Emprendedores y que sin embargo son atendidos con el fin de que creen su propia empresa de Economía Social. Es importante tener en cuenta que los servicios que a continuación se relacionan son específicos de la Cooperativa de Emprendedores y complementarios a los ofrecidos al resto de proyectos emprendedores.

Por tanto, el acompañamiento específico que ofrece la Cooperativa de Emprendedores consiste en:

- Apoyo comercial básico en el lanzamiento comercial: Orientación para la definición y puesta en marcha de la acción comercial, servicio adaptado a las necesidades del proyecto.
- Actividades conjuntas donde compartir experiencias, conocimiento y avances de los proyectos: Actividades organizadas periódicamente en las que participan los proyectos emprendedores, en un clima de confianza que hace posible que las ideas, opiniones, sugerencias y colaboraciones fluyan entre los proyectos.
- Espacio de trabajo comunes: Zona de trabajo compartida, recursos comunes (equipos informáticos, zona wifi, equipo multifunción) y salas de reuniones donde trabajar con los socios, atender a clientes y establecer relación con otros proyectos.
- Formación en aspectos de gestión empresarial: Participación en formación, formatos de talleres exprés, que capaciten a los emprendedores en la gestión de su futura empresa.
- Una estructura jurídica que proporciona cobertura legal a la actividad desarrollada por las personas emprendedoras y que cumple todos los requisitos exigidos por el ordenamiento jurídico (por ejemplo, en materia de prevención de riesgos laborales y de protección de datos). Asimismo, dispone de un seguro de responsabilidad que cubre los riesgos derivados de la actividad que desarrollan las personas socias.
- La gestión administrativa de la actividad: la contabilidad es llevada por la Cooperativa de Emprendedores, a su nombre, aunque, con posterioridad, se realizan las oportunas operaciones de liquidación de los ingresos y gastos generados por la actividad que desarrolla cada una de las personas emprendedoras.

Valoración y resultados hasta la fecha

La Cooperativa de Emprendedores de Navarra va a completar a final de 2018 su quinto año de andadura.

Nuestra valoración del proyecto es muy positiva ya que consideramos que se trata de...

- Un proyecto RETADOR, ya que las necesidades que se les plantean a los proyectos emprendedores en su desarrollo como en las necesidades que se plantean por operar en el mercado a través de la Cooperativa de Emprendedores hace que tengamos que resolver continuamente casuística de lo más variada en relación con sus distintas actividades.

- Un proyecto ILUSIONANTE, porque convivimos con las personas que integran los proyectos emprendedores y compartimos sus éxitos y fracasos.
- Un proyecto DE ÉXITO por los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos por la participación de grupos de emprendedores en ella, y el elevado interés que ha despertado en más de una veintena de entidades públicas y privadas distribuidas por toda la geografía española que se han acercado a conocer de primera mano nuestra experiencia para poder replicarla en sus distintas organizaciones, o por las numerosas veces que hemos sido llamados a distintos encuentros para explicar este proyecto. En este sentido estamos en un momento importante ya que desde FEVECTA y ASATA se han impulsado respectivamente BETA y ACELERA, dos Cooperativas de Emprendedores con fines y características muy similares a la navarra, por lo que es el momento de seguir trabajando de forma conjunta en este tema.

Respecto a la participación de proyectos y personas en la Cooperativa de Emprendedores, hasta la fecha son 38 proyectos los que se han incorporado, que ha supuesto la entrada de 135 personas que han desarrollado su trabajo durante su estancia como socios de la Cooperativa de emprendedores.

12 proyectos de los anteriores han salido para constituir su propia empresa de Economía Social y 8 proyectos continúan en estos momentos testando su actividad a través de la Cooperativa de Emprendedores, si bien sigue siendo continua la entrada y salida de proyectos de la misma.

BETACOOOP: Cooperativa de emprendedores de Castellón

Un proyecto de colaboración entre FEVECTA y el Ayuntamiento de Castellón

Paloma Tarazona Cano
Directora de FEVECTA

Durante décadas, el cooperativismo de trabajo ha demostrado su potencial para contribuir ampliamente al desarrollo económico local, creando empleo estable y de calidad. Además, las cooperativas del ámbito local han generado empleo y crecimiento económico prestando habitualmente servicios que contribuyen fuertemente a mejorar la calidad de vida de las personas del municipio, tales como: servicios en el ámbito de la atención a las personas, la cultura, el ocio saludable, la protección y conservación de los recursos naturales, la integración social y laboral de las personas más desfavorecidas, la educación y los servicios a la familia y a la infancia.

En el ámbito de la creación de empleo de calidad, **las cooperativas de la Comunidad Valenciana demostraron su enorme resistencia a la destrucción de empleo que conllevan las recesiones económicas en la última crisis.** En efecto, según datos publicados por el Ministerio de empleo y Seguridad Social, de 54.082 empleos a final de 2007 las cooperativas valencianas pasaron a 48.149 en 2012, lo que supone una reducción de *un 10% de empleos*. En el mismo periodo temporal los ocupados en la Comunidad Valenciana pasaron de 2.249.000 a 1.792.000, según la EPA, lo que supone *una reducción de un 20% del número de puestos de trabajo*. Las cifras demuestran, de este modo, la mayor capacidad de las cooperativas para resistir la destrucción de empleo incluso en épocas de profunda crisis económica.

Las cooperativas de trabajo son, por ello, empresas que **contribuyen ampliamente a la sostenibilidad social** de los territorios en los que operan generando estabilidad laboral, paz social y la disponibilidad en el largo de plazo de una serie de servicios que contribuyen de forma decisiva a mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

Muchas personas tienen ideas de negocio sólidas y ampliamente desarrolladas para poner en marcha cooperativas de trabajo en sus pueblos y ciudades pero no acaban de animarse a constituirse como cooperativa por las incertidumbres y el gasto que conlleva iniciar una aventura empresarial de resultados inciertos.

En particular, aquellas personas que emprenden proyectos en grupo y optan por una empresa en forma societaria, como es la cooperativa, se enfrentan a los gastos derivados de la constitución de una nueva entidad jurídica, su mantenimiento (contabilidad, gestión de obligaciones fiscales, laborales, mercantiles, etc.) y, en su caso y si el proyecto no prospera, su disolución.

Además, los emprendedores societarios asumen responsabilidades a través de su participación en los órganos de administración de sus empresas, para las que frecuentemente no están preparados y cuyo incumplimiento puede derivar en graves consecuencias personales. En esta situación pueden llegar a encontrarse también los emprendedores cooperativos.

FEVECTA y la Fundación para la Cooperación y el fomento del Cooperativismo en la Comunidad Valenciana son testigos privilegiados de estas dinámicas, puesto que, conjuntamente asesoran a cerca de 300 grupos de emprendedores cooperativos cada año, constituyendo una media de 60 empresas cooperativas anualmente. Además, FEVECTA como entidad representativa del cooperativismo de trabajo valenciano se mantiene cerca de estas cooperativas a lo largo de toda su vida y ofrece apoyo a los socios en el caso de que la disolución de la misma resulte ineludible.

De esta experiencia nace el proyecto BETACOOOP que es una iniciativa impulsada por FEVECTA y el Ayuntamiento de Castellón y en la que participa la Fundación para la Cooperación y el fomento del Cooperativismo en la Comunidad Valenciana con el objetivo de abordar los retos que plantea el emprendimiento cooperativo.

BETACOOOP es una cooperativa de emprendedores bajo la clase de *consumidores y usuarios cuya actividad cooperativizada es la ayuda mutua* bien para **la creación del propio puesto de trabajo**, bien **generar oportunidades para desarrollo profesional** de sus socios a través de la creación de cooperativas de trabajo asociado. Carece además de ánimo de lucro, por lo que todos sus beneficios son automáticamente reinvertidos en la misma cooperativa.

Su principal objetivo, por tanto, es, como en cualquier cooperativa, generar una comunidad de ayuda mutua entre sus socios entorno a la necesidad común de tener un empleo/trabajo que permita un desarrollo profesional que responda a sus capacidades y aspiraciones personales y que permita un proyecto de vida plena.

Para ello, las personas que se incorporan a BETACOOOP van a trabajar con 3 objetivos en mente:

1. **Construir un equipo de trabajo** que sea el germen de una futura cooperativa de trabajo asociado que ofrezca “trabajo a sus socios en las mejores condiciones posibles”. A la cooperativa BETACOOOP entran equipos de emprendedores que son portadores de un proyecto de autoempleo y que se encuentran en proceso de convertirse en equipos de trabajo. Para ello, en el marco de la cooperativa, irán formulando y testando sus canales de comunicación formales e informales, sus sistemas de trabajo, sus normas de funcionamiento interno, sus fórmulas para canalizar y resolver conflictos, etc...Todas estas cuestiones son elementos claves que pueden marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso de una iniciativa profundamente social y democrática como es la cooperativa de trabajo.
2. **Participar en una formación «experiencial»** sobre emprendimiento y gestión empresarial en general y gestión empresarial cooperativa en particular. Las cooperativas, aparecen frecuentemente en ámbitos en los que el mercado u otros operadores, como el sector público, o bien no están presentes o no lo están de forma adecuada o suficiente. En el caso de la formación para el emprendimiento o la gestión empresarial, no se puede decir que no exista una oferta amplia en el mercado, no obstante, la oferta formativa está principalmente centrada en transmitir al emprendedor conocimientos teóricos más que en ofrecerle una oportunidad de “aprender haciendo”, que es, precisamente lo que oferta BETACOOOP. Además, la oferta de BETACOOOP no se limita a “aprender haciendo” las habilidades necesarias para gestionar una empresa cooperativa, sino que también incluye la posibilidad de poner en práctica las habilidades profesionales de los futuros socios trabajadores, a través de su contratación puntual en la modalidad de obra y servicios para la prestación de algunos trabajos.
3. **Someter su idea de negocio a una prueba de viabilidad comercial en condiciones reales.** En el marco de BETACOOOP los socios se apoyan mutuamente y en el personal técnico para desarrollar una estrategia de marketing para el lanzamiento del negocio que aspiran a poner en marcha a través de la futura cooperativa de trabajo asociado. A través de los contactos que tanto el personal técnico como ellos mismos como el resto de los socios pueden desarrollar a lo largo de su estancia en BETACOOOP pueden testar la acogida. Este proceso de viabilidad comercial va a tener lugar en condiciones de realidad, en tanto que BETACOOOP aprovechará las oportunidades de negocio que vayan surgiendo a las diferentes unidades de negocio (proyecto de emprendimiento) para realizar los trabajos solicitados contratando a través de la modalidad de obra y servicio a los socios de los respectivos proyectos.

¿Quiénes son los socios de BETACOOOP?

Actualmente BETACOOOP cuenta con dos tipos de socios diferentes:

- Personas físicas portadoras de proyectos de emprendimiento orientados a la creación de empleo cooperativo. Es decir, personas que tienen una inquietud en generar su propio puesto de trabajo a través de la puesta en marcha de una futura cooperativa de trabajo asociado.
- Instituciones comprometidas con el fomento cooperativo en la Comunidad Valenciana y que cuentan entre sus beneficiarios emprendedores cooperativos. En tanto que tales, pueden ser grandes usuarias de los servicios de BETA. En estos momentos, las dos instituciones que forman parte de la base social de BETACOOOP son: FEVECTA (Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado) y La Fundación para la Cooperación y el fomento del Cooperativismo en la Comunidad Valenciana.

¿Qué servicios ofrece BETACOOOP ?

- 1º Un Espacio físico de encuentro en el que establecer relaciones.
- 2º Apoyo en la definición del plan de empresa, plan de viabilidad y plan de marketing.
- 3º Seguimiento personalizado de cada una de las iniciativas.
- 4º Formación, asesoramiento, eventos y encuentros.
- 5º Acogimiento en la comunidad cooperativa local.
- 6º Oportunidad de testar la acogida de la idea de negocio en un entorno real.
- 7º Oportunidad de practicar/testar las habilidades y/o conocimientos profesionales de los integrantes del grupo.
- 8º Oportunidad de formar parte como socio de BETACOOOP y aprender sobre la participación y la gestión en una cooperativa.

Los Resultados a un año de actividad han sido:

- 27 personas han adquirido la condición de socio/as.
- 4 han constituido dos cooperativas de trabajo.
- 4 han logrado empleos por cuenta ajena gracias al trabajo desarrollado en el marco de BETACOOOP.
- 2 han preferido continuar su actividad como autónomos.
- 17 continúan trabajando en torno a 7 proyectos cooperativos (A la fecha de conclusión del presente documento, otras dos cooperativas de trabajo asociado se han constituido generando 4 puestos de trabajo adicionales en el sector cooperativo).

BETACOOOP no es una Cooperativa de facturación

- No damos cobertura legal a iniciativas que mantienen a sus socios en situaciones de precariedad económica sin un proyecto claro de mejora futura, el objetivo de las personas físicas que se incorporan como socios a BETACOOOP debe ser crear autoempleo a través de la puesta en marcha de una cooperativa de trabajo asociado.
- La permanencia de los socios en la cooperativa es por tiempo limitado (max.1 año), así como el importe de facturación (hasta cubrir salario mínimo interprofesional).
- No es una alternativa a la cotización al RETA, puesto que al ser dados de alta en régimen general puede llegar a resultar más gravoso económicamente. De hecho, la situación habitual es que los grupos de socios cuyos proyectos comienzan a generar un volumen mínimo de negocio para BETACOOOP se constituyan rápidamente como cooperativa de trabajo (únicamente uno de los proyectos fundadores ha agotado el plazo de un año de permanencia).

Los Retos a los que se enfrenta BETACOOOP en lo que se refiere a su estructura jurídica son:

Por lo que se refiere a los retos a los que se enfrentaron los fundadores de BETACOOOP a la hora de definir una estructura jurídica para la cooperativa se pueden resumir en tres:

1. La voluntad de incluir a socios institucionales en una cooperativa de usuarios/consumidores. Desde la concepción de la cooperativa BETACOOOP se planteó la necesidad de incluir a socios institucionales para garantizar la viabilidad de la cooperativa a largo plazo. En efecto, el hecho de que la permanencia de los socios emprendedores (personas físicas) sea limitada, abre la necesidad de dotar a la cooperativa de una estabilidad a través de la permanencia y el compromiso en el tiempo de los socios institucionales. Además, la cooperativa requería instituciones dispuestas a garantizar su estabilidad financiera a medio y largo plazo, puesto que, este es un objetivo que no se esperaba que los socios emprendedores, que en su mayoría están en situación de desempleo pudiesen garantizar. Así con la decisión tomada de incluir a los socios institucionales, se generaron dos tipos de retos de naturaleza jurídica:

- Por un lado se trataba de definir la participación que los socios institucionales en la actividad cooperativizada de una cooperativa de consumidores usuarios. Este problema se resolvió acordando que los socios institucionales deberían

ser entidades, no sólo comprometidas con el fomento cooperativo en la Comunidad Valenciana sino que también contasen entre sus beneficiarios con emprendedores cooperativos que pudiesen estar interesados en los servicios de BETACOOOP. De esta manera, las instituciones participan en BETACOOOP en tanto que pueden ser usuarias de sus servicios por cuenta de sus beneficiarios.

- El segundo reto que la inclusión de socios institucionales tiene que ver con la definición de la estructura de gobernanza en una organización en la que existen dos tipos de socios con intereses potencialmente diferentes. Este problema se ha resuelto definiendo una estructura de gobernanza que pivota sobre un Consejo Rector formado por dos socios emprendedores y dos socios institucionales. En la Asamblea no se ha favorecido en la distribución de voto a los socios institucionales, sino que rige el principio cooperativo de una persona/un voto, lo que resulta en que esté prácticamente garantizado el control de la misma por parte de los socios emprendedores.
2. **El carácter transitorio de los socios emprendedores.** BETACOOOP se concibe como un banco de pruebas, gestionado de forma cooperativa por una serie de personas que tienen una necesidad común. Como tal banco de pruebas, una vez hechas esta prueba y comprobados los resultados no tiene sentido la permanencia del socio en la cooperativa. Por ello, los socios emprendedores se conciben, desde la perspectiva de BETACOOOP, como temporales o transitorios. La figura del socio temporal está contemplada en la Ley de cooperativas Valenciana 2/2015 pero su regulación limita su número al 25% de todos los socios que forman parte de la cooperativa. Es evidente, que en caso de BETACOOOP los socios emprendedores conforman siempre la mayoría de los socios de la cooperativa. Además, la figura del socio temporal tiene unas particularidades que no se consideraban adecuadas para los socios emprendedores de BETACOOOP. La solución a este reto ha venido a través de la aprobación de un Reglamento de Régimen interno que contempla una subida de cuotas muy relevante para aquellos socios que sobrepasen el año de permanencia en BETACOOOP. El incentivo para abandonar la cooperativa es tal, que la permanencia en la misma resulta absurda más allá de un año.
 3. **Definición de la actividad cooperativizada.** En último lugar, la definición misma de la actividad cooperativizada en una cooperativa tan innovadora como BETACOOOP resultó un reto, así como su encuadramiento dentro de la clasificación de cooperativas que contiene la Ley Valenciana de Cooperativas. En particular, la existencia de dos tipos de socios hacía difícil una definición de actividad cooperativizada que recogiese los intereses comunes de todos los socios. Finalmente se optó por definir la actividad cooperativizada como: “ *la ayuda mutua bien para la creación del propio puesto de trabajo, bien para generar oportunidades de desarrollo profesional para sus socios a través de la creación de cooperativas de*

trabajo asociado". La participación de las instituciones en la actividad cooperativizada se articuló a través del hecho de que ambas trabajan con beneficiarios que podrían estar interesados en los servicios de BETACOOOP y por tanto participan de la actividad cooperativizada por cuenta de sus beneficiarios.

Valoración final

BETACOOOP está demostrando ser un instrumento válido para el fomento del cooperativismo de trabajo, la creación de empleo y el desarrollo local. Sus resultados en el primer año de actividad lo avalan. La cooperativa de emprendedores aporta elementos diferenciales a los servicios existentes para el fomento cooperativo y que se concretan en:

- Es una iniciativa auto gestionada democráticamente por los mismos emprendedores que necesitan sus servicios.
- Ofrece oportunidades para "aprender haciendo" tanto la gestión cooperativa como las habilidades profesionales del grupo emprendedor.
- Ofrece la oportunidad de someter la idea de negocio a una prueba de sostenibilidad comercial en condiciones de realidad.
- Reduce sustancialmente el riesgo de la puesta en marcha de las iniciativas empresariales cooperativas.
- Ofrece un entorno de apoyo mutuo a emprendedores cooperativos que se encuentran mayoritariamente en una situación de vulnerabilidad (desempleo).
- Empodera a personas que se encuentran en una situación de vulnerabilidad (desempleo) dándoles el control total para gestionar la entidad (BETACOOOP) que les va a proveer de los servicios necesarios para salir de su situación de vulnerabilidad.

A pesar de la buena trayectoria de la organización no existe una regulación adecuada de este tipo de cooperativas en la Ley de Cooperativas Valenciana ni una política pública concreta de apoyo a su generación. Sería por tanto, recomendable iniciar un debate sobre la conveniencia de abordar una modificación legislativa que acogiese a este tipo de cooperativas en la ley así como, una serie de medidas de políticas públicas destinadas a facilitar su funcionamiento.

Acelera S. Coop. Astur

Miguel González Lastra

Gerente de ASATA

Acelera S. Coop. Astur es una cooperativa mixta de servicios y sin ánimo de lucro promovida por ASATA (Agrupación de Sociedades Asturianas de Trabajo Asociado y Economía Social) para facilitar la creación de empresas de economía social en el Principado de Asturias. Podríamos decir a modo de resumen que es una cooperativa para *entrenar* a los emprendedores.

La idea de crear Acelera surgió a raíz del conocimiento de la experiencia de ANEL, y posteriormente de FEVECTA, que ya habían creado cooperativas similares con anterioridad, y de la necesidad de dar un impulso a la creación de empresas de economía social en Asturias.

El Principado, como es conocido, no ha sido durante el siglo XX una región emprendedora aunque existen ejemplos de empresarios de reconocido éxito que no dejan de ser casos aislados en un contexto económico basado en la gran empresa pública y posteriormente en las multinacionales. En este sentido cabe destacar que a finales de los años 70' y en los 80' se plantean las reconversiones de todos los sectores que eran el eje central de la economía asturiana y que todavía hoy padecemos, pues no se ha elaborado un modelo productivo alternativo. La crisis de la siderurgia, el carbón, el naval, el textil, el sector lácteo, el mueble, etc. se llevó por delante muchos miles de empleos y provocó la emigración de muchos jóvenes a otras comunidades como Madrid, Cataluña o incluso al extranjero. El resultado de ese inacabado proceso es una economía muy terciarizada y balanceada con el peso de las empresas multinacionales de los sectores metal, químico y energético.

La reconversión antes mencionada dio lugar a la aparición de una serie de empresas propiedad de los trabajadores, en línea con lo que estaba pasando a principios de

los años 80' en otras comunidades como el País Vasco. Estas sociedades laborales y cooperativas nacidas fruto de la reconversión, comúnmente llamadas "las hijas de la crisis", fundaron ASATA a fin de defender su sector. Muchas de esas empresas hoy ya no existen, bien porque las crisis posteriores las acabaron cerrando, porque no se produjo relevo generacional o porque fueron compradas por empresas de capital. Sin embargo con la Ley de sociedades laborales del año 1997, que permitió la sociedad limitada laboral, se volvió a producir un fuerte incremento en la constitución de empresas de economía social, impulso que desapareció con la llegada de la crisis de 2008. Por otro lado, Asturias fue de las últimas comunidades autónomas en disponer de una ley propia de cooperativas, pues no fue hasta 2010 cuando el Principado se dotó de una legislación que si bien supuso un avance no colmó las expectativas del sector. Cabe destacar que Asturias no cuenta con la conocida *microcooperativa*, y sigue siendo necesario para constituir una cooperativa contar con tres socios.

A finales de los años 80', los distintos gobiernos autonómicos, y ayuntamientos como el de Gijón, se dieron cuenta de la necesidad implantar en Asturias una cultura emprendedora que provocara un cambio en el modelo productivo y crearon diversos instrumentos públicos a tal fin, muchos de los cuales todavía perviven aunque ya no sean necesarios.

En este sentido cabe destacar la creación de Valnalón, como elemento dinamizador de la cultura emprendedora en las cuencas mineras del centro de Asturias y posteriormente como difusor de la misma en el tejido educativo, con un programa de creación de cooperativas escolares. Así como de la Fundación para el Fomento de la Economía Social, y ya posteriormente la Escuela de Emprendedoras, el Centro Europeo de Empresas e Innovación, etc. además de diversos instrumentos de apoyo financiero como la sociedad de garantía recíproca ASTURGAR o las sociedades de capital riesgo públicas como la SRP o SODECO.

Sin embargo la creación de empresas de economía social sigue sin repuntar, en los últimos años la creación de sociedades laborales se sitúa por debajo las 50 y las cooperativas no pasan de 15, incluyendo todas las familias. El empleo en el sector ya se sitúa por debajo de las 5500 personas según datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Las razones para este escaso dinamismo en la economía social asturiana no se pueden achacar sólo a una legislación cooperativa inadecuada y no actualizada. La ley de sociedades laborales de 2015 tampoco ha tenido un efecto positivo en la creación de nuevas sociedades, aunque es cierto que se crean cada vez más sociedades laborales con dos socios esto no ha supuesto un avance pues anteriormente éstas se maquillaban con la entrada de socios capitalistas de índole familiar. Tampoco se debe sólo a esa escasa cultura del emprendimiento que arrastramos desde hace décadas sino que existen otras razones que ayudan a que se cronifique esta situación.

Por un lado, Asturias es una de las comunidades autónomas más envejecidas y con la tasa de población activa más baja de España pues no pasa del 50%. Además la idea de la emigración a otras comunidades como Madrid o al extranjero ya está asumida por nuestros jóvenes, y particularmente por aquellos mejor formados.

Además el sistema de ayudas públicas para la constitución y consolidación de empresas de economía social es muy escaso. Solamente permanece la ayuda por incorporación de socios, habiendo desaparecido desde hace muchos años el resto de ayudas contempladas en la orden TAS/3501/2005. Tampoco se apoya el asociacionismo dentro de la economía social, ni el fomento y difusión del sector, pues las partidas presupuestarias destinadas a tal fin podríamos considerarlas de ridículas.

En definitiva, toda esta situación hace que desde ASATA nos planteemos nuevas formas innovadoras de apoyo y fomento del emprendimiento colectivo, y es en ese contexto donde nace ACELERA.

El objetivo de esta cooperativa de emprendedores es facilitar la actividad profesional de personas emprendedoras, así como proporcionar apoyo técnico personalizado y posibilitar el desarrollo de actividades económicas que sirvan como base de lanzamiento al mercado de nuevas actividades empresariales bajo fórmulas de Economía Social.

De tal manera que se realice un contraste de modelo de negocio en el mercado para hacerlo más consistente antes de la puesta en marcha de la empresa, lo que reducirá los riesgos de la actividad empresarial. Además se vivirá una experiencia cooperativista tanto dentro de ACELERA, como con las personas con las que se pretende montar la empresa.

En definitiva se trata de testar el proyecto viviendo una experiencia de economía social, disponiendo de un tiempo para conocimiento de futuros socios y de lo que será el funcionamiento de la empresa.

No todos los proyectos tienen cabida en ACELERA. Desde ASATA se le ha dado un enfoque para primar aquellos que puedan llegar a ser una empresa de economía social. Así como actividades en las cuales la inversión en inmovilizado sea baja, el nivel de riesgo aceptable y que no necesiten un local comercial para llevarse a cabo. Algunas de estas actividades serían diseño industrial, informática, consultoría, etc.

Hay que dejar claro que ACELERA no es una cooperativa de facturación, y que no da cobertura legal a iniciativas que mantienen a sus socios en situaciones de precariedad económica, sin un proyecto claro de mejora futura. Y por supuesto, no es una alternativa a la cotización al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).

Los servicios que presta ACELERA son los siguientes:

1. Acompañamiento personalizado en el test de mercado mediante la orientación para la definición y puesta en marcha de la acción comercial incidiendo en el proceso comercial, el discurso comercial, el guion de las entrevistas comerciales y el plan de visitas.

2. Apoyo a la redefinición del modelo de negocio y del plan de viabilidad.
3. Gestión administrativa de la actividad mediante el conocimiento de los circuitos administrativos asociados a la actividad de la empresa.
4. Protección jurídica, contable, fiscal y laboral. Se pone a disposición de los proyectos: CIF de ACELERA, RC, PRL, LOPD.
5. Resolución de consultas en diversos ámbitos como:
 - a) Financiero, económico y contable
 - b) Fiscal y mercantil
 - c) Prevención de riesgos laborales
 - d) Protección de datos
6. Ubicación física y recursos comunes mediante espacios compartidos en CRISTASA: salas de reuniones, acceso a internet, impresora y fotocopidora.

Y los requisitos para poder participar en ACELERA son:

1. Proyectos que involucren de forma activa a un mínimo de dos personas promotoras.
2. Ser mayor de edad (todos los miembros del equipo).
3. Presentar una solicitud de admisión.
4. Presentar un proyecto empresarial viable desde el punto de vista técnico y económico.

El proceso de incorporación a ACELERA es sencillo y pasa por:

1. Entrevista con el equipo de asesoramiento a emprendedores de ASATA para conocer el modelo de negocio y el plan de viabilidad.
2. Propuesta y valoración de participación en ACELERA
3. Aprobación por parte del Consejo Rector de la Cooperativa.
4. Firma del contrato de apoyo a emprendedores (entrada como socio en la Cooperativa).

Y las obligaciones por parte de los promotores:

1. Realizar una aportación de 50 euros para adquirir la condición de socio de la cooperativa. En el momento en que deje de ser socio, solicitará la devolución de esta cuota.
2. Realizar el pago de una cuota periódica de 10 euros mensuales (más IVA) (con posible descuento del 50%)
3. Si el test requiere infraestructuras específicas, se aumentaría la cuota mensual.

En relación con las otras cooperativas de emprendedores, la mayor diferenciación radica en la ubicación física. En este caso se ha apostado por ubicar la cooperativa en los espacios de coworking del ayuntamiento de Gijón, en un principio en CRISTA-SA y posteriormente en el Parque Científico y Tecnológico de Gijón. De esta manera se está más cerca de los emprendedores de actividades como las descritas anteriormente y se mejora en cuanto a la difusión de la iniciativa.

En el futuro no se pretende crear nuevas cooperativas de emprendedores en el resto de las ciudades o viveros empresariales asturianos, sino que se pretende dar cobertura desde ACELERA a todo el territorio pues de esta manera se abaratan costes y se ganan sinergias.

También hay que tener en cuenta los efectos colaterales positivos que puede producir ACELERA, como son la fusión de proyectos, o la colaboración entre los mismos, además de crear una comunidad de emprendedores implicada y concienciada en una nueva forma de hacer empresa desde la responsabilidad y la cohesión social.

La fórmula jurídica elegida es la de “cooperativa mixta de servicios y sin ánimo de lucro” según la Ley 4/2010 del Principado de Asturias, de 29 de junio, de Cooperativas. En dicha Ley se establece en su art. 172.1:

Son cooperativas de servicios las que asocian a personas físicas o jurídicas, titulares de explotaciones industriales o de servicios y a profesionales o artistas que ejerzan su actividad por cuenta propia, y tienen por objeto la prestación de suministros y servicios, o la producción de bienes y la realización de operaciones encaminadas al mejoramiento económico y técnico de las actividades profesionales o de las explotaciones de sus socios.

Y en su art. 186.1.:

Son cooperativas mixtas aquellas en las que existen socios cuyo derecho de voto en la asamblea general se podrá determinar, de modo exclusivo o preferente, en función del capital aportado en las condiciones establecidas en los estatutos, que estará representado por medio de títulos o anotaciones en cuenta, sometidos a la legislación reguladora del mercado de valores

Atendiendo a esta normativa hemos podido crear una cooperativa con tres tipos de socios:

- a) Personas físicas o jurídicas que presten algunos de los servicios relacionados con el objeto social de la cooperativa, cuyo periodo mínimo de permanencia será de 1 año.

- b) Personas físicas que quieran testar su idea de negocio en el mercado, como socios colaboradores y de duración determinada que se especificará en el acuerdo de admisión y, en su caso, la posterior prórroga.
- c) Personas jurídicas en cuyo objeto social se contemple el fomento de la Economía Social y/o del emprendimiento y que aporten capital, como socios titulares de las partes sociales con voto cuyo periodo mínimo de permanencia será de 1 año.

Y limitar el derecho de voto de los socios de partes sociales de acuerdo con el art. 186.2 quedando de la manera siguiente:

- A cada socio le corresponde un voto. En los casos de representación, ejercerá asimismo el derecho de voto de su o sus representados.
- Los socios titulares de partes sociales con voto dispondrán en conjunto de una cuota de votos equivalente al porcentaje que su participación en el capital represente sobre el capital social de la cooperativa con un máximo, en su caso, del 49 por ciento de los votos totales.
- Los demás socios dispondrán del resto de los votos hasta completar el 100 por ciento de los votos totales, repartidos en partes iguales entre estos socios sin que la suma de votos en conjunto de los socios colaboradores supere un 20 por ciento del total de votos sociales.

Es decir, Acelera se ha constituido con un socio prestador de servicios, ASATA, y socios de capital, esperando que un futuro se incorporen los emprendedores como socios colaboradores y se puedan incorporar más socios prestadores de servicios y también y por qué no de capital.

Esta distribución también ha quedado reflejada en las aportaciones obligatorias mínimas como no podría ser de otra manera:

- a) Socios de servicios: quinientos euros (500,00 euros)
- b) Socios titulares de partes sociales con voto: mil euros (1.000,00 euros)
- c) Socios colaboradores: cincuenta euros (50,00 euros)

Además se ha podido incluir el carácter de “sin ánimo de lucro” pues el art.182 no hace excepción en cuanto a la clase de cooperativas que pueda tener dicho reconocimiento:

1. *Podrán ser calificadas e inscritas como cooperativas sin ánimo de lucro, cualquiera que sea su objeto, las que, cumpliendo los requisitos que se determinan en sus respectivas regulaciones, recojan expresamente en sus estatutos:*

- a) *Que los excedentes o beneficios que puedan producirse en un ejercicio económico, en ningún caso serán repartidos entre los socios, destinándose a la consolidación de la cooperativa y a la creación de empleo.*
 - b) *Que las aportaciones obligatorias y voluntarias de los socios al capital social, sin perjuicio de su posible actualización, no devengarán un interés superior al legal del dinero.*
 - c) *Que el desempeño de los cargos del órgano de administración tendrá carácter gratuito, sin perjuicio de las compensaciones económicas que proceda abonarles por los gastos en los que incurran en el ejercicio de sus funciones.*
 - d) *Que las retribuciones de los socios trabajadores, o, en su caso, de los socios de trabajo, así como las de los trabajadores por cuenta ajena no superarán una cantidad equivalente al 150 por ciento de las que establezca para la actividad desarrollada el convenio colectivo aplicable en el sector de que se trate. El incumplimiento de cualquiera de los anteriores requisitos determinará la pérdida de la condición de cooperativa sin ánimo de lucro.*
2. *Las cooperativas calificadas como sin ánimo de lucro no pierden por esta calificación su carácter empresarial y han de ser consideradas a todos los efectos como cooperativas de la clase a la que pertenecen, aplicándoseles, en consecuencia, las normas relativas a la misma.*

Por lo tanto lo único que ha habido que hacer es recoger dichas limitaciones en los estatutos de Acelera.

En definitiva creemos que esta solución jurídica se adapta perfectamente a las necesidades que nos habíamos planteado, sin querer obviar que una regulación ad hoc de la figura “cooperativa de emprendedores” sería muy útil, siempre y cuando no se use para disfrazar comportamientos irregulares. Pero una regulación que reconociera el carácter temporal del emprendedor dentro de la cooperativa y su relación con la misma en el sentido que hoy establecen los “contratos de incorporación de socios, comisión y cesión del derecho de explotación de negocio”, que mejorase el carácter de prestadora de servicios de la misma, e incluso un contrato laboral ad hoc en línea con lo que pudiera ser un contrato de inserción laboral serían temas que deberían estudiarse. Por otro lado la participación de las administraciones públicas a través de sus entes de promoción del emprendimiento facilitaría enormemente esta labor ya que dotaría a estas cooperativas de los recursos necesarios y actuaría de una manera complementaria a los capitales semilla hoy tan de moda.

Innovación en la creación de empleo desde la economía social. Necesidad de su traslado a la legislación cooperativa y laboral para garantizar los derechos y la protección social de los socios trabajadores

Manuel García Jiménez
Universidad de Córdoba

Introducción¹

En la mesa redonda de experiencias² presentadas por Smart-ibérica³ (Cooperativa de Impulso Empresarial), ASATA⁴ (Agrupación de Sociedades Asturianas de Trabajo Asociado y Economía Social), la Cooperativa de emprendedores de ANEL⁵ (Asociación de Empresas de Economía Social de Navarra) y el programa Emprendedores de FEVECTA⁶ (Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado), se

1. Este trabajo es resultado del proyecto de investigación “Economía Social, Autogestión y Empleo” (DER2016-78732-R) financiado por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad del Gobierno de España y por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional.

2. Panel sobre Innovación en la creación de empleo desde la economía social. IV Encuentro Nacional de Investigadores y Profesionales sobre Economía Social, Autogestión y Empleo. Valencia: 14 de junio de 2018.

3. <https://smart-ib.coop/>

4. <http://www.asata.es/#/inicio>

5. <http://www.anel.es/cooperativa-de-emprendedores/>

6. <https://www.fevecta.coop/emprendedores/>

puso de manifiesto, tal como se recogía en la convocatoria del Encuentro, la forma, el dinamismo y la eficiencia con las que “desde el propio movimiento cooperativo, en su concepción más amplia, se vienen impulsando, tutelando o poniendo en marcha directamente iniciativas orientadas a la creación o el mantenimiento y dignificación de puestos de trabajo, a través de vías previstas en el ordenamiento jurídico, a veces, pero en la mayor parte de los casos mediante la creación de fórmulas innovadoras, pioneras adelantadas, en muchos casos a su incorporación al derecho”. Dichas experiencias, recogidas en esta publicación, ofrecen, junto a otras, diferentes vías de concreción empresarial a emprendedores canalizándolas al ámbito de las cooperativas.

Esa innovación y también mecenazgo, que ha caracterizado al cooperativismo desde sus inicios (la propia cooperativa fundada por los Pioneros de Rochdale, se plantea como tal a modo experimental), y las iniciativas de sus precursores, mediante sus conocidos experimentos sociales llevados a cabo, entre otros muchos, por Charles Fourier (Falansterios) o Louis Blanc (Talleres sociales), y por Robert Owen (New Lanark y New Harmony), cuya “semilla” fue muy valorada por K. Marx⁷: dichas experiencias “han mostrado también que no es necesario a la producción que los instrumentos de trabajo estén monopolizados como instrumentos de dominación y de explotación contra el trabajador mismo; y han mostrado, por fin, que lo mismo que el trabajo esclavo, lo mismo que el trabajo siervo, el trabajo asalariado no es sino una forma transitoria inferior, destinada a desaparecer ante el trabajo asociado”.

Características de la innovación

Una de las características que a lo largo de la historia han presentado dichas iniciativas, y que llega hasta nuestros días en infinidad de experiencias, es el *afloramiento de los valores cooperativos de manera espontánea*. Cuando la ACI, en su declaración sobre la Identidad Cooperativa (1997), proclama que “las cooperativas se basan en los valores de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Siguiendo la tradición de sus fundadores sus miembros creen en los valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad social y preocupación por los demás”, uno se pregunta cómo trasladar esa vinculación originaria, entre cooperativa y valores, con el mundo de hoy. Sin embargo, en muchas ocasiones, las personas vinculadas o que han liderado iniciativas cooperativas, cuando explican las pautas que han ido marcando, cimentando y dando fuerza a su experiencia, se pueden ir identificando cada uno de los valores fundacionales, que luego los principios cooperativos irán apuntalando.

7. K. Marx (1864). *Manifiesto Inaugural de la Asociación Internacional de los Trabajadores*. Londres. http://www.flacsoandes.edu.ec/sites/default/files/agora/files/1310074487.lflacso_1864_02_marx.pdf

Otra característica es, precisamente, la innovación social y empresarial, mediante la creación de fórmulas organizativas para hacer frente a los retos de globalización y las “nuevas economías”. En este sentido, CICOPA en su informe estratégico sobre “el futuro del trabajo”⁸, señala cómo las cooperativas, especialmente las de trabajadores, están siendo un gran laboratorio experimentando formas de trabajo innovadoras y sostenibles y de relaciones de trabajo dentro de la empresa, poniendo en práctica nuevas formas, como cooperativas sociales, cooperativas comunitarias, cooperativas de actividad y de empleo, cooperativas de intermediación laboral o cooperativas de “intereses múltiples” (*social cooperatives, community cooperatives, business and employment cooperatives, labour intermediation cooperatives, multi-stakeholder cooperatives*⁹ etc.). También señala que el empleo cooperativo tiende a ser más sostenible en el tiempo, a sufrir menos desigualdad de salarios, a caracterizarse por una mejor distribución entre las zonas rurales y urbanas, y a gozar de un mayor nivel de satisfacción e identidad propia que la media. “Un modelo centenario de organización del trabajo basado en la propiedad de los trabajadores que está demostrando su modernidad para adaptarse a los nuevos retos cuando el trabajo y las condiciones de trabajo se ven amenazados”.

Sin embargo, como también se puso de manifiesto en la mesa redonda de debate que siguió a la exposición de experiencias, las cooperativas son a veces utilizadas, bordeando la ley o directamente en fraude de ésta, para encubrir verdaderas relaciones laborales por cuenta ajena, como trabajo autónomo, o dando apariencia de trabajo por cuenta ajena cuando en realidad se trata de actividades realizadas por cuenta propia (Illuesca, H.), a través de las tristemente famosas “falsas cooperativas” o “cooperativas de facturación”. Pero también, muchas veces, las nuevas actividades no encuentran un encaje legal adecuado y se presentan situaciones de desprotección social del trabajo asociado.

Necesidad de un marco normativo de protección

Ante las circunstancias descritas, sigue siendo necesario un marco legislativo apropiado (algo largamente debatido), que, de verdad, dé cumplimiento al mandato del art. 129.2, CE, en cuanto al fomento de las cooperativas mediante una “legislación adecuada”; adecuada a su naturaleza, necesidades y peculiaridades, en cuya

8. CICOPA (2018) Strategic Paper. *The Future of Work: Where do industrial and service cooperatives stand?* <http://www.cicopa.coop/wp-content/uploads/2018/03/The-Future-of-Work.pdf>

9. Cooperativa mixta que integran a productores, consumidores y trabajadores. <http://anserj.ca/index.php/cjnser/article/view/78>

tarea “no cabe la neutralidad”. En este sentido, algo se está moviendo a nivel internacional, a través de iniciativas que tienden a que concepto de trabajador, como sujeto de derechos y de protección social, se extienda a cualquier actividad que las personas realizan para ganarse la vida, dejando las formas de relación en un segundo plano.

Pilar europeo de derechos sociales¹⁰

En un ámbito general, no específico para las cooperativas, pero donde pueden encontrar protección muchas de las nuevas formas de trabajo realizadas en forma cooperativas, la Comisión Europea, reconociendo la paulatina precarización del trabajo en la UE¹¹, ha puesto en marcha dos propuestas de Directivas¹², en el marco del Pilar Europeo de los derechos sociales¹³, que, según afirma, “podrían cambiar la vida de millones de trabajadores, autoempleados y ocupados en nuevas formas de trabajo”.

Una, en materia de las condiciones de trabajo, aplicables a “todos” los trabajadores, cuyo propósito es aplicar la protección a los trabajadores ocupados en formas de trabajo “no estándar” (trabajadores de cadenas de comida rápida, de centros logísticos, “reponedores en supermercados”, trabajadores domésticos o de plataformas virtuales). De tal forma que, si hasta ahora quedaba excluidos del concepto de trabajador todos aquellos que tenían un contrato de menos de 8 horas a la semana y los trabajadores esporádicos, con esta nueva directiva la exclusión solo afectaría a quienes trabajaran menos de 8 horas al mes. En definitiva, el objetivo es crear un estándar mínimo uniforme y universal para todas las personas que tienen una relación de empleo, incluso cuando estén contratados falsamente como trabajadores autónomos (autoempleados).

Y otra, sobre el acceso a la protección social de trabajadores y autoempleados, con la que se pretende implementar el principio 12 del Pilar: “con independencia del tipo y la duración de su relación laboral, los trabajadores por cuenta ajena y, en condiciones comparables, los trabajadores por cuenta propia, tienen derecho a una pro-

10. https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_es

11. En 2016, solo el 60% de los trabajadores estaba empleado con un contrato a tiempo total y por tiempo indefinido. Uno de cada cuatro trabajadores está ocupado en formas atípicas de trabajo o en el autoempleo.

12. EC. (2018) *Social agenda*. Nº 52, Julio, pp. 11-13.

13. El pilar europeo de derechos sociales en veinte principios.
https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es

tección social adecuada”, incluyendo los principios de empleo seguro y adaptable, beneficios por desempleo, accidentes de trabajo, acceso a la asistencia sanitaria y jubilación. Fundamentalmente, debería suponer equiparar la protección social del trabajo autónomo y del trabajo informal, a los niveles de protección de la actividad formal, en sus mismos niveles de cobertura.

Propuestas de la CICOPA

La organización internacional de las cooperativas en la industria y los servicios (CICOPA) en su informe sobre *El futuro del trabajo: ¿dónde se encuentran las cooperativas industriales y de servicios?*, analiza en su documento estratégico cuatro desafíos que contribuyen a la transformación del trabajo, presente y futuro:

- El cambio tecnológico y la economía del conocimiento;
- La evolución de las tendencias demográficas, sociales y medioambientales;
- Globalización y desindustrialización;
- Condiciones de trabajo, desigualdad y protección social.

¿Cómo reaccionan las cooperativas industriales y de servicios ante estos desafíos? y ¿Cuáles son los modelos cooperativos innovadores más recientes, basados en la propiedad de los trabajadores, que se están estableciendo como respuesta?, son las preguntas que dicho documento intenta responder, y, al mismo tiempo, ofrece recomendaciones a los gobiernos para el desarrollo de políticas en ese campo.

Las cooperativas ofrecen, en todos los países, respuestas a dichos retos, como siempre, gracias a su capacidad para adaptarse a los cambios.

Muchas cooperativas ya están inmersas en los cambios tecnológicos donde, a pesar de los muchos aspectos laborales sin resolver, especialmente en la dimensión social del trabajo, pueden favorecer formas más genuinas de trabajo de colaboración, entre productores, profesionales independientes y las PYME a través de las cooperativas, y entre las mismas cooperativas. También pueden ofrecer soluciones para mejorar la democracia dentro de la empresa (reuniones virtuales, consultas en línea, votaciones, etc.).

Parte del cambio tecnológico en el mundo del trabajo está vinculado a las plataformas de TI. El modelo de plataforma puede ser compatible con las características estructurales internas que caracterizan a los trabajadores, los trabajadores por cuenta propia, los autónomos y las partes interesadas cooperativas.

En cuanto a la economía basada en el conocimiento, las cooperativas tienen una gran ventaja potencial en todas las actividades que requieren principalmente conocimiento y el factor humano. Existe una tendencia creciente hacia la creación de cooperativas en actividades intensivas en conocimiento (como biotecnología, ingeniería

informática, nanotecnología, robótica, telecomunicaciones, datos gestión, e-educación, etc.).

En algunos países las cooperativas ya han comenzado a aprovechar las nuevas oportunidades que se han hecho disponible en la “economía blanca”, “economía verde”, “economía circular”, e industrias creativas. En muchas de estas actividades, la forma cooperativa tiene una ventaja comparativa por la gestión descentralizada y democrática¹⁴.

También, frente al cambio demográfico, social y las tendencias ambientales, que está generando nuevas necesidades, no solo vinculadas a la elección de los consumidores o usuarios, sino también sujetas a la necesidad de abordar el medio ambiente degradado, el cambio climático, las migraciones, la crisis de refugiados (incluidos los incipientes refugiados climáticos), el aumento de la esperanza de vida y la población, el envejecimiento, etc., las cooperativas tienen una clara ventaja en estas actividades debido a su gran capacidad de adaptación.

Respecto a la internacionalización de la actividad y las cadenas globales de suministro, en las cadenas globalizadas de producción y distribución, las cooperativas industriales y de servicios han demostrado la flexibilidad necesaria para modificar su producción. Las cooperativas de comercio justo son otro ejemplo de cooperativa internacionalización, basada en cadenas de valor. SMart¹⁵ es un ejemplo de una estructura que se ha internacionalizado en otros 8 países europeos basados en un modelo derivado, proporcionando servicios a miembros independientes, incluso en el campo del estatus laboral y la protección social.

Por último, la reorganización del trabajo impactado sobre las condiciones de trabajo, profundiza en la desigualdad y la desprotección social. Dicha reorganización tiene su reflejo en la flexibilización laboral, con el incremento del trabajo temporal y la proliferación de formas específicas de trabajo, tales como el intercambio de empleados, trabajo interino y trabajo esporádico, o los contratos de cero horas, ocasionando la desconexión de la seguridad social y de derechos sociales para los llamados trabajadores no convencionales.

Además, la externalización de actividades propias de la empresa contribuye a un aumento en la proporción de trabajadores por cuenta propia del total de la población ocupada, lo que lleva a una atomización gradual de la fuerza de trabajo y una disminución en los niveles de protección social.

14. Chaves Ávila, Rafael & Monzón Campos, José Luis. La economía social ante los paradigmas económicos emergentes: innovación social, economía colaborativa, economía circular, responsabilidad social empresarial, economía del bien común, empresa social y economía solidaria. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 93, Agosto 2018, pp.5-50.

15. SMART, una cooperativa belga que agrupa a más de 100,000 trabajadores independientes y productores, que ofrece a sus miembros su organización empresarial con el fin de llevar a cabo sus propias actividades, a través de una plataforma informática.

En muchos casos, las cooperativas se convierten en refugio para estos colectivos. En los últimos años se aceleró la formación de cooperativas entre personas que trabajan por cuenta propia, lo que les ha permitido, en algunos casos, mejorar su estatus laboral y la protección social.

Todo ello está propiciando la permanencia y el retorno de la economía informal. En este sentido, la Recomendación (204, 2015) de la OIT, sobre la transición de economía informal a la formal, reconoce el papel de las cooperativas en dicha transición.

En cuanto a las recomendaciones que dirige a los gobiernos, en nuestro caso debemos entender aplicables a los autonómicos, que son los que tienen las competencias exclusivas en materia de cooperativas, se centran en la plena implementación de la Recomendación 193 de la OIT, que lleva implícito la aplicación de la Agenda del Trabajo Decente (OIT), y el objetivo 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

En este sentido, CICOPA solicita a los gobiernos que promuevan los esfuerzos de las cooperativas en promover el empleo pleno y productivo y las condiciones que conducen al trabajo decente para todos: creación de empleo, derechos laborales, protección social, diálogo social, en línea con las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT.

- a) *Empleo*. Los gobiernos deberían promover activamente el modelo cooperativo como creador de trabajos de calidad y riqueza colectiva.
- b) *Protección social para los trabajadores*. Las condiciones de acceso a la protección social deberían cambiar para que todos los trabajadores pueden tener acceso a ella, independientemente de su estatus laboral.
- c) *Derechos de los trabajadores*. Los estados deberían aprobar legislaciones que permitan la supervisión del funcionamiento apropiado de las cooperativas, también en el campo de los derechos de los trabajadores.
- d) *Diálogo social*. El diálogo y alianzas entre el movimiento cooperativo y los sindicatos deberían ser fuertemente alentados, siguiendo la recomendación 193 de la OIT.

Y, en concreto, anima a los gobiernos nacionales a:

- Promover una legislación que refleje la Declaración de la ACI sobre la Identidad Cooperativa (de la que algunas de las normas autonómicas parecen alejarse).
- Promover el modelo cooperativo como creador de empleos de calidad y colectivos, en particular bajo las formas de cooperativas de trabajo, cooperativas sociales, cooperativas de productores y de trabajadores por cuenta propia.

- Garantizar el acceso a la protección social para todos los trabajadores, independientemente de su estatus laboral.
- Adoptar marcos legales adecuados que permitan el establecimiento de cooperativas de trabajadores/productores independientes y la adopción de un estatus de “empresarios asalariados” similar al CAE en Francia¹⁶.
- Ayudar a las cooperativas a desarrollar resultados de política social, apoyo a la implementación de programas sobre como beneficiar a grupos desfavorecidos, incluidos los migrantes y los refugiados, y las regiones de acuerdo con las normas internacionales y regulaciones regionales.
- Promover políticas para la participación de las mujeres en las cooperativas.
- Promover la educación y capacitación cooperativa en todos los niveles de la educación, información sobre cooperativas y capacitación en cooperativas, particularmente entre los jóvenes en todos los tipos de escuelas.
- Garantizar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo en las cooperativas.
- Apoyar la investigación sobre cooperativas.
- Promover el papel de las cooperativas en la transformación de las actividades de la economía informal en formal.
- Promover iniciativas que faciliten la aparición y el desarrollo de puesta en marcha, consolidación, crecimiento y agrupación de trabajadores, cooperativas de autónomos y cooperativas de pequeña y mediana empresas.
- Fomentar el intercambio de experiencias entre las cooperativas a nivel nacional e internacional.
- Alentar a las organizaciones cooperativas a establecer una relación activa de trabajo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- Fomentar la representación de las cooperativas por parte de las organizaciones cooperativas a nivel internacional.

16. Las cooperativas de actividad y empleo, reguladas en la Ley de economía social y solidaria francesa de 2014, cuyo objeto es apoyar la creación y desarrollo de actividades económicas de emprendedores personas físicas, que se vinculan inicialmente con la cooperativa temporalmente mediante un contrato de “empresario asalariado” y una vez concluido el contrato, de forma definitiva como “empresario empleado asociado”.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de falsas cooperativas

Adrián Todolí Signes

Profesor ayudante doctor

Dep Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universitat de València

1. Planteamiento de la cuestión

Como es bien sabido, los socios cooperativistas pueden elegir el régimen de Seguridad Social en el que quieren estar insertos –con el beneplácito de los Estatutos de la Cooperativa-. Así pues pueden elegir estar de alta en el Régimen General de la Seguridad Social o en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Esta posibilidad legal no existente para empresas capitalistas ha provocado un interés especial en utilizar esta figura. Sobre todo en actividades con fuerte componente de mano de obra, con el objetivo de cotizar en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos cuya cotización suele ser menor que el Régimen General.

Ello ha provocado que no siempre se esté ante una verdadera cooperativa. Es decir, en algunos casos se ha utilizado la figura de la simulación con el objetivo de obtener esta ventaja sin que la empresa sea realmente una cooperativa o que estando de alta como cooperativa, cumpliendo las formalidades oportunas, realmente no funcione como tal.

Ante la cuestión de la simulación en materia de cooperativas el Tribunal Supremo ha pasado por varios estados matizando –que no cambiando- su doctrina clásica recientemente. Esto es la que se va a analizar en este breve trabajo.

Interpretación clásica del Tribunal Supremo

Tradicionalmente el Tribunal Supremo ha entendido que la cesión ilegal no es aplicable a las cooperativas. Concretamente, la STS 17 de diciembre 2001 (rec. 244/2001) restringió en suma medida las posibilidades de entender que existía una cesión ilegal en una cooperativa de trabajo asociado llegando a entender que como regla general la cesión ilegal no se aplica a una cooperativa. El razonamiento del máximo tribunal consistía en entender que en una cooperativa los socios cooperativistas trabajan directamente para el cliente recibiendo de estos órdenes, sin que ello implique un “prestamismo laboral” que es lo que prohíbe la cesión ilegal¹.

De esta forma, se dificultó entender que las cooperativas pudieran ser meros cedentes de mano de obra sin estructura propia –doctrina de la cesión ilegal-.

En cualquier caso, cabe decir que la Sentencia de 2001 ya matizada que esto era aplicable excepto que se estuviera ante un fraude. Esto es, que la cooperativa no fuera tal. No obstante, el Tribunal Supremo no determinó cuando una cooperativa no era tal ni dio pistas sobre cuándo se estaba ante una falsa cooperativa. Por tanto, durante casi los últimos veinte años, los Tribunales inferiores se han dedicado a rechazar las condenas por cesión ilegal en las cooperativas a pesar de que se cumplieran los indicios de interposición fraudulenta de empresa que exige la doctrina de la cesión ilegal conforme al Estatuto de los Trabajadores.

2. Avances en la doctrina judicial

Recientemente, el TSJ de Cataluña se pronunció por primera vez entendiendo que en el supuesto analizado se encontraba ante una falsa cooperativa lo que implicaba que sí se aplicaba el Estatuto de los Trabajadores a esas empresas.

En efecto, la STSJ de Catalunya de 30 de noviembre 2017 estableció que la cooperativa demandada no funcionaba como una verdadera cooperativa, por ello, en su relación con el trabajador demandante no se aplicaba una relación societaria (entre cooperativa y socio cooperativista), sino una relación laboral. Por ello, este tribunal entendía que, por una parte, la cesión ilegal era aplicable –al aplicar el Estatuto de los Trabajadores- y además que el socio cooperativista era realmente un trabajador laboral (falso autónomo).

Sin embargo, esta Sentencia no delimitó en términos generales cuándo se está ante una falsa cooperativa, sino que simplemente se limitó a indicar que en ese determinado caso que se estaba juzgando, era así.

1. <https://adriantodoli.com/2018/03/21/los-falsos-autonomos-en-las-cooperativas-carnicas-y-la-cesion-illegal/>

3. La nueva jurisprudencia del Tribunal Supremo

Ante esta inseguridad jurídica para determinar qué es una falsa cooperativa el Tribunal Supremo salió al paso. Concretamente, la STS de 18 de mayo de 2018 (rec. 3513/2016) dictamina que es una falsa cooperativa en términos generales para cualquier tipo de cooperativa y específicamente para una cooperativa de transportes que era el supuesto a resolver.

4. Criterios o indicios del Tribunal Supremo para determinar lo que es una falsa cooperativa

1. En primer lugar, señalar que solamente el Estado tiene competencias para legislar en materia laboral, por lo que ninguna incidencia puede tener sobre estas materias las diferentes leyes autonómicas que regulan el régimen jurídico de las cooperativas en cada comunidad autónoma.

“No hay nada que exima de la aplicación a las cooperativas de los mismos criterios generales utilizados para poner coto al uso fraudulento de la forma societarias desde la perspectiva del derecho del trabajo”.

Esta cuestión, que puede ser banal, no lo es en absoluto. Y es que con ello el Tribunal Supremo parece indicar que no es necesario la descalificación administrativa previa de la cooperativa a efectos de condenar por cesión ilegal o por falsos autónomos. Pudiendo aplicar sencillamente la doctrina del “levantamiento del velo” para discernir la posible existencia de actuación fraudulenta con la que se busca perjudicar los derechos de los trabajadores.

Por ello, dice el Tribunal Supremo, se aplica a las cooperativas todas las regulaciones antifraude incluyendo la cesión ilegal, las empresas interpuestas, ficticias o la abusiva configuración de grupo de empresas.

2. En segundo lugar, el Tribunal Supremo concluye que la ley estatal de cooperativas exige la organización en común de la producción de bienes y servicios para terceros, lo que quiere decir que la cooperativa para ser verdadera deberá contar con estructura productiva suficiente.

El TS establece que será estructura productiva suficiente aquella que cuente con actividad real, una efectiva creación y organización de mecanismos de actuación interna y de relación con los clientes (existencia de marca propia), prestación de servicios desde la cooperativa a sus asociados fomentando fórmulas de gestión empresarial, asesoramiento, reducción de costes, captación de clientes...

3. Y, en mi opinión, la más importante cuestión establecida por el Tribunal Supremo en esta Sentencia es la siguiente. El Tribunal Supremo establece que: “Discutidas

en sede judicial esas circunstancias, a la cooperativa le corresponde la carga de probar que desarrolla una actividad real en beneficios de sus socios". Es decir, la carga de la prueba de que la cooperativa es real y no ficticia o "falsa" recae en la cooperativa y no sobre la inspección de trabajo o sobre el trabajador cooperativista ni sus representantes.

5. Otros criterios útiles para discernir cuándo se está ante una falsa cooperativa

Añadido a estos criterios, existen otros conexos o que responden a la misma *ratio-nale* que son interesantes conocer.

En cuestiones formales; el incumplimiento de las normas sobre convocatoria de asamblea general y el resto de normas en materia de cooperativas o el desconocimiento de los trabajadores de sus derechos de voto, tratamiento como empleados por parte de la cooperativa, etc, pueden ser indicios de que se está ante una falsa cooperativa.

En cuestiones de fondo, el hecho de que la cooperativa reclute socios como si se contratara a trabajadores puede ser un indicio claro de que no se cumple la finalidad cooperativa. En efecto, a mi juicio, la iniciativa para ser socio cooperativista debería venir del propio socio. Si la iniciativa viene de la cooperativa no se cumple la finalidad cooperativista de puesta en común de medios materiales y personales para mejorar la situación.

Por otra parte, como dice el Tribunal Supremo la cooperativa debe tener estructura productiva suficiente, pues bien, en mi opinión, además de los elementos arriba ya descritos por el Tribunal Supremo, hay otros que pueden ser relevantes. Por ejemplo, que la cooperativa tenga una marca propia potente para "atraer clientes", que sea la dueña del Know-How o de la información (*big data*) relevante en el negocio, propietaria de los Softwares de gestión, etc...

II

EMPRESAS QUE PROMUEVEN LA INSERCIÓN SOCIAL

La contribución de la economía social a la inserción social

Josefa Torres Martínez

Directora-Gerente de FEACEM

1. Breve reseña a la situación del empleo de las personas con discapacidad

El empleo de calidad es un factor que se presenta como esencial para garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas y que contribuye, de manera decisiva, a la plena participación de la ciudadanía en la vida económica, social y cultural. Sin embargo, persisten numerosas situaciones de discriminación en el mercado de trabajo que afectan, principalmente, a las personas más vulnerables socialmente.

En el caso de las personas con discapacidad aún hoy, y a pesar de los avances, principalmente en cuanto a instrumentos jurídicos para promover la igualdad de oportunidades y luchar contra la discriminación, alcanzados en los últimos años, perduran las limitaciones en el uso y disfrute de los derechos sociales y económicos, especialmente la participación en el mercado de trabajo.

Los derechos laborales de las personas con discapacidad, como los de todos los ciudadanos, están reconocidos en España por el artículo 35.1 de la Constitución, que establece que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

La Constitución establece asimismo, en su artículo 40, la obligación de los poderes públicos de realizar una política orientada al pleno empleo y de fomentar una política que garantice la formación y readaptación profesionales.

Por otra parte, en su artículo 49, la Constitución Española establece que los poderes públicos realizarán una política de integración social de los ciudadanos con discapacidad, a los que habrán de amparar especialmente para el disfrute de los derechos que el Título Primero otorga a todos los ciudadanos.

Los derechos de las personas con discapacidad han de vincularse no sólo a la mención contenida en el artículo 49 de la Constitución, sino también al artículo 1.1, que establece que la igualdad es uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico del Estado social y democrático de Derecho en que se constituye España; al artículo 9.2, en virtud del cual corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo, y de los grupos en que se integra, sean reales y efectivas, así como remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social, y al artículo 14, que dispone que todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En España la LISMI¹ estableció las bases de las políticas públicas de discapacidad y supuso un innegable avance en el reconocimiento de derechos y en la inclusión social de las personas con discapacidad. Sin embargo, el paso del tiempo ha puesto en evidencia que, en la aplicación y desarrollo de la LISMI se han generado importantes disfunciones, entre las que destaca el hecho de que la inclusión social de las personas con discapacidad a través del empleo se ha abordado muchas veces a través de la adopción de medidas puntuales y fragmentadas, lo que ha limitado su proyección, sus resultados y su impacto.

Al mismo tiempo los Derechos Fundamentales de las personas con discapacidad han experimentado un renovado impulso tras la aprobación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad², un instrumento internacional para proteger y promover los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. La Convención reconoce en su artículo 27 “el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás,” especificando que: “ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.”

1. Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. «BOE» núm. 103, de 30 de abril de 1982.

2. La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo fueron aprobados el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York. En España, se ratificó el 23 de noviembre de 2007 y se publicó en el BOE del 21 de abril de 2008.

En nuestro país el sistema de empleo articulado en la LISMI se mantiene básicamente en la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social³ (en adelante LGDPPD).

2. El empleo y la inclusión social de las personas con discapacidad

La inclusión laboral de las personas con discapacidad continúa siendo en España una meta por alcanzar. El acceso a un empleo de calidad es el mecanismo más eficaz de romper el círculo vicioso de la pobreza y la exclusión social. Las personas con discapacidad se han visto históricamente atrapadas en ese círculo y, aunque en los últimos 30 años, se han realizado importantes esfuerzos para romper ese círculo vicioso, la realidad actual de las personas con discapacidad respecto al ejercicio efectivo de su derecho al empleo sigue siendo desalentadora. Las bajas tasas de actividad y de empleo y la alta tasa de paro son las manifestaciones más evidentes, aunque no las únicas, de esta realidad.

Lo más destacable del colectivo de personas con discapacidad en edad laboral es su baja participación en el mercado laboral. A pesar de que la tasa de actividad se ha incrementado ligeramente en los últimos años, en 2016 la tasa de actividad de las personas con discapacidad era 42 puntos inferior a la de la población sin discapacidad. La tasa de empleo era de 37 puntos inferior a la de las personas sin discapacidad. Y la tasa de paro superó en 9 puntos a la de la población sin discapacidad. **Solo una de cada cuatro personas con discapacidad en edad laboral está actualmente ocupada⁴.**

Además de estos datos generales, es necesario recalcar algunas características más:

- Colectivo diverso y muy heterogéneo. La empleabilidad de la persona con discapacidad está directamente relacionada con las características socio-demográficas, entre las que tiene un peso indiscutible el nivel formativo y el tipo de discapacidad.
- El nivel educativo es un factor clave. Las diversas investigaciones realizadas sobre las personas con discapacidad y su inclusión laboral concluyen que a mayor nivel de estudios, mayor acceso al empleo, siendo éste, además, de mayor calidad.

3. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. «BOE» núm. 289, de 3 de diciembre de 2013.

4. INE. Empleo de las personas con discapacidad - Año 2016.

- Persiste una segmentación vertical y horizontal. El nivel formativo del colectivo de personas con discapacidad condiciona los perfiles profesionales a los que pueden acceder y también el nivel salarial.
- Menor salario. El salario medio anual bruto de los trabajadores con discapacidad ocupados fue un 15,1% menor que el de las personas sin discapacidad⁵.
- Las contrataciones realizadas a personas con discapacidad en los últimos años, han demostrado un mayor dinamismo que las contrataciones a personas sin discapacidad. El comportamiento de la contratación de personas con discapacidad estos últimos años ha sido extraordinario. Sin embargo, se ha incrementado también el índice de rotación y la precariedad.
- En el año 2017⁶ el 56,3% de las personas con discapacidad paradas son consideradas “de larga duración”.
- Pobreza laboral. El riesgo de exclusión social y pobreza no desaparece con el acceso al trabajo. En 2016⁷ el 14,5% de las personas con discapacidad ocupadas eran trabajadores pobres.
- Incumplimiento de la cuota de reserva de contratación de personas con discapacidad. La mayoría de las empresas con más de 50 trabajadores continúan incumpliendo la cuota del 2% de contrataciones de personas con discapacidad exigida por la ley por la vía de la contratación directa.

3. El sistema de empleo de las personas con discapacidad en la legislación española

Como se refería anteriormente, en nuestro país el sistema de empleo articulado en la LISMI se mantiene básicamente en la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social pero con dos matices importantes:

- Se modifica la finalidad de la política de empleo: **Artículo 37 LGDPD.** “Será **finalidad de la política de empleo** aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación. Para ello, las administraciones públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo”.

5. INE “El salario de las personas con discapacidad”. Año 2015.

6. SEPE “Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad 2018. Estatal (Datos 2017)”.

7. ODISMET.

Recordemos que la LISMI en su artículo 37 establecía como *“finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores con discapacidad su integración, en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido”*.

- La configuración que realiza la LGDPD del empleo protegido es que éste ya no es contemplado como un tipo de empleo “marginal” o que solo debe utilizarse cuando no sea posible la integración del trabajador con discapacidad en el empleo ordinario, al suprimir la previsión del antiguo artículo 41.1 LISMI que establecía *que las personas con discapacidad que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no pudiesen, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberían ser empleados en Centros Especiales de Empleo, cuando su capacidad de trabajo fuese igual o superior a un porcentaje de la capacidad habitual que se fijará por la correspondiente norma reguladora de la relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en Centros Especiales de Empleo.*

El artículo 35 de la LGDPD, establece que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación.

Y el Artículo 37.2 establece los tipos de empleo de las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través de los siguientes tipos de empleo:

- a) Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo.*
- b) Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales.*
- c) Empleo autónomo.*

Y en el artículo 37.3 se refiere al acceso al empleo público que *“se regirá por lo dispuesto en la normativa reguladora de la materia”*.

4. Los Centros Especiales de Empleo y su encuadre en la economía social

Los Centros Especiales de Empleo son “una modalidad de empleo” reconocida legalmente y mediante la cual las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo.

El artículo 43 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social define los centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, de la siguiente manera:

1. Los centros especiales de empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de **realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado**, y tienen como finalidad el **asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario**. Igualmente, los centros especiales de empleo **deberán prestar**, a través de las unidades de apoyo, los **servicios de ajuste personal y social** que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente.
2. La plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el **70 por 100 de aquélla**. Se entenderán por **servicios de ajuste personal y social** los que permitan ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad de los centros especiales de empleo tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo. Igualmente se encontrarán comprendidos aquellos dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva
3. La relación laboral de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo es de **carácter especial**, conforme al artículo 2.1.g) de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y se rige por su normativa específica.

Según esta definición, **la finalidad** de los CEE es doble:

- Asegurar un empleo remunerado, así como la prestación, a través de las unidades de apoyo, de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad.
- Ser un medio de inclusión del mayor número de personas con discapacidad en el régimen de empleo ordinario (artículo 43.1 LGDPD y artículo 1 del Real Decreto 2273/1985).

La característica principal de los centros especiales de empleo es que se realice trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado. El trabajo productivo que deben realizar los CEE se puede aplicar a lo que es propia-

mente la producción de bienes como a la prestación de servicios, participando en las operaciones de mercado.

Los CEE, además de su función social, deben ser considerados como **auténticas empresas**, pues han de realizar un trabajo productivo y su estructura y organización ha de ser la de una empresa ordinaria (artículo 2 del citado Real Decreto 2273/1985).

Los Centros Especiales de Empleo son una potente herramienta de generación de oportunidades para las personas con discapacidad y así:

1. De cada 100 PCD ocupadas, **17-19 lo están en un CEE**
2. El empleo protegido constituye uno de los más importantes instrumentos de inserción laboral de las personas con discapacidad en España y los Centros Especiales de Empleo constituyen en la actualidad la más **importante palanca para la inserción laboral** de las personas con discapacidad en España
3. Han generado oportunidades laborales para los colectivos que tienen **más dificultades de acceso al mercado de trabajo**. En muchas ocasiones, han sido un claro ejemplo de emprendimiento social
4. Han generado un **importante desarrollo económico y social**. En algunas zonas geográficas son la mayor empresa.
5. Son una **“inversión rentable”**: de cada euro que se dedica a CEE se retorna 1,44 (sin incluir salarios)⁸
6. En momentos de crisis han actuado como **“refugio” del empleo**

Los CEE y la economía social

La Ley de Economía Social⁹ configura el marco jurídico de la economía social en nuestro país.

Así, en el propio texto de la Ley de Economía Social, su artículo 2 define qué se entiende por economía social: *“se denomina economía social al conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos.”*

Igualmente, la Ley refiere en su artículo 5 las entidades que forman parte de la economía social: *“forman parte de la economía social las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo,*

8. “Presente y Futuro de los Centros Especiales de Empleo”. KPMG. FEACEM y Fundación ONCE.2013.

9. Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. «BOE» núm. 79, de 30 de marzo de 2011.

las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación y las entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios establecidos en el artículo anterior.”

La referencia en la Ley de Economía Social a los Centros Especiales de Empleo como integrantes del conjunto de las empresas de la economía social nos hace preguntarnos si todos los centros especiales de empleo son “de economía social”.

La respuesta a si la Ley de Economía Social incluye en su ámbito a todos los Centros Especiales de Empleo, la encontramos en la propia Ley de Economía Social:

1º El propio artículo 2, antes citado, hace referencia a “...aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4...”.

2º Al artículo 4 recoge explícitamente los principios orientadores de la economía social.

Las entidades de la economía social actúan en base a los siguientes principios orientadores:

a) Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.

b) Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, **al fin social objeto de la entidad.**

c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

d) Independencia respecto a los poderes públicos.

Analizando el artículo 2, el artículo 4 y el artículo 5 de la Ley de Economía Social, podemos concluir que únicamente pueden ser encuadrados en el ámbito de la economía social aquellos Centros Especiales de Empleo que cumplan con los principios orientadores establecidos en el artículo 4 de la Ley 5/2011.

La aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica al fin social objeto de la entidad, no repartiéndolos sino reinvirtiéndolos en su objeto y finalidad social sería claramente una característica identitaria necesaria para considerar a un Centro Especial de Empleo como integrante de la economía social.

5. El reconocimiento legal de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social

En fechas recientes se han configurado legalmente los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social.

La Disposición Final 14ª de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público¹⁰, añade el apartado 4 al artículo 43 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. En este apartado se definen los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social:

*Tendrán la consideración de **Centros Especiales de Empleo de iniciativa social** aquellos que cumpliendo los requisitos que se establecen en los apartados 1.º y 2.º de este artículo son promovidos y participados en más de un 50 por ciento, directa o indirectamente, por una o varias entidades, ya sean públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos, ya sean asociaciones, fundaciones, corporaciones de derecho público, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la economía social, así como también aquellos cuya titularidad corresponde a sociedades mercantiles en las que la mayoría de su capital social sea propiedad de alguna de las entidades señaladas anteriormente, ya sea de forma directa o bien indirecta a través del concepto de sociedad dominante regulado en el artículo 42 del Código de Comercio, y siempre que en todos los casos en sus Estatutos o en acuerdo social se obliguen a la reinversión íntegra de sus beneficios para creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social, teniendo en todo caso la facultad de optar por reinvertirlos en el propio centro especial de empleo o en otros centros especiales de empleo de iniciativa social.*

Si bien es cierto que la configuración jurídica de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social es muy reciente, no es menos cierto que desde las primeras regulaciones de los Centros Especiales de Empleo ya se habían establecido distintas “tipologías” de Centros Especiales de Empleo.

Estas tipologías se establecieron **en función de:**

- Su titularidad, los Centros Especiales de Empleo podrán tener carácter público o privado.

10. Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. «BOE» núm. 272, de 09/11/2017.

- Atendiendo a la aplicación de sus posibles beneficios, los Centros Especiales de Empleo podrán ser con ánimo o sin ánimo de lucro.

Los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social se clasifican recogiendo una mezcla de ambas razones, que **deberán concurrir a la vez**:

1. En función de la titularidad, establece dos supuestos:
 - Centros Especiales de Empleo promovidos y participados en más de un 50 por ciento, directa o indirectamente, por una o diversas entidades, ya sean públicas o privadas, que no tengan **ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social** en sus estatutos, ya sean asociaciones, fundaciones, corporaciones de derecho público, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de economía social.
 - Centros Especiales de Empleo de **titularidad de sociedades mercantiles** en el que la mayoría de su capital social sea propiedad de alguna de las entidades señaladas anteriormente.
2. La ausencia de ánimo de lucro (destino de los posibles beneficios). En cualquiera de los dos casos anteriores, la entidad titular del Centro Especial de Empleo, para que éste sea calificado como de iniciativa social, deberá recoger en sus estatutos sociales o en su acuerdo social **la obligación de reinvertir íntegramente sus beneficios** para destinarlos a la creación de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad o de su actividad de economía social, teniendo la facultada de optar por la reinversión en su propio Centro Especial de Empleo o en otros Centros.

EL VALOR SOCIAL DIFERENCIAL DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DE INICIATIVA SOCIAL

Múltiples son los factores que históricamente han influido en que la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo presente una posición más negativa que la del resto de la población: la incidencia de las políticas públicas de apoyo al empleo; las reticencias y miedos de las propias personas con discapacidad y sus familias; el desconocimiento y prejuicios de las empresas; la propia configuración de la imagen social de las personas con discapacidad; etc.

Actualmente, además, están surgiendo nuevas realidades que pueden dificultar, aún más, el acceso y el mantenimiento del empleo en igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad: las propias dinámicas del mercado de trabajo se están configurando cada vez más como barreras que impiden y/o limitan el acceso y mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad y de otros colectivos vulnerables.

En este contexto, tiene especial relevancia el trabajo de los Centros Especiales de Empleo, como generadores de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y, muy especialmente, la función social cualificada de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social que, como paradigma de la empresa social y entidades de la economía social, compaginan y promulgan el equilibrio entre el “valor social” y la “rentabilidad económica”.

En el caso de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social, un modelo de empresa en la que priman las personas y que reinvierte los posibles beneficios en la consecución de un fin social, los convierte en fórmulas de empleo que aportan un importante **“valor social diferencial”**:

- Generan empleo.
- Su finalidad no es tanto la generación de beneficios como su impacto social.
- Prima el equilibrio entre “lo social y lo económico” para garantizar su sostenibilidad.
- Aprovechan sus superávits para alcanzar sus objetivos sociales.
- Son gestionadas por “empresarios sociales”, de forma responsable, transparente e innovadora.
- La persona con discapacidad es el centro; su razón de ser: creación de puestos de trabajo, apoyos individualizados para el desempeño profesional y el desarrollo profesional, la adaptación puesto-persona permanente...

Los Centros Especiales de Empleo de la Economía Social (los de Iniciativa Social) cumplirían, además, con las características identitarias de la “empresa social”. En este sentido, resaltamos algunas afirmaciones y conclusiones del estudio *“Identificación y análisis de las características identitarias de la empresa social europea: aplicación a la realidad de los Centros Especiales de Empleo de la economía española”*¹¹:

- *Las empresas sociales se diferencian de las empresas lucrativas tradicionales porque maximizan el valor social y no el económico, porque destinan de forma prioritaria sus beneficios al propósito social y no al enriquecimiento de sus miembros y accionistas, porque generan con su actividad un impacto social directo y, porque adoptan principios democráticos y participativos en su gobernanza.*

11. “Identificación y análisis de las características identitarias de la empresa social europea: aplicación a la realidad de los Centros Especiales de Empleo de la economía española”. José Luis Monzón Campos y Mercedes Herrero Monta. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 87, 2016, pp. 295-326.

- *Los CEE son productores de mercado que pueden adoptar toda clase de formas jurídicas. En función de sus objetivos principales y de su titularidad el estudio realizado por CIRIEC- España los clasifica en CEE de la Economía Social (CEE de la ES), CEE de la Economía Pública y CEE de la Economía Capitalista. Ni los CEE de la Economía Pública, por ser de titularidad pública, ni los CEE de la Economía Capitalista, por no pertenecer a la Economía Social, pueden ser considerados empresas sociales, por lo que nos centramos en los CEE de la ES.*
- *En el estudio citado se concluye que los CEE de la ES pueden ser considerados empresas sociales al reunir las cinco características identitarias propuestas:*
 - 1ª *Son centros de titularidad privada cuyo propósito social explícito de interés general es proporcionar a las personas con alguna discapacidad un trabajo productivo y remunerado que facilite su integración en el mercado de trabajo ordinario. Aunque la finalidad o propósito social es el mismo en todos los CEE, dicho propósito social es prioritario en los centros de la ES, como así lo indican sus ratios de rentabilidad, muy inferiores a los de los CEE de la Economía Capitalista, (2.40 frente a 13.75).*
 - 2ª *Realizan una actividad económica continuada con orientación de mercado que está directamente relacionada con su propósito social por el modo en el que llevan a cabo su producción.*
 - 3ª *Utilizan trabajo remunerado, asumen el riesgo económico obteniendo una mezcla de recursos adecuada para llevar a cabo su actividad, representando los ingresos por ventas el 68% de los ingresos totales.*
 - 4ª *Los CEE de la ES identificados por las investigaciones del CIRIEC-España verifican los criterios identitarios de la Economía Social, entre ellos el destino prioritario de los beneficios al propósito social.*
 - 5ª *Si bien llevar a cabo una gobernanza democrática y participativa en los CEE puede resultar muy complicado debido a la naturaleza de la población objetivo de dichos centros, el cumplimiento del propósito social está garantizado ya que el Reglamento de los CEE señala que la estructura y organización de los mismos debe salvaguardar su función social.*

6. Conclusión

La necesidad de poner en valor y reflexionar sobre el importante papel que la economía social está desempeñando en aportar soluciones a los problemas sociales desde una forma de “hacer empresa” diferente y con unos valores propios y diferenciados creemos que es muy importante en el contexto socioeconómico actual.

Creemos que dar a conocer la aportación social de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social puede ser un ejercicio de interés, que puede servir de ejemplo para el impulso de otras iniciativas sociales que, partiendo de la consecución de un fin social y actuando bajo los principios orientadores de la economía social, den respuesta al empleo de las personas con discapacidad y a otros colectivos especialmente vulnerables.

Referencias

Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. «BOE» núm. 103, de 30 de abril de 1982.

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. «BOE» del 21 de abril de 2008.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. «BOE» núm. 289, de 3 de diciembre de 2013.

INE. Empleo de las personas con discapacidad - Año 2016.

INE. "El salario de las personas con discapacidad". Año 2015.

SEPE "Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad 2018. Estatal (Datos 2017)".

ODISMET. Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España. Fundación ONCE. <http://www.odismet.es/>.

"Presente y Futuro de los Centros Especiales de Empleo". KPMG, FEACEM y Fundación ONCE. 2013.

Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. «BOE» núm. 79, de 30 de marzo de 2011.

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. «BOE» núm. 272, de 09/11/2017.

Monzón Campos, José Luis y Herrero Monta, Mercedes. "Identificación y análisis de las características identitarias de la empresa social europea: aplicación a la realidad de los Centros Especiales de Empleo de la economía española". CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 87, 2016, pp. 295-326

Monzón Campos, José Luis. Empresas sociales y economía social: perímetro y propuestas metodológicas para la medición de su impacto socioeconómico en la U.E. Revista de Economía Mundial [en línea] 2013, [Fecha de consulta: 18 de septiembre de 2018] Disponible en:

[-http://ucsj.redalyc.org/articulo.oa?id=86629567008](http://ucsj.redalyc.org/articulo.oa?id=86629567008) ISSN 1576-0162

Aprendizaje en el puesto de trabajo. Una investigación en empresas de inserción

Fernando Marhuenda Fluixá

Cat. Didáctica y Org. Escolar

UVEG

1. Introducción

Hemos investigado los procesos formativos y de acompañamiento que hemos identificado en las empresas de inserción, así como los contenidos formativos de esos procesos¹. Nuestra investigación pretende describir la dinámica formativa de las empresas de inserción y ver en qué medida podemos decir que son organizaciones orientadas al aprendizaje, como un elemento más de su valor social, más allá del estrictamente laboral.

Con esta faceta de la investigación hemos querido conocer sus prácticas formativas: de acompañamiento personal y social, de formación para la ocupación y el empleo, en algún caso incluso de preparación para la acreditación de la cualificación profesional.

El origen teórico de nuestra investigación está en el trabajo realizado por Michael Eraut que prefiere no utilizar la noción de competencia, por lo confusa que resulta, y propone en su lugar la de ‘trayectorias de aprendizaje’, que también tiene su complicación.

1. Investigación financiada por el Gobierno de España (EDU2013-45919-R), realizada entre otoño de 2014 y otoño de 2018.

El modelo de Eraut permite ofrecer descripciones de actuaciones bien valoradas por sus aspectos profesionales, técnicos u organizativos. En trabajos previos (Córdoba y Martínez 2011; Marhuenda y Bonavía 2011; Marhuenda, Navas y Bernad 2010) habíamos descubierto algunos patrones comunes al desarrollo del aprendizaje y habíamos apreciado indicios de procesos educativos en el puesto de trabajo de un segmento de la población que carece de cualificaciones formales (Abiétar *et al.* 2013, Navas y Marhuenda 2013; Chisvert y Córdoba 2017) y que encuentra en estas empresas la posibilidad de aprender en contextos laborales normalizados pese a su trayectoria vital previa.

La noción de ‘trayectorias de aprendizaje’ es útil para reconocer posibles aspectos o dimensiones de aprendizaje (Steadman *et al.* 2005) en el puesto de trabajo que tienen que ver con facetas múltiples (hasta ocho) en la vida laboral adulta.

Un condicionante de nuestro trabajo es que en las empresas de inserción muchos de los puestos requieren poca o muy poca cualificación, aunque en algunos sectores, puestos y ocupaciones sí es necesaria una formación previa. Además, el personal en inserción de las empresas es muy heterogéneo, y hay desde jóvenes que tienen una proyección de carrera profesional a personas próximas a la edad de jubilación y con escasas perspectivas de una vida laboral activa una vez abandonen la empresa. Abundan personas con pocas cualificaciones formales aunque hemos encontrado también entre el personal de inserción alguna titulación universitaria.

Nuestra hipótesis se sostiene en el manual de acompañamiento de Faedei y Aeres (2014): al inicio del trabajo, suponíamos que podríamos encontrar un proceso secuenciado, en función de las fases del itinerario dentro de la empresa, y una relación, educativa, que el personal técnico de acompañamiento (PTA en adelante) y el de producción (PTP en adelante) establecen con el de inserción (PTI en adelante). Algo así como si los tres años en la empresa y las tres etapas que las empresas tienen claramente diferenciadas pudieran tener una secuencia semejante a la de los cursos escolares, con distribución de contenidos a lo largo del tiempo y con distintos niveles de exigencia y de organización de las tareas de aprendizaje. No es esto lo que hemos encontrado.

No es de extrañar, por tanto, que tampoco hayamos encontrado mucha información sobre prácticas de corrección y evaluación, que son más propias de contextos formales de enseñanza. En las empresas esperábamos que descubrir el paso de una evaluación heterónoma a otra autónoma, y que quedara recogida en la comunicación de la misma a las PTI por parte de PTP y PTA.

Como en toda investigación, en otras publicaciones presentamos resultados fruto de nuestro trabajo de campo o empírico, una propuesta de discusión de los mismos a partir de la interpretación que hacemos en el grupo de investigación de esos resultados, basada en nuestro marco teórico y en nuestra trayectoria y conocimiento previos. La investigación está también limitada por nuestra habilidad para descubrir aquello que buscamos.

2. Qué preguntas nos hacemos y cómo hemos buscado responderlas

Nuestro trabajo se asienta en la colaboración mantenida con Faedei mediante un convenio, y que se ha plasmado en la participación continuada en el grupo mixto Faedei/Aeress de acompañamiento, así como en nuestra participación en todos los encuentros de acompañamiento. Fruto de ese trabajo, y una vez publicado el manual de acompañamiento, nos planteamos las siguientes preguntas:

- ¿Qué aprenden las PTI en las empresas? ¿Qué competencias personales, sociales y técnicas son capaces de desarrollar?
- ¿Cómo tienen lugar esos procesos de aprendizaje en el puesto de trabajo? ¿De qué forma la organización de la empresa y el desempeño de las funciones de acompañamiento y producción permite a las PTI progresar, aprender, mejorar su empleabilidad?
- ¿Qué enseñan las empresas, intencionalmente, a las PTI? ¿Cómo realizan el acompañamiento, tanto PTA como PTP? ¿Qué estrategias son las que les sirven para hacer bien su trabajo?

Para responder a estas preguntas, hemos entablado una relación estrecha con una docena de empresas de distintos lugares de España, y las hemos estado visitando varias veces entre 2015 y 2017, asistiendo como observadores a jornadas de trabajo completas, de las que hemos tomado notas que nos han servido también para preparar entrevistas (con PTI, PTA y PTP, y en algunos casos con personal de gerencia) en las que aclarar algunas de las cuestiones que hemos observado o también preguntar por información relevante y que hubiera podido suceder entre una y otra visita.

Estas visitas han transcurrido a intervalos entre 6 y 12 meses, y hemos visto a PTI en fase de acogida (incluso en su primera jornada de trabajo), en fase de desempeño laboral y en fase de transición al mercado ordinario.

3. Metodología

a) Las empresas

Hemos realizado tres visitas a cada empresa, en 7 comunidades autónomas, en un total de 12 empresas. En cada visita, realizamos la observación de una jornada de trabajo completa de cada trabajador de inserción, al término de la cual le entrevistamos, así como también al personal de producción y acompañamiento más vinculados a su itinerario. Debido al tamaño de la empresa, en algunas hemos visto sólo a dos

PTI trabajando, mientras que en otras hemos tenido ocasión de observar hasta cuatro PTI. Cada visita a la empresa ha supuesto entre dos y cinco jornadas de trabajo completo.

En la tabla sintetizamos la información más relevante de las empresas y nuestro trabajo de campo en ellas.

Territorio	Sector	1ª visita	2ª visita	3ª visita	nºpti ²	nºpta	nºptp
Norte 1	Recuperación	Octubre 2015	Julio 2016	Mayo y Julio 2017	4	1	1
Norte 2	Recuperación	Noviembre Diciembre 2015	Diciembre 2016	Noviembre Diciembre 2017	5	1	2
Norte 3	Restauración	Febrero 2016	Febrero 2017	Noviembre 2017	6	2	3
Centro 1	Lavandería industrial	Diciembre 2015	Septiembre 2016	Junio 2017	6	1	2
Centro 2	Restauración	Marzo 2016	Octubre 2016	Marzo 2017	6	1	2
Este 1	Recuperación	Julio 2015	Septiembre 2016	Julio 2017	7	4	1
Este 2	Recuperación	Marzo 2016	Octubre Noviembre 2016	Mayo Octubre 2017	2	1	1
Este 3	Recuperación	Marzo 2016	Octubre 2016	Junio Julio 2017	3	1	1
Este 4	Recuperación	Junio 2015	Marzo 2016	Septiembre Noviembre 2016	6		
Este 5	Atención a domicilio	Noviembre 2015	Enero Abril 2017	Septiembre Noviembre 2017	4	1	3
Este 6	Recuperación	Noviembre 2016			4		
Sur 1	Atención a domicilio	Noviembre 2016			3		
Nº Total					49	13	16

Los puestos de trabajo observados están claramente definidos en algunas de las empresas y se corresponden con las siguientes ocupaciones:

2. Al usar PTI, entendemos persona trabajadora de inserción y, por lo tanto, lo utilizamos en femenino. Al utilizar PTA o PTP, entendemos personal trabajador de acompañamiento y producción respectivamente y, por lo tanto, los utilizamos en masculino.

- Este1: peón recuperación y recogida y servicio de *picking*
- Este2: Clasificación primaria y logística
- Norte2: Selección de ropa, dependiente, operario de tienda, conductor de recogidas
- Norte3: Ayudante de cocina, ayudante de camarero, auxiliar de limpieza
- Centro1: Operario de máquinas de lavandería y tintorería
- Centro2: ayudante de cocina y ayudante de camarera

Cada PTI participa en la investigación voluntariamente y ha dado previamente al inicio del trabajo su consentimiento para la obtención de sus datos, tanto en la observación y la entrevista como de su expediente personal custodiado en la empresa de inserción. En total, manejamos registros documentales facilitados por las empresas de 31 trabajadores en inserción.

b) Información disponible y procedimiento de recogida: documentación, observación, entrevistas

Al inicio del trabajo, comunicamos a cada empresa el protocolo que pensábamos seguir a fin de asegurarnos de que eran conscientes de la demanda de información a lo largo del tiempo. Esto incluía toda la documentación de confidencialidad que sigue las directrices especificadas por el comité de ética en la investigación con humanos³ de la Universitat de València, y a las que los investigadores del resto de universidades se han adherido. Con cada empresa firmamos un acuerdo, así como un compromiso voluntario de cesión de datos para los propósitos de la investigación con cada uno de los trabajadores y trabajadoras observados y entrevistados, sea cual sea la naturaleza de su contrato. Además, facilitamos a la empresa información sobre la investigación para tener a disposición del resto del personal que no participaba en la investigación.

Acordamos con el personal de acompañamiento la fecha más adecuada para realizar el trabajo de campo, procurando estar presentes a lo largo de la jornada así como, en la medida de lo posible, en los intercambios de información entre turnos, cuando era el caso. Las entrevistas tienen lugar tras la observación. La entrevista era semiestructurada y se ajustaba según la fase del itinerario, incluyendo siempre preguntas fruto de la observación de la jornada laboral.

Con la información recogida, redactamos informes individuales de cada visita, que han sido contrastados por otro investigador para asegurar el uso apropiado del registro de la información y validar el informe. La revisión de estos informes ha ser-

3. <http://www.uv.es/uvetica/index.html#>

vido para un primer borrador intermedio (mayo 2017), se han discutido en una reunión en marzo de 2018 y se han utilizado también, una vez validados por las empresas⁴, para la elaboración de este informe.

Previamente a la observación, hemos recogido información actualizada de la empresa y, con el consentimiento del personal, de su itinerario de inserción individualizado así como de los objetivos y acciones que formaban parte del mismo en cada momento.

Durante la observación, tomamos notas y en ocasiones fotografías o incluso grabaciones de vídeo de acciones, episodios o secuencias de trabajo que resultaban relevantes por algún motivo, siempre con la autorización de las personas involucradas.

A cada una de las empresas le hemos remitido un informe de síntesis con los resultados de la investigación, que han ratificado o cuestionado, según los casos, y que en varios casos tenemos constancia de que ha servido para un proceso de reflexión interna.

c) Las PTI

Los perfiles de PTI que hemos encontrado son muy variados. Algunas empresas tienen un perfil relativamente homogéneo y estable (varones entre 30-45 años con baja cualificación, personas relativamente jóvenes e inmigradas, mujeres de mediana edad) pero la mayoría tienen un perfil heterogéneo, difícil de diferenciar por edad, sexo ni nacionalidad.

En todos los casos son derivadas por los servicios sociales públicos o por entidades del tercer sector de acción social, salvo en el País Vasco, donde son remitidas por el servicio público de empleo.

En algunos casos, las empresas exigen a las PTI una formación previa a la incorporación, o bien experiencia laboral en el sector (restauración). En otros no hay ninguna exigencia de formación previa. Allí donde hay formación previa, suele ser ofrecida por la propia entidad promotora, lo que resulta útil para los procesos de selección de la empresa, en los que cada empresa aplica sus criterios.

d) Fases del itinerario y entorno de trabajo

En algunas empresas hemos encontrado elementos propios de un sistema de división sexual del trabajo, que se justifican en función de las tareas intensivas en mano de obra, necesitadas de fuerza o precisión y en cualquier caso de baja cualificación.

4. A excepción de Centro2.

En otras empresas, la selección de personal apunta a sólo o principalmente hombres y solo o principalmente mujeres, lo que luego parece favorecer algunos procesos de acompañamiento.

Las fases del itinerario tienen un valor más nominal que real. Hemos encontrado alguna empresa en las que procesos propios de la fase de acogida se seguían produciendo pasado un año y medio (y con resultados positivos a largo plazo), así como también alguna otra empresa en la que se aceleran los procesos para conseguir despejar el puesto de trabajo a los dos años, lo que sirve tanto para dar cabida a nuevas PTI como sobre todo para mejorar el tránsito al mercado laboral ordinario debido al empeño que se pone en esa meta temporal. Sin embargo, son varias las empresas que, pese a reconocer que los aprendizajes ya se han producido, mantienen con contrato de PTI a personas que estarían ya en condiciones de incorporarse al mercado de trabajo ordinario.

Pocas empresas tienen bien claramente definidos (o, si los tienen, no los utilizan) los criterios de paso de una fase a la siguiente. El ritmo del itinerario depende en todos los casos más de las posibilidades de la PTI que de los procedimientos pautados por la empresa, con lo cual hay una individualización de los procesos bastante acentuada que facilita un tratamiento más artesanal que industrial del acompañamiento a la inserción, y que hace recaer algunas de sus claves en el estilo y la relación personal con PTA y PTP más que en las herramientas que utiliza para el acompañamiento.

e) Limitaciones del trabajo de campo

Las principales dificultades por parte de las empresas han sido: retraso y cancelación de visitas por imprevistos por parte de la empresa; situación muy delicada de alguna empresa; ajuste de las visitas a momentos en los que la carga de trabajo era apropiada, a fin de no obstaculizar su proceso productivo; y retraso en la entrega de información relevante para preparar la observación, así como ausencia de dicha documentación en algún caso.

Las principales dificultades por parte del equipo de investigación han sido: visitas incompletas, retraso en la preparación de informes de las visitas, falta de revisión de informes de visitas, retraso en la devolución de información a las empresas, así como incumplimiento con los acuerdos con las empresas en algún caso.

Por las características de la información recogida en, no es relevante proporcionar datos numéricos (ni tan siquiera frecuencias ni porcentajes) ni tampoco, para garantizar la confidencialidad, podemos detenernos en ilustrar casos concretos que pudieran revelar información, debido al reducido número de empresas que hay en España. Así pues, los resultados que presentamos en otras publicaciones son conclusiones de

nuestros análisis y tratan de proporcionar informaciones concretas a la vez que de sugerir ideas con las que poder reflexionar, dentro de cada empresa y en reuniones entre personal de empresa, en torno a los procesos y dinámicas propias del trabajo.

Referencias citadas

- Abiétar, M. *et al.* (2013). Rethinking Social Justice Discourses among Stakeholders. 3rd International Conference on Vulnerable Workers and Precarious Work. Toulouse.
- AERESS y FAEDEI (2014). El acompañamiento en las empresas de inserción. Madrid, FAEDEI/AERESS.
- Chisvert-Tarazona, M. J., Ros-Garrido, A., Córdoba-Inesta, A., y Marhuenda-Fluixa, F. (2015). Mapa de cualificaciones profesionales acreditables en las empresas de inserción. *Certiuni Journal*, 1, 36-50. En <http://www.uajournals.com/certiuni-journal/images/1/3.pdf>
- Córdoba, A. y Martínez, I. (coords.)(2011). Trabajo, empleabilidad y vulnerabilidad social. Valencia, Universitat de València.
- Eraut, M. (2007). Learning from other people in the workplace. *Oxford Review of Education*, Vol. 33, 4, 403-422.
- Eraut, M. (2012). Developing a broader approach to professional learning. En McKee, A. y Eraut, M. (eds.) *Learning trajectories, innovation and identity for professional development*. Dordrecht, Springer, 21-46.
- Marhuenda-Fluixá, F. (2009). Work integration in social enterprises. Employment for the sake of learning. En Stenström, M.L. and Tynyälä, P. (eds.) *Towards integration of work and learning*. Dordrecht, Springer, pp. 77-91.
- Marhuenda, F. (2018). Educadores militantes: Educar para la vida mediante el trabajo en empresas de inserción. *Educatio Siglo XXI*, Vol. 36 (2), 43-64. En <http://revistas.um.es/educatio/article/view/333021/231151>
- Marhuenda, F. (2018). Learning at work: Researching personal development and competence building in work integration companies. *Educar*, vol. 54/2, 491-509 En: <http://educar.uab.cat/article/view/v54-n2-marhuenda-fluixa/801-pdf-en>
- Marhuenda, F. (2018). Re-educating adults through work. Jobcoach fostering informal learning. En Moreno, L.; Teras, M. and Gougoulakis, P. (eds.). *Emergent issues in vocational education and training*. Malmö, Premiss, 414-439.
- Marhuenda, F. and Abiétar, M. (2017). The educational role of jobcoach and lifecoach in work integration companies. En Kaiser, F. & Krugmann, S. (eds.) *Social dimension and participation in Vocational Education and Training*. Rostock, University of Rostock, 203-207. En https://www.ibp.uni-rostock.de/fileadmin/uni-rostock/Alle_PHF/IBP/Sonstiges/VET-Conference_2017/Proceeding_onlineversion_final_01.pdf

- Marhuenda, F. y Bonavia, T. (2011). Estrategias de formación en empresas de inserción social: aplicación del modelo de trayectorias de aprendizaje de Eraut. En Córdoba, A. y Martínez, I. (coords.): Trabajo, empleabilidad y vulnerabilidad social. Valencia, Universitat de València, 183-227.
- Marhuenda, F.; Bernad, J.C. y Navas, A. (2010). Las prácticas en empresa como estrategia de enseñanza e inserción laboral: las empresas de inserción social. *Revista de Educación*, 351, 139-161. En:
http://www.revistaeducacion.educacion.es/re351/re351_06.pdf
- Marhuenda, F.; Salinas, M.; Belver, J.L. (2017). EMES.
<http://programme.exordo.com/6emesconf/delegates/presentation/203/>
- Navas, A. y Marhuenda, F. (2013). Transitions from exclusion into work integration social enterprises and into the labour market. En Seifried, J. y Wuttke, E. (eds.) *Transitions in Vocational Education*. Opladen, Barbara Budrich.

El Modelo vasco de Inclusión SocioLaboral para personas con discapacidad

Pablo Moratalla Santamaría
Coordinador de EHLABE

En la siguiente documento trataremos de recoger y sintetizar los aspectos más relevantes señalados en la presentación que el Coordinador de EHLABE (Pablo Moratalla) realizó el pasado 15 de Junio en la UPV en Valencia con motivo del IV Encuentro de Investigadores y Profesionales de IUDESCOOP.

1. ¿EHLABE: Quiénes somos?

La primera peculiaridad que distingue al sector en Euskadi respecto al resto de CCAA es que, en la CAPV, la casi totalidad de las entidades que gestionan procesos e itinerarios de inclusión sociolaboral de personas con discapacidad son entidades de la iniciativa social o pública y, por tanto, entidades sin ánimo de lucro. Además, y



como otro factor característico del sector, es que casi el 100% de ellas (13 entidades) están agrupadas en el entorno de la Asociación EHLABE cuyo objetivo principal es el fomento de la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

Tras décadas de trabajo desde que las primeras iniciativas se pusieron en marcha desde las asociaciones de personas con discapacidad intelectual y sus familias, allá por mediados de los años 70, los datos actualizados hablan por sí mismos de los hitos logrados por las entidades de EHLABE:



2. ¿Qué factores han influido para el logro de estas cifras?

En la consecución de estos logros e hitos, se pueden resaltar algunos factores que han contribuido de manera significativa; algunos de ellos comunes y compartidos con el propio sector de iniciativa social a nivel estatal y otros más específicos y ligados a la especiales circunstancias sociales y económicas de Euskadi. Entre los factores comunes y compartidos:

- Las personas en el centro, poniendo especial énfasis en las capacidades de las mismas y en fomentar su participación, combinando el trabajo de personas con diversas capacidades.
- Experiencia acumulada en los procesos de adecuación y adaptación de entornos laborales.
- Trabajo en red con agentes también muy relevantes en los procesos de inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad: centros de salud mental, servicios sociales de base, asociaciones de la discapacidad, etc.
- En mayor o menor medida y con más o menos intensidad en función de cada territorio, procesos de colaboración público privada.
- Un apoyo y financiación pública estable aunque con algunos altibajos debido a los diferentes periodos de crisis y recesión.

Pero, y en el caso concreto de la CAPV y de las entidades de EHLABE, se pueden destacar algunos factores específicos o que, por lo menos, se han dado con mayor intensidad. Entre ellos:

- El valor de trabajo como medio principal de inclusión social, unido a la cultura industrial predominante desde los inicios de las diferentes iniciativas.
- Diversificación actividades tanto en el ámbito industrial como en el de servicios explorando de manera proactiva nuevos nichos de mercado.
- Gestión profesional y competitiva en todas las actividades, procesos, proyectos y servicios de empleabilidad
- Prioridad a las personas con mayores necesidades de apoyo a la empleabilidad, especialmente del colectivo de personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental.
- Sostenibilidad y autofinanciación como principios fundamentales para seguir generando oportunidades de empleabilidad a las personas con discapacidad.

3. ¿En qué consiste el Modelo Vasco Inclusión SocioLaboral?

Se trata de un Modelo propio que promueve la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad a través de la gestión de itinerarios profesionales y de la generación de oportunidades de ocupación y empleabilidad al colectivo. Además, y como singularidades del propio Modelo, podemos destacar:

- Las personas con todas sus capacidades en el centro de nuestro trabajo para promover su inclusión y su desarrollo profesional
- Se prioriza a las personas con discapacidad con mayores necesidades de apoyo a la empleabilidad: personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental, parálisis cerebral, trastorno del espectro autista y personas con discapacidad física y sensorial con grado igual o superior al 65%.
- Un Modelo que, para su funcionamiento y cumplimiento de su objetivo fundamental de generación de oportunidades de empleo, debe desarrollarse en un entorno profesional y competitivo.
- Aplicando a lo largo del todo el itinerario profesional un enfoque inclusivo.

Gráficamente lo resumimos y representamos de la siguiente forma:



Brevemente, desarrollaremos los aspectos fundamentales que, junto a las singularidades anteriormente expuestas y a los datos cuantitativos obtenidos, han contribuido a que el modelo que se desarrolla en Euskadi se haya convertido en referente tanto a nivel estatal como a nivel europeo.

- Servicios Empleabilidad. Destacamos dos servicios de empleabilidad fundamentales como son el Servicio de Orientación y el Servicio de Formación:
 - **Orientación Laboral**, servicio de empleabilidad que es, además, la “puerta de entrada” al Modelo. Entendido como un proceso de acompañamiento y preparación continuo durante todo el itinerario sociolaboral, flexible, integral, colaborativo en red con otros agentes (servicios sociales, centros de salud mental, familias, etc.) adaptándose siempre a las necesidades de las propias personas.
 - **Formación laboral**, entendido como un servicio que tiene como objetivo la adquisición y desarrollo de las competencias sociolaborales necesarias para el desempeño del trabajo y para un funcionamiento eficaz en el entorno sociolaboral. Una formación adaptada a la persona, flexible, diversa, enfocada al mercado y, hoy en día además, certificable.
- Vías de Empleo. destacamos 2 vías de empleo y una tercera, que siendo un servicio social, está muy relacionado y enfocado al tránsito al empleo, es decir, el paso desde políticas pasivas a políticas activas de empleo:
 - **Servicio Ocupacional**, servicio social en el que se realizan actividades que facilitan el desarrollo sociolaboral, fomentando la autonomía personal, la calidad de vida y la autodeterminación, favoreciendo un mayor reconocimiento y valoración social. Destacando como fundamental los apoyos y la planificación centrada en la persona.

- **Centro Especial de Empleo**, empresas que realizan un trabajo productivo en el mercado, y tienen como fin ofrecer un empleo accesible, adaptado e inclusivo a la vez que prestan de servicios de apoyo sociolaboral.
 - **Empleo Ordinario**, empleo en el mercado de trabajo abierto a través de la metodología de Empleo con Apoyo que busca ofrecer apoyos centrados en la persona y en el propio puesto de trabajo para el acceso, mantenimiento y promoción en el mismo fomentando la inclusión y la participación en la comunidad.
- Y para que este Modelo mantenga el objetivo prioritario de seguir generando oportunidades laborales para las personas con discapacidad, es necesario un desarrollo y gestión de los itinerarios en entornos de trabajo profesionales y competitivos, apostando por una gestión empresarial y por una diversificación sectorial que logre actividades sostenibles y, en definitiva, iniciativas autofinanciables.

4. ¿Por qué es un Modelo referente?

Además de los factores específicos del sector en Euskadi que hemos explicado anteriormente y que han sido la base para el desarrollo durante los últimos 40 años del sector empleo y discapacidad de iniciativa social en Euskadi, los propios datos macro de empleo actuales en la CAPV son un claro ejemplo de la importancia del propio Modelo y de sus resultados. Los más destacados:



Pero, al margen de los propios datos cuantitativos, este Modelo de Inclusión Sociolaboral de la CAPV es referente en el ámbito estatal y europeo por una serie de características cualitativas, algunas ya comentadas con anterioridad y que, a modo de síntesis podemos agrupar y enumerar en 3 áreas:

- **PERSONAS.** Como ya hemos comentado, priorizando (ocupando y empleando) a personas con discapacidad con mayores necesidades de apoyo.
- **INNOVACIÓN SOCIAL.** Aplicando prácticas innovadoras en la gestión de los itinerarios (en todas las áreas, proyectos, procesos actividades y servicios) así como en el propios proyectos y relaciones con las diferentes Administraciones Públicas y trabajo en red con los diferentes agentes.
- **MODELO EMPRESARIAL,** competitivo, diversificado y sostenible a través de iniciativas del no ánimo de lucro (iniciativa social e iniciativa pública), buscando siempre el beneficio para la reinversión en el propio objeto social y misión de las entidades.

De esta forma, y tras todo lo comentado y enumerado, consideramos que este Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral está totalmente alineado con la propia Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas y con los valores y principios fundamentales que definen la Economía Social.

En el caso de la Convención de la ONU, principalmente con su artículo 27, en la que se promulga el derecho de las personas con discapacidad a un trabajo en un mercado abierto inclusivo y accesible, en la que se tomen medidas que ofrezcan al colectivo una amplia gama de empleos y servicios de empleabilidad y en el que, por encima de todo, las propias personas con discapacidad tengan libertad de elección dentro de su propio itinerario profesional.

En relación a los principios de la Economía Social, tal y como se definen en la Ley 5/2011, con un modelo de gestión y funcionamiento en el que priman las personas y el objeto social de las entidades sobre el capital, siendo organizaciones participativas, aplicando resultados y beneficios al fin social y generando empleos de calidad.

5. ¿Cuál es el reto?

Pero a pesar de que la situación laboral de las personas con discapacidad en Euskadi, a tenor de los datos macro, es visiblemente mejor que en el resto de Comunidades Autónomas, su situación en comparación con la población en general sigue siendo ostensiblemente peor. Con datos de activación, ocupación y empleo más

negativos y tras un agravamiento de su situación tras el último periodo de crisis económica (2008-2013), resulta necesario seguir trabajando firmemente con el objetivo de mejorar los procesos de inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, especialmente de los colectivos con mayores necesidades de apoyo.

En este sentido, para las entidades agrupadas en EHLABE, el reto fundamental para los próximos años no es otro que seguir generando oportunidades de empleo de calidad para las personas con discapacidad; para el logro de este objetivo, las entidades de EHLABE tienen ya en marcha diferentes proyectos encaminados a explorar nuevos nichos y sectores que generen nuevas oportunidades de empleo, a redoblar los esfuerzos en la capacitación y formación del colectivo a través de diferentes herramientas y procesos (formación dual, certificados profesionales, acreditación de la experiencia, etc.)

Además, y tras la reciente modificación de la Ley de Contratos del Sector Público y las modificaciones introducidas en la reserva de contratos para Empresas de Inserción y Centros Especiales de Empleo de iniciativa Social, se vislumbra una oportunidad única para, desde el sector de iniciativa social en España y con el apoyo de las Administraciones Públicas, generar nuevas oportunidades laborales para personas con discapacidad a través de los procesos de compra pública responsable.

La ley de contratos del sector público y las cooperativas de iniciativa social. A propósito de una exclusión

Amalia Rodríguez González

Profesora Titular del Departamento de Derecho Mercantil
Universidad de Valladolid

1. Introducción y objeto¹

El presente trabajo analiza la introducción de cláusulas sociales al servicio de la «contratación pública socialmente responsable» que engloba diversos objetivos específicos de política social, así como su relación con el fomento de la creación de empleo para colectivos con especiales dificultades en el ámbito de las empresas de economía social. El tema puede enmarcarse no solo en el ámbito de la responsabilidad corporativa sino también en la denominada innovación social, entendida como una acción de desarrollo social que surge de las personas necesitadas para mejorar su bienestar (Paniagua, M., 2013, a: 178). El legislador nacional no ha sido ajeno a este impulso de las consideraciones sociales y medioambientales y, con ocasión de las sucesivas modificaciones de la normativa de contratación pública auspiciadas desde la Unión Europea, ha ido incorporando progresivamente al Derecho positivo consideraciones de carácter social y/o medioambiental, con diferente alcance e intensidad

1. Este trabajo es resultado del proyecto de investigación “Economía Social, Autogestión y Empleo (DER2016-78732-R) financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades del Gobierno de España, la Agencia Estatal de Investigación y por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional.

en relación con las distintas fases de la vida de los contratos públicos. El 9 de noviembre de 2017 se ha publicado en el *BOE* la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (a partir de ahora LCSP), por la que se transponen al Ordenamiento jurídico español, las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. La LCSP profundiza en la vertiente social de la contratación pública. Así en el Preámbulo de la norma, uno de los objetivos de la reforma consiste en introducir nuevas consideraciones en la contratación pública que permitan a los órganos de contratación dar prioridad a la calidad, consideraciones medioambientales, aspectos sociales o a la innovación. Se indica: *“...con el ánimo de favorecer el respeto hacia los derechos humanos, y en especial hacia los derechos laborales básicos de las personas trabajadoras y de los pequeños productores de países en vías de desarrollo, se introduce la posibilidad de que tanto los criterios de adjudicación como las condiciones especiales de ejecución incorporen aspectos sociales del proceso de producción y comercialización referidos a las obras, suministros o servicios que hayan de facilitarse con arreglo al contrato de que se trate...”* Y también: *“Estas consideraciones podrán incluirse tanto al diseñarse los criterios de adjudicación, como criterios cualitativos para evaluar la mejor relación calidad-precio, o como condiciones especiales de ejecución, si bien su introducción está supeditada a que se relacionen con el objeto del contrato a celebrar. En particular, en el caso de las condiciones especiales de ejecución, la Ley impone la obligación al órgano de contratación de establecer en el pliego al menos una de las condiciones especiales de ejecución de tipo medioambiental, social o relativo al empleo que se listan en el artículo 202”*.

Entre los objetivos anteriormente señalados, y que tienen relación con algunos aspectos de determinadas políticas sociales pueden citarse: fomentar el empleo de personas en situación o en riesgo de exclusión social; la inserción social y laboral de personas con discapacidad física y/o intelectual; el diseño y accesibilidad para todos; la estabilidad y calidad en el empleo; la mejora de la seguridad y salud laboral; la promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres; la responsabilidad social de las empresas; las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral finalmente, y entre otros criterios de comercio justo y compra pública ética. Además, los aspectos sociales pueden hacerse referencia a los aspectos ecológicos en un enfoque integrado hacia la sostenibilidad de la contratación pública. Este modelo de contratación que se ha incorporado en la LCSP ofrece determinadas ventajas en la contratación entre las que cabe señalar que contribuye a mejorar el cumplimiento de leyes sociales y laborales de políticas nacionales e internacionales, estimulando que los mercados adquieran conciencia social. Y ello a pesar de opiniones contrarias, como la de la CNMC a través de su Informe de 16 de julio de 2015 sobre el Anteproyecto de Nueva Ley de Contratos del Sector Público. La CNMC considera que la contratación

pública no es el instrumento correcto para el cumplimiento de los objetivos sociales comunes incluidos en las Directivas por entender la existencia de otros instrumentos más apropiados y menos distorsionadores de la competencia, tales como, por ejemplo, la política de beneficios e incentivos fiscales.

Tal y como se explica en el Dossier para la contratación pública sostenible de la Consejería para la Igualdad y Bienestar de la Junta de Andalucía, “las cláusulas sociales son los criterios específicos en la contratación pública que favorecen a aquellas empresas que apuestan por el empleo para colectivos en riesgo de exclusión social y por acciones medioambientales sostenibles”.

La Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública afirma que “la contratación pública desempeña un papel clave en la Estrategia Europa 2020, siendo uno de los instrumentos básicos en el mercado que deben utilizarse para conseguir un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, garantizando al mismo tiempo un uso más eficiente de los fondos públicos, facilitando la participación de las pequeñas y medianas empresas en la contratación pública y permitiendo que los contratantes utilicen mejor la contratación pública en apoyo de objetivos sociales comunes”. Tal y como indica la profesora Fajardo: “... pero la Estrategia Europa 2010 apuesta además por el emprendimiento y el trabajo por cuenta propia como vías que conducen a la creación de empleo, y en particular, para que las personas desfavorecidas y sin empleo tengan la oportunidad de participar plenamente en la economía y la sociedad.” (Fajardo, 2017, 7)

Por lo que se refiere a las empresas de economía social, las cláusulas sociales permiten la contratación de personas en riesgo de exclusión social, o con especiales dificultades para acceder a un empleo. Éstas pueden introducirse en diferentes fases del proceso de contratación siempre que respeten los principios de transparencia, libertad de trato y no discriminación de las empresas licitadoras. Las posibilidades de inserción de cláusulas sociales en los contratos públicos son muy variadas. Por ello, para orientar adecuadamente el contenido de cada contrato, corresponderá a la entidad local establecer (mediante el correspondiente programa de gobierno, declaración política o instrucción de contratación) los objetivos que se quieren cumplir con cada proceso de contratación.

La LCSP desarrolla las previsiones comunitarias y reconoce expresamente el acceso a la contratación pública de las pequeñas y medianas empresas, así como de las empresas de economía social (artículo 1.3 LCSP). Como veremos en el epígrafe final de este trabajo, a modo de conclusión, a pesar de estas buenas intenciones manifestadas en el Preámbulo de la norma, la realidad que ha quedado plasmada es otra, y bien distinta por cierto.

La LCSP ha estipulado la existencia de contratos reservados para centros especiales de empleo de iniciativa social, empresas de inserción o programas de empleo protegido.

do (D.A. 4ª LCSP)², así como la reserva de ciertos contratos de prestación de servicios sociales, culturales y de salud para determinadas organizaciones que cumplan unas condiciones relacionadas con sus fines, reinversión de beneficios, dirección y organización en manos de los empleados, etc. (D.A. 48ª LCSP) (Castelló, X, 2017:89-91).

La adjudicación de los contratos se realizará utilizando una pluralidad de criterios de adjudicación con base en la mejor relación calidad/precio; dicha relación se evaluará con arreglo a criterios económicos y cualitativos, incluidos aspectos medioambientales, sociales, de innovación y desarrollo (artículo 145.2 LCSP).

Las consideraciones de tipo social o relativas al empleo, podrán introducirse, entre otras, con alguna de las siguientes finalidades: hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad; contratar un número de personas con discapacidad superior al que exige la legislación nacional; promover el empleo de personas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral, en particular de las personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social a través de empresas de inserción; eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, favoreciendo

2. Disposición adicional cuarta. Contratos reservados.

1. Mediante Acuerdo del Consejo de Ministros o del órgano competente en el ámbito de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales, se fijarán porcentajes mínimos de reserva del derecho a participar en los procedimientos de adjudicación de determinados contratos o de determinados lotes de los mismos a Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y a empresas de inserción reguladas, respectivamente, en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobada mediante Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, que cumplan con los requisitos establecidos en dicha normativa para tener esta consideración, o un porcentaje mínimo de reserva de la ejecución de estos contratos en el marco de programas de empleo protegido, a condición de que el porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social de los Centros Especiales de Empleo, de las empresas de inserción o de los programas sea el previsto en su normativa de referencia y, en todo caso, al menos del 30 por 100.

En el referido Acuerdo del Consejo de Ministros o del órgano competente en el ámbito de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales, se fijarán las condiciones mínimas para garantizar el cumplimiento de lo establecido en el párrafo anterior.

El Acuerdo de Consejo de Ministros a que se refiere este apartado deberá adoptarse en el plazo máximo de un año a contar desde la entrada en vigor de esta Ley. Si transcurrido este plazo el Acuerdo de Consejo de Ministros no se hubiera adoptado, los órganos de contratación del sector público estatal deberán aplicar el porcentaje mínimo de reserva de 7 por ciento, que se incrementará hasta un 10 por ciento a los cuatro años de la entrada en vigor de esta Ley, sobre el importe global de los procedimientos de adjudicación de suministros y servicios incluidos en los códigos CPV recogidos en el anexo VI celebrados en el ejercicio anterior a aquel al que se refiera la reserva, en los términos indicados en el primer párrafo de este apartado.

2. En el anuncio de licitación deberá hacerse referencia a la presente disposición.

3. En los procedimientos de contratación en los que se aplique la reserva que establece esta disposición adicional no procederá la exigencia de la garantía definitiva a que se refiere el artículo 107 de esta Ley, salvo en los casos en los que el órgano de contratación, por motivos excepcionales, lo considere necesario y así lo justifique motivadamente en el expediente.

la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo; favorecer la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar; combatir el paro, en particular el juvenil, el que afecta a las mujeres y el de larga duración; favorecer la formación en el lugar de trabajo; garantizar la seguridad y la protección de la salud en el lugar de trabajo y el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales y territoriales aplicables; medidas para prevenir la siniestralidad laboral; otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, definida en el artículo 145 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea; o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, incluidas aquellas consideraciones que busquen favorecer a los pequeños productores de países en desarrollo, con los que se mantienen relaciones comerciales que les son favorables tales como el pago de un precio mínimo y una prima a los productores o una mayor transparencia y trazabilidad de toda la cadena comercial.

2. Las cooperativas de iniciativa social: concepto y notas

Las cooperativas calificadas como de “iniciativa social”, hacen referencia a aquellas cooperativas cuya actividad se encamina hacia el bienestar de la sociedad y cuyo objeto se desarrolla en el ámbito de los servicios sociales, culturales, de ocio, tiempo libre, de inserción laboral de colectivos con dificultades, marginales, etc., Los socios de estas cooperativas, además, están dispuestos a realizar estas actividades, de una forma determinada: sin perseguir como único objetivo, o como objetivo prioritario un beneficio individual extremo y, reivindicando los beneficios a favor de los colectivos a los que dirige su acción, etc. En una primera aproximación, observamos en ellas una combinación de objetivos mercantiles y socio-económicos para tratar de dar solución, entre otros, al problema del desempleo, pero también a la inserción socio laboral y a la integración de colectivos en riesgo de exclusión social. Estas cooperativas colaboran en la ruptura de determinados prejuicios en la iniciativa empresarial.

La creación de esta figura en la norma, quizá pueda explicarse por el deseo de acercar el movimiento cooperativo a aquellos sectores de actividad en los que habitualmente operan las entidades no lucrativas (Augustatos, N., 2014: 1453). Sin embargo no puede olvidarse que otra razón obedece al fenómeno derivado de la crisis económica y la quiebra del Estado del bienestar, y en una correlativa tendencia a privatizar la gestión de estos servicios. Esto pone de relieve que las actividades que constituyen el campo de actuación general de las entidades no lucrativas, como las

actividades asistenciales, las de integración de colectivos socialmente marginados, o las de abastecimiento de productos o servicios ignorados por el mercado por su falta de competitividad, venían siendo desarrolladas por las sociedades cooperativas, incluso antes de la propia regulación normativa de las sociedades cooperativas sin ánimo de lucro. Al no tener ese reconocimiento legal que finalmente les ha dado la Ley Coop. de 1999, realizaban las mismas funciones que las entidades sin ánimo de lucro pero se producía una discriminación en el acceso a subvenciones, participaciones en concursos públicos y demás medidas de fomento por las Administraciones públicas.

La denominada empresa social con carácter general es aquella cuyo objetivo social de interés común es la razón de ser de la acción comercial, y cuyos beneficios se revierten de modo principal en la relación de ese objeto social; además, su modo de organización se basa en principios democráticos, orientados a la justicia social. Son consideradas agentes de la economía social por la Comisión Europea y adoptan habitualmente la forma de cooperativas (de iniciativa social) aunque no solo; también funciones sociales y en España hay que citar las sociedades laborales, empresas de inserción y centros especiales de empleo (Paniagua, M., 2013 a: 1-5).

Los objetivos de este tipo de cooperativas se pueden resumir en los tres siguientes:

1. Prestación de servicios asistenciales mediante la realización de actividades sanitarias, educativas, y culturales u otras de naturaleza social.
2. Desarrollo de cualquier actividad económica cuya finalidad sea la integración laboral de personas que sufran cualquier clase de exclusión social.
3. Satisfacción de necesidades sociales no atendidas por el mercado.

Podemos señalar que las actividades desarrolladas por las cooperativas de iniciativa social no precisan en ocasiones de grandes inversiones de capital, pero sí de atención personal, proximidad física, y valores como la solidaridad. Mediante la constitución de cooperativas de trabajo asociado para la realización de estas actividades, se proporciona a los socios formación técnica y humana, y no solo a aquéllos que asumen la dirección de la cooperativa.

La segunda y tercera notas características de estas cooperativas son, la carencia de ánimo de lucro, y la posibilidad de integrar como socios a entidades públicas, voluntarios y otras personas físicas o jurídicas que colaboren en el desarrollo de la cooperativa. La Ley de Coop. de 1999 señala que podrán ser cooperativas de iniciativa social, con independencia de su clase, aquéllas que reúnan los requisitos legalmente exigidos: esto es: cualquier clase de cooperativa puede tener vocación de cooperativa de iniciativa social.

En el caso de las cooperativas de trabajo asociado calificadas como de iniciativa social se manifiesta con especial fuerza el hecho de que el trabajo constituye no sólo un medio de obtención de rentas, sino también una forma de satisfacer necesidades

de índole personal y colectiva. Las cooperativas de iniciativa social de trabajo asociado, pueden adoptar dos modalidades, en función de los sujetos prestadores del trabajo, en su condición de personas trabajadoras. Por un lado, aquéllas en las que el fin de la cooperativa es el cumplimiento de actividades denominadas sociales, sanitarias, educativas, culturales, etc., ejercitadas por personas trabajadoras que no sufren ninguna exclusión social, pero que desempeñan su actividad en sectores de interés para la comunidad; por otro, cooperativas en las que el fin a conseguir es la integración de personas que sufren riesgo de exclusión social, o personas marginadas. También pueden ser cooperativas de iniciativa social de consumo. Estas cooperativas pretenden dotar de atención social a sus miembros.

Cumpliendo los requisitos establecidos en el art. 106.1 de la L. Coop. de 1999, podrá dársele la calificación de "Iniciativa social" que irá expresada en su denominación. A este respecto, el nº 4 del art. 106 indica: "Las cooperativas de cualquier clase que cumplan con los requisitos expuestos en el apartado 1 del presente artículo expresarán además en su denominación, la indicación "iniciativa social".

Además del art. 106, completan la regulación normativa de las cooperativas de iniciativa social las D.A. 1ª, 6ª y 9ª de la L.Coop. de 1999. La disposición adicional primera de la Ley, que lleva por título: "calificación como entidades sin ánimo de lucro", señala que podrán ser calificadas como sociedades cooperativas sin ánimo de lucro, las que gestionen servicios de interés colectivo o de titularidad pública así como las que realicen actividades económicas que conduzcan a la integración laboral de las personas que sufran cualquier clase de exclusión social y en sus estatutos recojan expresamente los requisitos señalados en las normas.

3. Exclusión de las cooperativas de iniciativa social del ámbito de aplicación de los contratos reservados en la LCSP

Tal y como hemos indicado anteriormente, una vez cumplidos los requisitos contenidos en la DA 1ª L. Coop. de 1999 para la calificación de estas empresas como sin ánimo de lucro, las cooperativas de iniciativa social serán calificadas como tales, y a nuestro juicio, la redacción de la Ley de contratos, no ha sido acertada al excluirles del ámbito de aplicación de los contratos reservados, recogidos en la DA 4ª del citado texto.

No nos parece acertada esta decisión del legislador. La legislación cooperativa señala la posibilidad de que determinadas cooperativas sean calificadas como sin ánimo de lucro, cuando cumplan una serie de condiciones o requisitos, siendo el principal, que gestionen servicios de interés colectivo o de titularidad pública. Aunque puede entenderse de la interpretación del art. 106 L. Coop. que existen

también cooperativas en las que puede concurrir ese ánimo éstas si así se considera, hubieran podido ser excluidas de la consideración de la citada DA, 4ª LCSP, sin necesidad de excluirlas a todas, pues como ya hemos indicado, las cooperativas de iniciativa social sin ánimo de lucro, pueden cumplir también, funciones similares a las empresas de inserción (Ramos, N., 2017: 85-87) y centros especiales de empleo de iniciativa social en lo que a creación de empleo en colectivos desfavorecidos se refiere (Bengoetxea, A., 2017: 77-78).

A la incompreensión de esta exclusión se añade el hecho de que debe tenerse en cuenta la dificultad que reviste de por sí, la realización de esta actividad de prestación de servicios en los sectores indicados. La actuación en el mercado de las sociedades cooperativas, atendiendo a valores y principios cooperativos, implica unos costes de producción y administración derivados de la internalización de los costes sociales, que son inherentes a la consecución de los fines sociales de interés general. A su vez y en términos económicos, las utilidades sociales, son externalidades positivas, agentes que no suponen el pago de costes adicionales, ya que son asumidos por la propia sociedad cooperativa. Existe así, como pone de relieve algún autor, un reto social, político, y científico, y creemos que también económico que apostilla la necesidad de que el marco legal establezca medidas para compensar las dificultades y los gastos que implica la internalización de costes sociales (Paniagua, M., 2013 b: 8) Una de estas medidas compensatorias, bien hubiera podido ser su inclusión dentro del ámbito subjetivo vto de la D.A 4ª LCSP. Esta idea conecta también con la responsabilidad social cooperativa que en este tipo social no se aborda solo de forma "reactiva" es decir como la disminución de daños producidos, o la de los potencialmente generables, sino como una estrategia empresarial que afecta directamente a la toma de decisiones y elecciones de carácter proactivo, para integrar acciones sociales y medioambientales en sus estrategias centrales de negocio, y con ello, diferenciándose del resto de empresas.

Estos retos se presentan para todas las entidades económicas, pero en el caso de las cooperativas debe tenerse en cuenta que se ha reconocido desde siempre en ellas la trascendencia de satisfacer necesidades y distribuir los beneficios de forma solidaria entre el colectivo que lo integra. La cooperativa debe ser viable como empresa, y simultáneamente desarrollar sus principios cooperativos en relación con la proyección social y humana, lo que finalmente, puede situarle en una posición de desventaja competitiva que justificaría esa compensación.

Su inclusión como beneficiarias de los contratos reservados hubiera sido en fin, deseable, teniendo en cuenta las dificultades de éstas; se corre el riesgo de que estas iniciativas empresariales terminen siendo marginales, en beneficio de grandes grupos, situación que parece no va a cambiar, a pesar de los buenos propósitos de la LCSP expresados en su preámbulo, lo que debe lamentarse.

Bibliografía

- AUGUSTATOS ZARCOS, N. (2014): “Cooperativas sin ánimo de lucro” en AA.VV., *Tratado de Derecho de cooperativas* (dir. PEINADO GRACIA, J.I.), Tirant lo Blanch, Valencia, 1453-1469)
- BENGOETXEA ALKORTA, A. (2017): “El empleo de las personas con discapacidad: régimen jurídico básico y algunos apuntes sobre la problemática latente” en AA. VV., *Empleo, innovación e inclusión en la economía social. Problemática jurídica y social* (coord., Gemma Fajardo García), Valencia, CIRIEC-España, 73-84.
- CASTELLÓ ALFARO, X. (2017): “La inserción socio laboral de colectivos en situación o riesgo de exclusión social a través de las empresas de inserción. La experiencia de Reciplana Recuperacions SL” en AA.VV., *Empleo, innovación e inclusión en la economía social. Problemática jurídica y social* (coord., Gemma Fajardo García), Valencia, CIRIEC-España, 89-96.
- FAJARDO GARCÍA G. (2017): “La contribución de la economía social a una sociedad innovadora, inclusiva y responsable como objeto de investigación universitaria” en AA.VV., *Empleo, innovación e inclusión en la economía social. Problemática jurídica y social* (coord., Gemma Fajardo García), Valencia, CIRIEC-España, 7-15.
- PANIAGUA ZURERA, M. (2013 a): “Las empresas de inserción sociolaboral y las cláusulas sociales en la contratación pública: dos instrumentos necesarios para la innovación social hacia el desarrollo” *REVESCO*, nº 112, 176-212.
- PANIAGUA ZURERA, M. (2013 b): “Notas críticas a la Ley 14/2011 de 23 de diciembre de sociedades cooperativas andaluzas” *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 24, 1-63.
- RAMOS ROSARIO, N. (2017): “Rasgos distintivos de las empresas de inserción: su implantación y sus actuales retos” en AA.VV., *Empleo, innovación e inclusión en la economía social. Problemática jurídica y social* (coord., Gemma Fajardo García), Valencia, CIRIEC-España, 85-88.

ATADI. Centro especial de empleo

Javier Cantalapiedra

Director

ATADI Empleo S.L.U. es una sociedad limitada unipersonal, cuyo único propietario es ATADI. Así que, empezamos por el principio: ¿Qué es ATADI?

Pues bien, ATADI es el acrónimo de Agrupación Turolense de Asociaciones de Personas con Discapacidad Intelectual. En el año 2005, en la provincia de Teruel, surgió la necesidad de agrupar siete asociaciones de padres y madres de personas con discapacidad intelectual, con la finalidad de crear un ente más grande que les permitiera crecer y mejorar la vida de sus hijos e hijas, ofreciéndoles servicios y apoyos más especializados en un medio rural como el turolense, donde la escasa población está dispersa en un amplio territorio, lo que dificulta el acceso o la implantación de los servicios que estas personas necesitan.

Las asociaciones fundadoras que componen la agrupación son las siguientes: Asociación de Padres de Discapacitados Intelectuales de Andorra ADIPA; Asociación de Padres de Discapacitados Intelectuales de las Cuencas Mineras ADIPCMi; Asociación de Padres de Discapacitados Intelectuales del Bajo Aragón ALBADA; Asociación de Padres de Discapacitados Intelectuales de Teruel Ángel Custodio; Asociación de Padres de Discapacitados Intelectuales del Valle del Jiloca El Jiloca; Asociación de Padres de Discapacitados Intelectuales de Alcorisa Kalathos - Fundación Kalathos; y Asociación de Padres de Discapacitados Intelectuales de la Comarca de Gúdar-Javalambre Puerta del Mediterráneo. A estas asociaciones se suman tres Foros Locales de Participación: Valderrobres, Maestrazgo y Sierra de Albarracín. Dichos foros dan lugar a 3 centros nuevos en la Comarca del Matarraña, la Comarca del Maestrazgo y Comarca Sierra de Albarracín, que permiten ofrecer atención a las personas con discapacidad intelectual de todas las comarcas turolenses.

El resultado de esta unión de asociaciones ha sido la creación de una red de 10 centros que hoy atiende a más de 280 personas con discapacidad a través de centros de día u ocupacionales, residencias, un piso tutelado y un centro especial de empleo.

En resumen, ATADI es una asociación sin ánimo de lucro declarada de utilidad pública, siendo el objetivo de su proyecto social ofrecer los servicios y apoyos necesarios para que las personas en situación de dependencia, principalmente con discapacidad intelectual, y sus familias, puedan desarrollar sus proyectos vitales con calidad y en su entorno habitual. Desde esta asociación turolense se trabaja para lograr una sociedad más justa, inclusiva y solidaria.

En total, ATADI da empleo a 196 personas en la provincia de Teruel, siendo un empleo cualificado, principalmente femenino y repartido en todas las comarcas, lo que ayuda a asentar población en el medio rural, contribuyendo a su desarrollo y al mantenimiento de los servicios.

Además, ATADI apuesta por ofrecer puestos de trabajo fijos, que permitan que sus trabajadores desarrollen su proyecto vital en la zona. Esta política de empleo ha convertido a ATADI en una de las 10 empresas con mayor número de trabajadores de la provincia de Teruel, poniendo de manifiesto que el tercer sector es un potente motor de desarrollo económico que aporta grandes beneficios a la sociedad en su conjunto.

El Centro Especial de Empleo de ATADI

Como se menciona unas líneas más arriba, ATADI gestiona un Centro Especial de Empleo, que hoy cuenta con sedes en 3 localidades de la provincia: Teruel, Andorra y Alcañiz. Su origen se remonta al 1 de enero de 2011, fecha en la que ATADI, adquirió el Centro Especial de Empleo INTEGRA-TERUEL, cuya denominación se modificó por la de ATADI Empleo en 2014, cuando pasó a ser gestionado por ATADI. Durante el año 2012 ya se había comenzado a formar una unidad laboral en la localidad de Andorra, que se consolidó en 2013 ampliando su actividad a los municipios de la Comarca de Andorra-Sierra de Arcos.

Ya en 2014, ATADI Empleo S.L.U. absorbió ILBA (Integración Laboral Bajo Aragón), un centro especial de empleo situado en Alcañiz, con la intención de reconducir su actividad y mantener el puesto de las 15 personas que trabajaban en él. De este modo, se implantó una nueva sede en la localidad de Alcañiz, sumando en total una plantilla de hasta 34 trabajadores en aquellos momentos.

La finalidad de ATADI Empleo S.L.U. es la de crear empleo estable para personas con discapacidad intelectual que, por sus características personales o por las características de su discapacidad, tienen graves dificultades para acceder al mercado de trabajo ordinario.

Algunos de los servicios que ofrece ATADI Empleo S.L.U. en los distintos puntos de la provincia son: trabajos de jardinería; limpieza de parques y jardines; limpieza y acondicionamiento de espacios públicos y privados; mantenimiento de la señalización vial y pintura diversa; mantenimiento del mobiliario urbano; destrucción de documentación confidencial; mantenimiento de edificios públicos y/o privados; preparación de actividades culturales, deportivas o festivas; trabajos de impresión y creación de merchandising en su taller de impresión; y otros servicios diversos.

Todo el esfuerzo realizado desde 2014 queda refrendado con la existencia de una plantilla estable de 40 trabajadores distribuidos en los 3 centros de trabajo. De ellos, el 89% son personas con discapacidad, principalmente intelectual. Además, cabe destacar que ATADI Empleo S.L.U. está calificado por el Gobierno de Aragón como centro especial de empleo sin ánimo de lucro.

Dificultades y barreras

Una vez conocida la entidad y sus orígenes, pasamos a analizar la problemática con la que nos encontramos día a día y que puede hacer algo más complicado nuestro trabajo como organización.

Más que de problemática, preferimos hablar de las dificultades existentes en el ámbito de la discapacidad en relación al empleo. Si bien es cierto que ha habido mejoras desde la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, todavía queda mucho camino que recorrer. Y, en particular, en lo que se refiere a discapacidad intelectual, la que ocupa de forma prioritaria a ATADI Empleo S.L.U. Sólo observando los datos del Instituto Nacional de Estadística de 2016, podemos constatar que la tasa de actividad de personas con discapacidad intelectual está en torno al 32%, mientras que en personas con discapacidad visual muestra 9 puntos porcentuales más y en aquellas con discapacidad auditiva alcanza una tasa de inserción del 61%.

Más allá de las estadísticas de empleabilidad, ATADI Empleo se centra en la búsqueda de trabajos, para poder ofertar oportunidades laborales duraderas a las personas con discapacidad. Ello resulta complejo por varios motivos.

Un primer motivo es la competencia. Sí; en la mayoría de las ocasiones competimos contra empresas del sector (en nuestro caso: jardinería, pintura, etc.). Muchos podrán pensar que esta situación puede ser beneficiosa, ya que los Centros Especiales de Empleo tienen subvencionado el 50% del Salario Mínimo Interprofesional, pudiendo llegar incluso al 75% en caso de discapacidades de especiales dificultades, como son la discapacidad intelectual, la enfermedad mental y la discapacidad física superior al 65%. Pero esa subvención no implica que se reduzcan los costes de prestación de nuestros servicios, por lo que no resultamos más económicos para el cliente final;

podríamos decir que esa ayuda palia las diferencias productivas que puedan existir entre personas sin discapacidad y con discapacidad.

Además, en nuestro caso, ser un centro pequeño no nos permite llegar a unas economías de escala a las que otro competidor podría llegar.

En relación al motivo anterior, otra dificultad a la que nos enfrentamos día a día son los costes de personal. ATADI Empleo S.L.U. incurre en mayores costes de personal que otros Centros Especiales de Empleo, que pueden ser nuestra competencia directa, por el mero hecho de priorizar la inserción de personas con discapacidad intelectual. Debido a las características de nuestros trabajadores y al obligado cumplimiento de la misión y valores de la entidad, todos nuestros equipos de trabajo cuentan con un monitor o persona de referencia, que es la encargada de tutorizar la realización de las tareas, supervisar el trabajo y desempeñar las tareas que los trabajadores con necesidades de apoyo no puedan realizar.

Además, el monitor colabora con el equipo multidisciplinar de ATADI para realizar los ajustes personales y sociales que requiere cada uno de los trabajadores con discapacidad. Como dato, el 95% de nuestros trabajadores con discapacidad intelectual poseen un Certificado de Profesionalidad Nivel 1 en 'Tareas auxiliares de jardinería y vivero'.

La inclusión de un monitor en los equipos de trabajo influye en los costes de personal, incrementándolo notablemente en relación a otros centros especiales de empleo e influyendo directamente en la competitividad de la empresa.

La tercera barrera o dificultad existente deriva de la legislación, principalmente de ámbito autonómico en nuestro caso, pues en otras comunidades autónomas la legislación difiere en algunos aspectos. El principal problema es la libre transferencia de las personas con discapacidad intelectual entre el centro ocupacional y el Centro Especial de Empleo.

Las personas con discapacidad intelectual que asisten a nuestros centros ocupacionales lo hacen a través de una plaza contratada por el IASS (Instituto Aragonés de Servicios Sociales) con ATADI. En los centros ocupacionales se realizan tareas pre-laborales, de ajuste personal y social y de terapia. Numerosos usuarios de los centros ocupacionales podrían tener una oportunidad laboral en el Centro Especial de Empleo, con todos los beneficios que ello conlleva: cobro de salario, cotización, mayor autonomía, aumento de la autoestima y las relaciones sociales, etc. Sin embargo, el problema reside en que en el momento en que esa persona con discapacidad intelectual pasa más de 6 meses trabajando en el Centro Especial de Empleo (aunque sea algo temporal por causas de la producción, media jornada, etc.) pierde su plaza en el centro ocupacional, no pudiendo reservarla o suspenderla temporalmente.

¿Qué implica esto? A nivel personal, los familiares de la persona con discapacidad muestran reticencias ante su traspaso al Centro Especial de Empleo, por miedo a perder la plaza en el centro ocupacional, lo que les hace perder oportunidades laborales,

tan escasas en este colectivo. Y, a nivel empresarial, el Centro Especial de Empleo debe ser cuidadoso con la oferta de oportunidades laborales, por temor a que el puesto de trabajo no pueda mantenerse en el tiempo (por reducción del trabajo, cambios en la producción u otras causas) y la persona con discapacidad contratada pierda su empleo y se encuentre sin plaza en el centro ocupacional.

El segundo problema derivado de la legislación es la imposibilidad de compaginar trabajos entre el centro ocupacional y el Centro Especial de Empleo. Existen ciertas tareas que podríamos considerar prelaborales o que personas con mayor necesidad de apoyo podrían hacer en los centros ocupacionales, y que son, a su vez, una pequeña parte productiva del trabajo del Centro Especial de Empleo. Lamentablemente, la legislación vigente, y reitero, a nivel autonómico, no permite combinar ambas formas de trabajo y de centros.

Consideramos el tiempo de cobro de las ayudas públicas y subvenciones como la cuarta barrera a la que nos enfrentamos, ya que los plazos superan muchas veces los 6 meses. Este hecho puede generar desajustes en la tesorería de la empresa, por lo que es importante tenerlo en cuenta para asegurar la viabilidad del Centro Especial de Empleo.

Y, por último, no podemos obviar una quinta dificultad, que bien podría plantearse como un reto: el desconocimiento existente de las capacidades de las personas con discapacidad intelectual, ya que es común que los clientes, los oyentes en las charlas o conferencias o las personas que nos conocen por primera vez, se sorprendan de lo que hacemos en el Centro Especial de Empleo y en los centros ocupacionales. Podríamos entender esta realidad como un problema, porque este desconocimiento puede dificultar la captación de clientes, pero preferimos afrontarlo como un reto: el reto diario de concienciar a la sociedad de que las personas con discapacidad intelectual son perfectamente capaces de realizar un trabajo y, además, lo hacen de forma profesional.

Con este reto, propio de nuestra entidad y que a partir de ahora también compartimos con vosotros, para que contribuyáis a difundir las capacidades de todas las personas, sean cuales sean sus características, finalizamos la relación de barreras a las que nos enfrentamos como Centro Especial de Empleo de personas con discapacidad intelectual.

A pesar de las dificultades expuestas, estamos seguros de que entre todos seguiremos ampliando y mejorando las oportunidades laborales para las personas con discapacidad.

Un futuro esperanzador

Finalmente, antes de despedirme, me gustaría exponer también las oportunidades que se presentan en un futuro próximo para los Centros Especiales de Empleo.

La primera de ellas, el desarrollo e implantación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, que abriría nuevas posibilidades que podrían favorecer la contratación de Centros Especiales de Empleo por parte de la Administración. Tras su entrada en vigor en el mes de marzo de 2018, todavía mantenemos la cautela, pero nos mostramos esperanzados de que revierta en un mayor número de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

En segundo lugar, el cumplimiento efectivo y el control de la obligación de contratación del 2% de personas con discapacidad en empresas cuya plantilla sea igual o superior a 50 trabajadores o, en su lugar, el cumplimiento de las medidas alternativas propuestas por la ley. Apunto esta oportunidad, aunque lo ideal sería que existiera una concienciación real y las contrataciones no se debieran únicamente al cumplimiento de las normativas, sino a la debida igualdad de oportunidades laborales para personas con y sin discapacidad.

Por último, expongo el principal objetivo futuro de nuestra entidad, que espero sea compartido en líneas generales por muchos otros organismos: ser un referente en la generación de oportunidades laborales para personas con discapacidad, ofreciendo un empleo de calidad que permita a estas personas desarrollar proyectos de vida estables y duraderos.

Centros especiales de empleo: Realidad y nuevos retos

Manuel Alegre Nuño

Prof. Titular Universitat de València

Investigador IUDESCOOP

La inserción laboral de las personas con discapacidad: los centros especiales de empleo

Nuestro ordenamiento jurídico contempla dos vías de integración laboral de las personas con discapacidad. De un lado, la integración directa en el mercado ordinario de trabajo y, de otro, la integración en el mercado protegido a través de los centros especiales de empleo. Éstos tienen como objetivo principal el de proporcionar a las personas con algún tipo de discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite su integración laboral.

Además de facilitar empleo remunerado a las personas discapacitadas, los centros especiales de empleo garantizan formación y apoyo permanente en su vida personal y social, promoviendo su tránsito a la denominada “empresa ordinaria”.

Los centros especiales de empleo son empresas de economía social, con una estructura y organización similar a la de las empresas ordinarias, que compatibilizan la viabilidad económica y su participación en el mercado con su compromiso social hacia colectivos con dificultades de inserción en el mercado de trabajo.

Los centros especiales de empleo pueden ser creados por las Administraciones Públicas, directamente o en colaboración con otros organismos, por entidades, por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, de carácter público o privado,

con o sin ánimo de lucro. La nueva Ley 9/2017, de 8 noviembre, de contratos del sector público introduce un nuevo tipo de centro especial de empleo, denominado de iniciativa social, que se define como aquel que, cumpliendo los requisitos del artículo 43. 1.2 del Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (RDLeg. 1/2013, de 29 de noviembre) *“sean promovidos y participados en más de un 50 por ciento, directa o indirectamente, por una o varias entidades, ya sean públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos, ya sean asociaciones, fundaciones, corporaciones de derecho público, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la economía social, así como también aquellos cuya titularidad corresponde a sociedades mercantiles en las que la mayoría de su capital social sea propiedad de alguna de las entidades señaladas anteriormente, ya sea de forma directa o bien indirecta a través del concepto de sociedad dominante regulado en el artículo 42 del Código de Comercio, y siempre que en todos los casos en sus Estatutos o en acuerdo social se obliguen a la reinversión íntegra de sus beneficios para creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social, teniendo en todo caso la facultad de optar por reinvertirlos en el propio centro especial de empleo o en otros centros especiales de empleo de iniciativa social”*.

La relación laboral de las personas discapacitadas con los centros especiales de empleo y el convenio colectivo aplicable

Los centros especiales de empleo deben contar con un número de personas, que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%, no inferior al 70% respecto del total de trabajadores que conformen su plantilla.

La relación laboral que se constituya entre los centros especiales y sus trabajadores con discapacidad es una relación laboral especial (RD 1368/1985). Están excluidos de este tipo de relación laboral la que se constituya entre estas empresas de economía social y sus trabajadores no discapacitados.

La relación laboral especial debe formalizarse, obligatoriamente, por escrito y en modelo oficial, pudiéndose concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada y en cualquiera de las modalidades contractuales previstas por la legislación laboral común, si bien con algunas especialidades en los contratos para la formación y el aprendizaje, y en el de trabajo a distancia.

Las condiciones laborales de los trabajadores con discapacidad empleados por un centro especial de empleo se rigen por el XIV convenio colectivo general de centros y

servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 9 de octubre de 2012), y no por el que resulte aplicable en función de la actividad desarrollada por el centro especial de empleo, que sólo resulta aplicable a los trabajadores con relación laboral ordinaria (sentencia del Tribunal Supremo (Social) de 23 de septiembre de 2014; rec. 50/13). Como ha puesto de manifiesto la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, esta exclusión se encuentra *“reforzada por el principio de especialidad en la elección de la norma sectorial aplicable”*, que en este caso viene determinada por *“la naturaleza especial de la relación laboral que regula y por el propio objeto del contrato, la realización de un trabajo «productivo y remunerado, adecuado a las características individuales del trabajador, en orden a favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo» (art. 6.1 RD 1368/1985)”* (sentencia de 24 de noviembre de 2015; rec. 136/14).

Sucesión de contratatas y consecuencias para los centros especiales de empleo

Consecuencia del denominado principio de especialidad en la elección de la norma sectorial, al que me he referido en el párrafo anterior, es que cuando un centro especial de empleo desarrolle su actividad en un determinado sector (v.gr. limpieza), en virtud de una contrata, las condiciones laborales de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en dicho sector para un centro especial de empleo en el centro de trabajo de la empresa (ordinaria) comitente, no se regirán por el convenio colectivo aplicable a la actividad sino por el citado convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (sentencia del Tribunal Supremo (Social) de 2 de febrero de 2017; rec. 2012/15).

Por lo que respecta a las Administraciones Públicas, se pueden fijar porcentajes mínimos de reserva del derecho a participar en los procedimientos de adjudicación de determinados contratos o de determinados lotes de los mismos a centros especiales de empleo, a condición de que al menos el 30% de los empleados de los centros especiales de empleo sean trabajadores con discapacidad (artículo 4 de la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social).

En el caso de contratatas públicas, si el adjudicatario es un centro especial de empleo y se produce un cambio, la nueva adjudicataria deberá subrogarse como empleador en todas las personas con discapacidad que vinieran desarrollando su actividad en la ejecución del contrato (artículo 130.2 Ley 9/2017, de contratos del sector público). En consecuencia, los trabajadores discapacitados subrogados por la empresa ordinaria dejarán de tener una relación laboral especial y pasarán a tenerla

común con la nueva empresa, rigiéndose por el convenio colectivo aplicable al sector de actividad en el que presten servicios y no por el convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Esta subrogación obligatoria plantea la incógnita sobre la necesidad o no de la intervención de equipos multiprofesionales, que son los encargados de garantizar que el trabajo se adecúa a sus características personales y profesionales de la persona con discapacidad. Con carácter general, para proceder a la modificación o conversión de un contrato de trabajo de persona con discapacidad en centro especial de empleo en otro ordinario con una empresa que no tiene tal condición, se precisa la autorización de dicho equipo, pues de otro modo se estaría incumpliendo la finalidad de otorgar una protección reforzada en esta materia al trabajador minusválido. Por consiguiente, los tribunales han estimado que la omisión de este trámite determina la nulidad de la medida empresarial (sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid núm. 30, de 23 de julio de 2004).

Por el contrario, cuando la empresa comitente no pertenezca al sector público, en caso de sucesión de contratistas, la subrogación obligatoria de los trabajadores sólo se produce en dos situaciones: a) que se produzca una transmisión de los medios materiales necesarios para ejecutar la contrata o, b) que la subrogación venga impuesta en el convenio colectivo aplicable al sector de actividad donde se desarrolla la contrata (subrogación convencional).

Por consiguiente, si no se produce una transmisión de los elementos materiales, la subrogación convencional cuando el contratista es un centro especial de empleo plantea el problema, antes indicado, del convenio colectivo aplicable a los trabajadores con discapacidad que presten servicios en la contrata. Como se ha señalado, estos se rigen por el convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad y no por el convenio colectivo aplicable a la actividad en la que se inserta la contrata. Sin embargo, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha declarado, de manera reiterada, que prevalece el convenio de la actividad que realizan los trabajadores en cuyos contratos ha de subrogarse la nueva empresa adjudicataria, incluso aunque se trate de un centro especial de empleo (sentencia del Tribunal Supremo (Social) de 10 de octubre de 2012; rec. 3803/11). En consecuencia, cuando un centro especial de empleo concurra a una contrata de limpieza, deberá someterse a las normas convencionales aplicables en el sector, siéndole de aplicación la posible cláusula de subrogación prevista en el convenio, aunque ello implique la adscripción de trabajadores no discapacitados de la empresa saliente (sentencia del Tribunal Supremo (Social) de 10 de febrero de 2014; rec. 93/13), lo que puede suscitar el problema de la pérdida de calificación como centro especial de empleo cuando éste sea el nuevo adjudicatario por dejar de reunir los porcentajes mínimos de trabajadores discapacitados que presten servicios en la contrata.

Kooperera Mediterránea S. Coop.

Manuel Matute López

Técnico de Acompañamiento de Kooperera

Red Social Kooperera es un proyecto social de Cáritas. Es una organización sin ánimo de lucro cuya finalidad es la inclusión socio-laboral de las personas más desfavorecidas en la sociedad.

Nace en el País Vasco hace unos 25 años y cuenta actualmente con 11 empresas de inserción, 12 cooperativas de Iniciativa Social y 1 fundación. Está promovida por 10 Caritas Diocesanas.

Desde Kooperera estamos comprometidos en crear puestos de trabajo y preparar para el mundo laboral ordinario a colectivos en riesgo de exclusión social mediante actividades relacionadas con el cuidado del medioambiente, principalmente el reciclaje textil, haciendo de la innovación y el trabajo en equipo las herramientas fundamentales para el crecimiento de las personas.

Nuestros valores son: la cooperación, la inclusión, la ética y la transparencia, la justicia social, la innovación social y medioambiental.

Perteneciente a Red Social Kooperera nace KOOPERA MEDITERRÁNEA S. COOP. Es una Sociedad Cooperativa que se pone en marcha en 2014 en la Comunidad Valenciana gracias a la apuesta de las Caritas Diocesanas de Valencia, Castellón, Teruel y Albacete con un proyecto innovador a través de un alto desarrollo tecnológico y un proceso automatizado e integrado en una cadena de producción, con la finalidad de aumentar los ratios de reutilización y reciclaje. Se crea como instrumento innovador de intervención socio-laboral para preparar a las personas a incorporarse al mercado laboral ordinario, acompañando a las personas en su itinerario a través del desempeño laboral y del ejercicio de un puesto de trabajo real.

La Planta de Kooperá Mediterránea es la primera planta del territorio que lleva a cabo una gestión integral y ética del textil usado recogido de forma automatizada. Esta nueva infraestructura, estratégica para la gestión de las donaciones en los contenedores de Carita Kooperá, permite el tratamiento de todo tipo de objetos textiles, calzado y complementos del vestir con eficacia ambiental y económica. En esta nueva Planta se recogen, anualmente, en torno a 6.000 toneladas de residuo textil. El aprovechamiento de dicho textil es el siguiente: 60,5% Reutilización, 30,7% Reciclaje, 8,8% Valorización energética y 0% Eliminación vía vertido. Todo este proceso lo lleva a cabo a través de los 600 contenedores repartidos por toda la Comunidad de los cuales 271 están en la ciudad de Valencia y área metropolitana, 1 nave automatizada, 45 trabajadores (de ellos 25 son de Inserción) y 13 Kooperá Store en toda la Comunidad (de las cuales 4 están ubicadas en la ciudad de Valencia).

Desde nuestra Empresa de Inserción entendemos que la dignidad de todas las personas es incuestionable, independientemente de las circunstancias personales y sociales que tengan en un momento dado. La posibilidad de desarrollar una experiencia laboral permite a las personas contribuir con su trabajo a un proceso de transformación y mejora, tanto personal, como colectivo, mejorando tanto su empleabilidad, como sus condiciones de vida. La inserción socio-laboral es un proceso de ayuda y acompañamiento en el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales que sitúan a la persona en una situación favorable para ejercer sus derechos de ciudadanía en igualdad de oportunidades.

Desde la anterior premisa, intentamos crear contextos laborales productivos que permiten a las personas con empleabilidad limitada desarrollar experiencias laborales de éxito, contando para ello con medidas de intervención y acompañamiento laboral.

Nos planteamos el reto de acompañar a las personas en su itinerario a través del desempeño laboral en un puesto de trabajo real, y ponemos a disposición de las personas oportunidades de empleo reales, compensando la desigualdad de oportunidades. Para ello articulamos el acompañamiento en torno a lo que nos parece su elemento más característico, EL DESEMPEÑO LABORAL EN CONTEXTOS REALES, de forma que formación y trabajo están permanentemente unidos.

El eje del acompañamiento está en el desempeño laboral. En este sentido, es preciso enfatizar que la vertiente formativa de las empresas de inserción la entendemos fundamentalmente vinculada a este desempeño laboral. Esto implica que la clave del acompañamiento está en generar un medio rico en oportunidades e interacciones, de hacer con sentido y hablar sobre lo que hacemos para poder desarrollar, en ese proceso, las competencias profesionales. Se trata, pues, de un modelo participativo, en el marco de un proyecto compartido en el que las herramientas son dinámicas, permitiéndonos el control de las acciones por parte de todos los agentes, y así que ayuden a su regulación y reflexión.

Buscamos la mejora de las competencias, en las tres grandes áreas que nos plantea el decreto y la posterior ley 44/2007 del 13 de diciembre: técnico-profesional, socio-laboral y personal.

No olvidamos que el objetivo final es la inserción socio-laboral en el mercado laboral ordinario. Por ello es importante tener este referente desde el principio para orientar todo el proceso de la persona. Esto nos lleva también a tener en cuenta la importancia de la formación complementaria para la mejora de la empleabilidad. Seguimos el siguiente modelo de Economía Circular:



Desde Kooperera Mediterránea S. Coop. creemos que es posible la inserción por el trabajo. En el año 2017 terminaron su Itinerario 14 trabajadores de inserción de los cuales 10 pasaron al mercado de trabajo ordinario en diversas empresas. Es un 72%. Estamos contentos y esperanzados.

Constatamos que la Empresa de Inserción es una respuesta válida y necesaria, aunque no es la única solución a la inclusión socio-laboral de personas en riesgo de exclusión.

Entre las dificultades que nos encontramos podemos señalar las siguientes:

1. Conciliar la producción con los ritmos de las personas en proceso de inserción.
2. Acertar a motivar y acompañar procesos de cambio y crecimiento en personas con una fuerte desestructuración socio-personal debido a su historia...

Entre las necesidades que detectamos como más importantes se encuentran:

1. Mayor apoyo económico de la Administración a las empresas de inserción. Es necesario compensar la menor producción de muchos de los Trabajadores de Inserción sobre todo al comienzo, por tener que dedicar más tiempo a la asimilación de competencias básicas.
2. Mejores políticas favorecedoras de la contratación de trabajadores de inserción en empresas ordinarias. Con frecuencia tenemos perfiles difíciles de asumir por las empresas.
3. Avanzar en el tema de la Acreditación de Competencias Profesionales.
4. Adaptar la oferta de formación gratuita/subvencionada a trabajadores con especiales dificultades socio-personales en orden a la mejora de su empleabilidad.

SERLICOOP y la dignificación del trabajo femenino

Berta Milán
Directora

I. La política de responsabilidad social y ética en SERLICOOP

SERLICOOP es una cooperativa nacida en 1992, con el objetivo de dar trabajo en condiciones dignas a sus socias: mujeres procedentes del desempleo, con cargas familiares y un bajo perfil formativo.

A lo largo de los años, la cooperativa ha ido alcanzando los objetivos de dignificar un sector altamente clandestino (limpieza y cuidados), apostando claramente por la formación y el trabajo en equipo.

El principal valor que tiene la cooperativa se sustenta en los valores cooperativos, y sobre todo en la responsabilidad social corporativa (RSC) también llamada responsabilidad social empresarial (RSE) o inversión socialmente responsable, se define como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor añadido.

La responsabilidad social corporativa va más allá del cumplimiento de las leyes y las normas, dando por supuesto su respeto y su estricto cumplimiento. En este sentido, la legislación laboral y las normativas relacionadas con el medio ambiente son el punto de partida con la responsabilidad ambiental.

El Consejo Rector de SERLICOOP tiene atribuida la competencia de diseñar, evaluar y revisar con carácter permanente las políticas corporativas que contienen las

pautas que rigen la actuación de la empresa y desarrollan los principios reflejados en la Misión, Visión y Valores, y poder ser refrendadas en su asamblea de socios/as.

Misión

Prestación excelente de servicios personales, sociales y comunitarios a nuestros clientes y usuarios, contribuyendo al desarrollo del bienestar social, de la plenitud de vida individual y comunitaria y de un entorno sostenible, con profesionalidad e innovación permanente y una gestión transparente y democrática.

Visión

Una empresa al servicio de la sociedad que se distinga por la cercanía y profesionalidad en el trato a sus clientes, por una continua innovación en sus servicios y por su compromiso con el entorno.

Valores

Como empresa se basa en los valores de la cooperación, conciliación, profesionalidad, respeto y orientación a la persona, innovación y sostenibilidad. Los llamados principios cooperativos que fomenta, desde el siglo XIX, la Alianza Cooperativa Internacional, son pautas mediante las cuales las cooperativas ponemos en práctica nuestros valores, que orientan y marcan la forma de ser de la organización, la propia identidad cooperativa.

Estos valores son:

- 1 Formación continua de los trabajadores.** Serlicoop proporcionan educación e información a las personas socias, a los representantes elegidos, a los cargos directivos y a los trabajadores que puedan contribuir de manera eficaz al desarrollo de su empresa.
- 2 Compromiso con la sociedad.** Serlicoop trabaja para conseguir el desarrollo sostenible de su entorno, mediante políticas aprobadas por los trabajadores de Serlicoop para fortalecer su tejido social.
Orientación y desarrollo de nuestros servicios hacia la satisfacción plena de las necesidades de los clientes actuales y potenciales.
Buscar el equilibrio y satisfacción de todos los grupos de interés relevantes para Serlicoop: los empleados, los clientes, los proveedores y la sociedad en general.

- 3 Implicación.** Fortalecer el desarrollo e implicación de las personas de la organización. Potenciar los valores compartidos y una cultura de confianza y asunción de responsabilidades que fomenten la implicación de todos.
Adoptar un enfoque ético de forma que se cumplan las expectativas y normativas de la comunidad en su conjunto y así mismo, obtener el máximo compromiso sobre calidad de sus colaboradores.
- 4 Excelencia.** Para la obtención de estos objetivos estratégicos, es política de la Dirección de Serlicoop, liderar e impulsar la ejecución de las siguientes acciones: Mantener la implantación del sistema de gestión de calidad según la norma UNE-EN ISO 9001: 2008, "Sistemas de Calidad. Requisitos - Modelo para el aseguramiento de la Calidad en el Diseño, Desarrollo y la Producción".
- 5 Innovación.** Serlicoop apuesta por la mejora constante y eficaz en aras de mejorar nuestros proyectos, atención al cliente y sus trabajadores
- 6 Conciliación.** Serlicoop genera un plan de conciliación de la vida laboral y familiar de sus trabajadores, teniendo en cuenta la configuración de horarios y plantillas de trabajo que faciliten la combinación de los tiempos de manera que haga posible un desarrollo armonioso entre vida profesional y personal.
- 7 Trabajo en equipo.** Serlicoop promueve, facilita e incentiva la colaboración y el trabajo en equipo de las personas que forman parte de la empresa. Considera que la cooperación, el trabajo en equipo y la búsqueda de sinergias son requisitos imprescindibles para lograr la misión empresarial y para aprovechar al máximo las capacidades de su capital humano, los recursos y la diversidad de conocimientos.
- 8 Cercanía.** Serlicoop es una empresa de economía social, a la que le interesa lo que pase en su entorno. Así pues se muestra sensible a las circunstancias sociales de trabajadores, clientes, proveedores y población en general.
- 9 Profesionalidad.** La profesionalidad del capital humano de SERLICOOP es considerada como un valor añadido puesta al servicio del cliente para ofrecer respuestas eficientes. Este valor Serlicooporganizacional se desprende del compromiso del personal de Serlicoop en la asunción de la misión empresarial
- 10 Igualdad y no discriminación.** Serlicoop es una organización abierta a todos y a todas, esta apertura genera sinergias y favorece la creatividad y la visión globalizadora en la prestación de sus servicios.

II. Posicionamiento de SERLICOOP

Serlicoop crece como empresa en equipo, porque los valores cooperativos sustentan su proyección empresarial. Las personas están por encima de los intereses económicos. El posicionamiento que tiene Serlicoop ante la sociedad es:

1. Profesionalidad

Ser profesionales en el sector sociosanitario ha sido una constante en Serlicoop. Favorecer formación constante a nuestras trabajadoras y generar pasarelas formativas complementarias ha generado un equipo humano formado por un excelente cuadro técnico sociosanitario y humano.

2. Adaptabilidad

Serlicoop facilita experiencias de escucha activa en el entorno donde desarrolla su actividad. Escuchar es la clave para favorecer una comunicación que genere resultados óptimos en la prestación de nuestros servicios. Saber escuchar para poder adaptarnos a las necesidades bio-psico-sociales de cada persona, nos hace únicos. Encontrar atención humana en momentos críticos en la vida de las personas nos hace enfocar los esfuerzos en prestar unos servicios adaptados a cada circunstancia. Esta función camaleónica se realiza desde el convencimiento de que en la personalización y la experiencia de cliente radicará éxito de la empresa.

3. Innovación

Desde sus inicios Serlicoop ha apostado por la innovación en los métodos de reclutamiento de su personal, la formación como clave para la constitución de equipos de trabajo altamente cualificados ha proyectado y sigue proyectando una imagen de modernidad a las nuevas tendencias en recursos humanos. La formación profesional impartida desde Serlicoop y la mejora continua fruto de la investigación y la reflexión desde la acción, ha hecho que Serlicoop esté a la vanguardia de los métodos organizacionales del trabajo en el sector de la dependencia y la limpieza

Entre las Políticas corporativas, las de responsabilidad social corporativa tienen por objetivo favorecer una cultura de responsabilidad social en Serlicoop, con carácter global, que contribuya a la creación de valor de forma sostenible para la sociedad, los trabajadores y los clientes, y emprender nuevos proyectos considerando su retorno social, generando empleo y riqueza para la sociedad con una visión a largo plazo que procure un futuro mejor sin comprometer los resultados presentes.

El comité de dirección de Serlicoop ha asumido como una de las premisas básicas para el éxito de su proyecto empresarial el desarrollo sostenible de la satisfacción de los clientes, trabajadores y ciudadanos de los pueblos donde se desarrolla la labor de Serlicoop. Consciente de esta realidad, Serlicoop desarrolla su actividad empresarial y su estrategia de responsabilidad social, con medidas dirigidas a fomentar la educa-

ción y la cultura y a proteger a los colectivos vulnerables, y trabaja para establecer vínculos firmes y permanentes, tomando en consideración los intereses de su equipo humano, los clientes, los proveedores, , la sociedad en general y el medio ambiente (los “Grupos de interés”).

La Política general de responsabilidad social corporativa tiene por objeto establecer los principios básicos y el marco general de actuación para la gestión de las prácticas de responsabilidad social corporativa de Serlicoop y servir de base para la integración de la responsabilidad social en el modelo de negocio y en su estrategia.

La Política general de responsabilidad social corporativa se desarrolla y complementa mediante las diferentes Políticas de responsabilidad social que atienden determinadas necesidades.

La página web corporativa de Serlicoop es uno de los principales instrumentos para canalizar sus relaciones con las trabajadoras y la sociedad en general.

Objetivos

1. Objetivos de la Política general de responsabilidad social corporativa es la de crear valor de forma sostenible para la sociedad, ciudadanos, clientes, prestando un servicio de calidad mediante el uso de parámetros de intervención social para los servicios de atención a la dependencia, diseñando e implementando adecuadamente nuestra oferta formativa y generando entornos agradables a través de la gestión eficaz de los procesos de solicitud, ejecución, evaluación, facturación y cobro de nuestros servicios.
2. El cumplimiento del interés social de la Sociedad, tal y como se define en sus Estatutos Sociales, proporcionar trabajo a sus socios en las mejores condiciones posibles.
3. El conocimiento, difusión e implementación de los valores de Serlicoop.
4. Mejorar la competitividad de Serlicoop mediante la asunción de prácticas de gestión basadas en la innovación, la igualdad de oportunidades, la productividad, la rentabilidad y la sostenibilidad.
5. Gestionar de forma responsable los riesgos y las oportunidades derivados de la evolución del entorno, así como maximizar los impactos positivos de su actividad en los distintos territorios en los que opera y minimizar, en la medida de lo posible, los impactos negativos.
6. Fomentar una cultura de comportamientos éticos e incrementar la transparencia empresarial para generar credibilidad y confianza en nuestro entorno
7. Promover relaciones de confianza y la creación de valor entre trabajadores, proveedores y clientes.
8. Contribuir a la mejora de la reputación y del reconocimiento externo de Serlicoop.

Principios de la política

1. Serlicoop se guiará por los principios de actuación contenidos en el Sistema de gobierno corporativo y, en concreto, en la Política general de responsabilidad social corporativa y en sus políticas complementarias.
2. Situar a Serlicoop a la vanguardia de los productos y servicios de atención a la dependencia, limpieza y una oferta formativa coherente con las necesidades del entorno laboral.
3. Desarrollar prácticas responsables en la cadena de valor, impulsando el estricto respeto a los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional, en el desarrollo de su actividad.

III. Áreas de trabajo sobre responsabilidad social empresarial de SERLICOOP

1. Ética y valores

- a. Documento:
 - i. Código deontológico auxiliares.
 - ii. Buenos tratos a las personas mayores.
 - iii. Obligatoriedad certificado delitos sexuales.
- b. Documento: misión, visión y valores y principios.

2. Buen gobierno

Reflexiones:

- Gobernanza y liderazgo.
- Cómo se toman las decisiones: comités estructurales de gobierno.
- ¿Cómo son las relaciones con nuestros proveedores?
- Empleados/as: cómo hacemos que Serlicoop sea un buen lugar donde trabajar?
 - Cómo se comunican estos resultados.
 - Acogida de un nuevo trabajador. – Training.

3. Responsabilidad social empresarial interna

- ¿Qué debemos hacer para que esta empresa sea un buen lugar donde trabajar? (**plan cafetería**)
- Encuesta de medición del clima laboral.
- Empleados: cómo medimos y promocionamos el talento. (encuestas de desempeño)
- ¿Cómo podemos mejorar el clima organizacional? (**plan convivencia**)
- ¿Cómo podemos desarrollar el talento de nuestros trabajadores? (**plan de formación**)
- ¿Cómo podemos mejorar las relaciones de equidad? (**plan de igualdad**)

4. Impacto ambiental

- ¿Cómo cuidamos el medio ambiente? (*plan reduce papel*)
- ¿Qué medidas podríamos aplicar en nuestro entorno de trabajo para mejorar el medio ambiente?

5. Acción social

- ¿Aportamos valor a nuestro entorno? ¿Cómo cuidamos o mostramos este valor?
- Documento: Registro de entidades con las que colaboramos.

6. Grupos de interés

- ¿A quién le interesa que seamos socialmente responsables?.
- ¿Cómo se enteran?, ¿qué canales de difusión empleamos?

7. Gestión de riesgos

- ¿Cómo medimos los riesgos de las acciones que pueden ser “peligrosas”?
- ¿Soy consciente de los riesgos?

8. Innovación y mejora continua

- ¿Qué puedo hacer para mejorar?
- ¿Qué medidas son eficientes e implicarían una mejora continua?
- ¿Cómo integro los cambios del ERP y el IRECURSOS?
- ¿Productos innovadores? Creación del departamento de nuevos productos.

Viajes a la dignidad, los itinerarios de inserción de la Fundación Novaterra

Francisco Cobacho Casas
Presidente de Novaterra

Conceptos previos. Punto de partida

Inserción, itinerarios, inclusión... son conceptos de uso habitual en la tarea cotidiana de cualquier entidad que acompaña a personas con dificultades adicionales a las de otras personas para que puedan llegar a formar parte del cuerpo social que llamamos normalizado y que, por cierto, no lo es puesto que esta sociedad excluye a mucha mayor velocidad que integra.

Es una evidencia que enormes grupos de personas que, por cuestiones de nacimiento y familia, de nacionalidad, de etnia, o de cualesquiera otras características o circunstancias, sufren barreras difíciles de salvar porque esas cuestiones se han convertido finalmente en elementos de fragilización, de exclusión y de pobreza por las que se encuentran en situación de desventaja clara y flagrante. Y estas situaciones de desventaja se han profundizado, cronificado y convertido en una verdadera 'discapacidad social' para demasiadas personas.

Y sabemos además que no es fácil vencer esas barreras ya que, además de ser objetivas, reales y concretas, son tremendamente incapacitantes también, porque se instalan en la psicología de la persona, en el concepto que tienen de sí mismas, configurando un sentimiento de impotencia personal frente a dificultades que perciben como insalvables contando con sus fuerzas exclusivamente sin apoyos adicionales.

Hace años que en el proyecto **Novaterra**, ya convertido en Fundación, reorientamos su acción contra el paro, hacia terrenos de mayor dificultad: hacia la inclusión

social de estas personas y grupos sociales en situación de desventaja; hacia personas que, por sí solas, es difícil que lleguen a poder considerarse parte de la sociedad. Porque el paro, el desempleo, forma parte relevante de su multiproblemática en todas ellas y el intento de salir de él, se muestra como una condición necesaria, aunque no siempre suficiente, para su inclusión social.

Hoy por hoy, la inclusión social plena y estable es inalcanzable sin la inserción laboral: conseguir un empleo es un paso indispensable; entrar en 'la rueda', volver a tener condiciones de empleabilidad, ser y saberse capaz de desempeñarse en un puesto de trabajo que en pocos casos será a plena jornada e indefinido, es un paso de gigante en el proceso de considerarse parte de una sociedad que segrega y excluye.

Es una evidencia que la economía no está al servicio de la persona, sino que las personas son peones de valor instrumental para aquella. Las estructuras de nuestra sociedad no son inclusivas porque la economía no tiene su centro en la persona, en el bien vivir de las personas, sino en maximizar el beneficio económico... de unos pocos.

Así pues, el problema no es tangencial ni anecdótico: no se trata de que algunas personas, por haber sufrido algún tropiezo en sus vidas, tengan dificultades en participar de los bienes y servicios de esta sociedad sino que, estructuralmente, la sociedad y el mundo están montados sobre el lucro, la explotación de muchos y el bienestar de una minoría, y eso en cualquier país, en cualquier lugar del mundo, incluso en Occidente, pero de un modo particularmente brutal en continentes enteros, algunos tan cercanos a nosotros como África o tan ligados históricamente a nosotros como todos los de Latinoamérica.

Estas consideraciones son muy importantes porque el foco de cualquier acción de carácter social que nos planteemos, no solo debe alumbrarnos la acción concreta sobre un número restringido de personas, sino que debe tener también una dimensión de oposición y denuncia de las condiciones estructurales que marginan, excluyen y empobrecen a millones de personas. La lucha por un mundo y una sociedad justa y fraterna, empieza por acompañar a las víctimas en su proceso de emancipación, pero no acaba ahí: es preciso oponerse a estructuras injustas que provocan desigualdad y sufrimiento.

El quehacer

Con este doble foco, particularizo ahora la acción persona a persona que Novaterra realiza, junto a otras organizaciones de acción social, y que se concreta en lo que se conoce como itinerarios de inserción. Y a este itinerario de inserción que forma parte del itinerario de inclusión más general, nosotros en Novaterra le llamamos VIAJE A LA DIGNIDAD.

La situación de las personas que acompañamos, en el momento en que llegan a nosotros, es de una multiproblemática profundamente incapacitante; una problemática con muchas caras. No es solo un problema de desempleo o de vivienda, sino que generalmente, sobrellevan como pueden un conjunto de circunstancias que les paralizan y por cuya causa, aunque en ese momento tuvieran a su alcance un puesto de trabajo, serían incapaces de desempeñar, porque no están en condiciones de trabajar. Y no lo están porque las situaciones que han ido atravesando, además de los aspectos materiales, han incidido gravemente en la confianza que tienen en sí mismos, en su autoestima y autoconcepto, ambos por los suelos, porque no se sienten capaces de ser válidos para casi nada.

Ésta es la principal tarea: conseguir que vuelvan a sentirse valiosos, útiles y preparados para volver a tomar el timón de su vida y dirigirla, reconociéndose sujetos plenos de derechos y deberes.

Y esa tarea, este proceso muy individualizado, persona a persona, comienza con la acogida. Una acogida nada burocrática. Una acogida especialmente cálida y cercana, en la que la persona que nos llega, generalmente derivada de cualquier Equipo de Servicios Sociales Municipales públicos, se sienta escuchada, valorada y comprendida. Una acogida en la que la persona se sienta cómoda ante la técnica profesional que le atiende, que realiza un diagnóstico de su situación y posibilidades y que será quien le acompañe en todo su proceso.

Con ese diagnóstico como punto de partida, y tomando en consideración no solo sus dificultades o carencias, sino sobre todo, sus potencialidades, elaboramos su itinerario, el proceso que se va a proponer a la persona y en el que le vamos a acompañar.

El objetivo general de ese itinerario es conseguir que la persona que, cuando llega a Novaterra, no se reconoce capaz por sí sola de conseguir un empleo y permanecer en él, acabe el proceso sintiéndose capaz de afrontar el reto de volver a dirigir su vida en primera persona.

¿Cómo hacer esto? ¿Con qué medios? ¿En cuánto tiempo?

En definitiva es una metodología elaborada y construida a lo largo de los más de 26 años de vida del proyecto Novaterra y que, como idea central, se basa en que la persona debe protagonizar su proceso, su itinerario, su Viaje a la Dignidad. Debe ser el sujeto y actor principal de su historia a partir de ese momento

Cuando la persona llega tan golpeada, con tantos fracasos sobre su espalda, habiendo tropezado con tantas puertas cerradas, habiendo sido expulsado del mercado de trabajo hace ya varios años, habiendo sufrido agresiones y siendo ninguneada, lleva tantas 'piedras' cargadas a su espalda, tanto peso muerto, que difícilmente es capaz por sí sola de ir hacia adelante sin ayuda.

Y para ello, para conseguir activar a la persona que en muchos casos ya tiró la toalla perdiendo toda esperanza, es preciso antes desactivar esas cargas paralizantes

para poder regenerar daños personales que son los que finalmente le han hecho sentirse incapaz de sobreponerse. El síndrome de la persona que, cada día, al levantarse y meterse en los zapatos, constata que la sociedad está en marcha sin su concurso, sin que él o ella cuenten, que llega incluso a pensar que todo funciona perfectamente sin él o sin ella, es realmente duro y cruel, y le hace sentirse un inútil un no-útil social, en una sociedad que sobrevalora la utilidad.

Esa desactivación de pesos muertos, de esas 'piedras' que les impiden moverse, se concretan en miedos, en prejuicios, en malas experiencias anteriores, en nervios y acomplejamiento que finalmente son auténticas barreras en su camino y que deben dejar a un lado para poder avanzar.

Pues bien, frente a esas dificultades que les traban y acomplejan, en Novaterra encuentran una ACOGIDA cálida y fraterna, una 'hoja de ruta' que es el ITINERARIO DE INSERCIÓN PERSONALIZADO, en el que va a desarrollar y despertar HABILIDADES, va a encontrar la FORMACIÓN necesaria para acceder a un empleo, y todo ello con un ACOMPAÑAMIENTO personalizado, para que, finalmente mejore y crezca su AUTOESTIMA, y así acceder a una AUTONOMÍA plena, alcanzando un empleo y sobre todo, reconociéndose sujeto de DIGNIDAD como persona valiosa para sí mismo y para la sociedad.

Este itinerario se realiza en **CRÉIXER**, que es el servicio de acogida, formación e intermediación de Novaterra, formado por cuatro personas especialistas en estos procesos.

Y en cuanto a la duración, es variable en función del progreso de cada persona, pero suele estar entre tres meses y un año, porque se trata de alcanzar metas parciales, cubrir objetivos que les acerquen a la autonomía personal más plena y cada persona es singular.

Se trata de atender en cercanía para restaurar confianza y actualizar capacidades para que la persona pueda ser autónoma, sin muletas ni dependencias.

Y por supuesto, esa cercanía en absoluto está en oposición con que la atención en el proceso con cada persona sea altamente profesional. La acción social tiene su raíz en una actitud solidaria que es lo que nos mueve, pero dado que es altamente compleja, requiere rigor, profesionalidad y especialización.

Nuestras empresas sociales para la inserción

Algunas personas, como parte de su itinerario de inserción, pueden pasar un tiempo en alguna de las empresas para la inserción que ha promovido la Fundación Novaterra como **Novaterra Catering** o **Novaterra Social Logistics**, a fin de adquirir experiencia laboral durante un tiempo, antes de buscar empleo en empresas ordinarias.

No todas las personas que pasan por CRÉIXER entran a trabajar en alguna de nuestras empresas; solo lo hacen aquellas que precisan generar y consolidar hábitos de trabajo que tienen que ver con habilidades transversales como la responsabilidad ante los compromisos, la puntualidad, la colaboración y trabajo en equipo, el gusto por el trabajo bien hecho... en definitiva toda una serie de competencias personales imprescindibles para cualquier desempeño laboral y que, sin ellas, las posibilidades de mantenerse en un puesto de trabajo en cualquier empresa son remotas.

Las empresas sociales promovidas por Novaterra tienen ese objetivo: generar y consolidar hábitos propios de la cultura del trabajo. Por ello, siendo empresas que deben poder mantenerse en el mercado, son sociales y se configuran como verdaderas escuelas de trabajo, empresas de tránsito, no finalistas, porque las personas que están en proceso de inserción mantienen su contrato durante un tiempo variable hasta que han alcanzado un nivel de desempeño con el que nos aseguramos de que van a poder acceder a un puesto de trabajo en una empresa ordinaria y con posibilidades de mantenerlo.

Se trata de acompañar a personas en su proceso de inclusión social por medio de su inserción sociolaboral, activando a la persona para que sea y se sienta capaz de acceder a un puesto de trabajo y permanecer en él, a pesar de toda la carga de precariedad que hoy el Mercado impone. Éste es el corazón del proyecto de Fundación Novaterra.

A lo largo de estos 26 años hemos puesto en pie seis empresas, de las cuales tres continúan vivas: una de jardinería, otra de mensajería-logística y otra de Catering.

Pero veamos cual fue el fundamento y el proceso.

Partíamos de la evidencia de que cada persona es diferente, tiene distinto proceso de evolución y, como consecuencia, necesitábamos que algunas de estas personas pudieran disponer de más tiempo para alcanzar los objetivos que le podían servir para, una vez conseguido un trabajo, poder permanecer en él.

Nuestra decisión para conseguirlo fue ponernos manos a la obra para poner en pie iniciativas empresariales propias; poner en marcha algunas empresas que, aun siendo empresas, fueran verdaderas escuelas de trabajo. Ésta es una línea central en nuestra metodología.

Con frecuencia el ámbito de 'lo social' se sitúa con recelo frente a 'lo empresarial'; es como que la empresa es lo contrario al carácter 'non profit' de la entidad social.

Pues bien, desde Novaterra hemos querido y seguimos queriendo poner de cara y no de espaldas esos dos mundos.

Fue una decisión lógica por dedicarnos a la inclusión social por medio del empleo: tender puentes con el tejido empresarial que es el destinatario de nuestra labor de promoción y también ser capaces desde Novaterra, de acometer iniciativas empresariales propias como paso intermedio para que, algunos de nuestros usuarios, tengan la oportunidad de adquirir y consolidar los hábitos propios de la cultura del trabajo y puedan, posteriormente, insertarse en empresas ordinarias del mercado.

Nos decidimos a arrancar estas iniciativas e inicialmente pusimos en marcha dos empresas.

Una de ellas fue una cooperativa formada por mujeres que hasta entonces trabajaban montando lámparas en sus casas. Salieron de sus casas, empezaron a trabajar en nuestro local, pero nos equivocamos: los márgenes eran demasiado pequeños y no era rentable ni sostenible; además, entre ellas aparecieron problemas que no supimos resolver y pronto hubo que cerrar.

La otra fue también otra cooperativa, ésta de jardinería y paisajismo, que hoy sigue existiendo, que llegó a tener varias decenas de trabajadores, y que luego se transformó de cooperativa a Sociedad Limitada.

Con esa experiencia de fracaso y éxito al 50%, nos pareció que algo habíamos aprendido y que podríamos intentar poner en pie otras iniciativas de carácter empresarial con el objetivo de que en sus plantillas pudieran ingresar personas que, en empresas ordinarias, tal vez nunca nadie les diera esa oportunidad.

Ésta es otra línea propia de Novaterra: la acción decidida por utilizar las herramientas del Mercado, los instrumentos que existen y que podemos orientar a nuestros propios objetivos: montamos una sociedad de capital.

Como no teníamos dinero, y para cualquier emprendimiento empresarial hace falta capital, llegamos a la conclusión de que podríamos generarlo captándolo de la sociedad civil y así, decidimos crear un instrumento de renta variable para propiciar emprendimiento social.

Para ello, a mediados de los años 90, pusimos en marcha una sociedad anónima (*iuna S.A.*), algo inédito en el mundo de lo social, al menos entonces. Pero una sociedad de capital que fuera diferente: que no pudiera nunca repartir beneficios aunque los tuviera, sino que, por estatutos, tuviera que reinvertirlos y que *iuna* actuara como una promotora social de empresas de inserción.

Entendemos que este tipo de iniciativas que hoy se consideran de innovación social, de emprendimiento social, ha caracterizado y caracteriza aún hoy el proyecto Novaterra.

En aquellos años, fue ciertamente innovación social y, en aquel momento, tuvimos que dar muchas explicaciones a muchos compañeros y entidades del sector social porque no se comprendía muy bien que una entidad social pusiera en pie una sociedad anónima, paradigma para muchos del capitalismo descarnado... Y también sorprendimos a conocidos del mundo empresarial por el atrevimiento que suponía generar una sociedad de capital para una acción netamente social.

Conseguimos que los estatutos de la sociedad de capital los aprobara el Registro Mercantil, a pesar de su singularidad, e inauguramos una acción que hasta entonces no se había intentado, al menos en nuestro territorio.

Y lo bien cierto es que fue una iniciativa que encontró respuesta en personas conocidas y en instituciones, que compraron 'acciones' de esa S.A., a 10.000 pesetas

por acción (unos 60 euros hoy) y conseguimos casi 30 millones de pesetas (180.000 euros hoy) con un grupo de más de 300 accionistas. Con ese capital, la promotora *iuna*, fue el brazo empresarial del proyecto Novaterra, del cual colgaban las empresas para la inserción de las personas con forma de S.L., participadas al 100 % por la matriz. Un modelo éste que se asemeja en su forma al de un pequeño 'holding' aplicado a una acción social con formato empresarial.

Esto nos permitía varias cosas: posibilitar que algunas de estas personas en cuyo proceso de inclusión trabajamos, pudieran tener un tiempo de entrenamiento en el que afianzar esos hábitos de trabajo, antes de optar a un puesto en una empresa ordinaria. Y también nos viene permitiendo dirigirnos a los empresarios con una credencial valiosa, puesto que nosotros tenemos empresas, y en las plantillas de nuestras empresas trabajaban y trabajan personas que están en un 'itinerario de inserción' y funcionan. Y su cuenta de resultados sale. Debe salir. Esto nos valida delante de ellos.

A día de hoy, una de ellas se independizó del grupo y las otras dos siguen estando promovidas y participadas por la fundación: Novaterra Social Logistics, que nació como empresa de mensajería-paquetería, reconvirtiéndose a tareas de logística, con formato de Centro Especial de Empleo en la que trabajan 18 personas, 16 de las cuales son personas con discapacidad y Novaterra Catering, empresa de catering de eventos y de servicios de comida a colectivos, con la que de modo permanente empleamos a una plantilla de casi 20 personas y de modo intermitente a varias decenas de personas en servicios ocasionales de los eventos y que crece a muy buen ritmo.

Habiendo sobrevivido a la crisis desde 2009, e incluso en fuerte crecimiento de la de Catering, reflexionando sobre nuestro quehacer, y con la intención de reestructurar nuestro modelo de emprendimiento hasta hace poco de propiedad exclusiva de la Fundación, detectamos dificultades a superar:

- Tenemos empresas ubicadas en actividades y sectores diferentes y dispares: jardinería y construcción en su momento, logística, y restauración hoy..., lo cual nos exige ser expertos en cualquier sector.
- Hasta ahora, eran empresas de propiedad exclusiva que siguen creciendo, y que necesitan nuevos aportes de capital que caerían exclusivamente sobre la propia fundación.

Por estas razones, hemos modificado nuestro modelo de emprendimiento, tanto en relación con la propiedad y gestión de las actuales empresas, como para nuevas empresas y emprendimientos que pretendemos seguir incubando, reservándose la Fundación la promoción y una parte de la propiedad pero abriendo la propiedad y la administración de las empresas a emprendedores que asuman su parte de riesgo y sean los que, con su iniciativa, esfuerzo e implicación, lideren las empresas.

Cualquier empresa, y más si es una empresa social por ser de gestión aún más compleja, debe tener al frente a la persona emprendedora para que viva en primera persona el emprendimiento y el desarrollo del proyecto empresarial y que lo haga desde el acompañamiento, apoyo y capacidad de prescripción de la Fundación como entidad social.

De ese modo, el grupo de empresas promovidas y participadas por la fundación Novaterra, puede seguir creciendo en la medida en que aparezcan emprendedores que asumen, en sociedad con la Fundación, el liderazgo del proyecto empresarial.

Evidentemente, tal relación se configura alrededor de un exigente pacto de socios en el que queda firmemente acordado y protegido el carácter social de la empresa, porque lo cierto es que lo importante para Novaterra no es tener la propiedad mayoritaria de cada empresa, sino que cada una de las empresas del grupo promovido por Novaterra cumpla como objetivo social, el de mantener un alto porcentaje de miembros de las plantillas o bien un determinado número de horas de personas en procesos de inserción.

En definitiva, nuestras empresas para la inserción son un valioso instrumento que forma parte de la caja de herramientas del proyecto Novaterra para la inserción laboral de las personas con dificultades en el proceso de su inclusión social.

Evolución de nuestro proyecto de inclusión social

El proyecto Novaterra nace a principios de los 90 de un programa de inserción socio laboral de jóvenes desde la Comisión Diocesana de Lucha contra el Paro de Valencia, como un proyecto de formación y empleo para jóvenes de barrios de acción preferente como La Coma de Paterna, las 613 Viviendas de Burjassot o el Barrio de San José de Xirivella como tres de esos barrios.

En 1994 el proyecto se independiza, toma forma de asociación sin fin de lucro y se desarrolla con rapidez pero pronto, urgidos por la necesidad de conseguir la inserción sociolaboral de los jóvenes y personas que acompañamos, ponemos en pie empresas, utilizando herramientas propias del Mercado, aunque bien adaptadas a nuestros fines sociales.

El rápido desarrollo de nuevos emprendimientos empresariales y formativos, nos hace mirar más allá de La Coma, puesto que en las plantillas de nuestras empresas tenemos personas, ya no todas jóvenes ni todas de La Coma, sino muchas de ellas provenientes de Valencia y poblaciones cercanas del área metropolitana.

Y la reflexión sobre ese mismo desarrollo y crecimiento de la tarea y del propio proyecto, nos conduce a pensar en poner en pie en 2004 una Fundación que, como alternativa y heredera de la Asociación, ofrezca más robustez y rigor que la fragilidad de una simple asociación, dada la magnitud que va tomando la entidad y las personas y empresas que dependen ya de ella.

Y como toda fundación debe contar con unos patronos, al configurar el Patronato, decidimos invitar a formar parte de él a un buen número de personas físicas que ya venían comprometidas con el proyecto y que nos habían acompañado como voluntarios y socios de cuota y, junto a ellas, a una serie de entidades con clara vocación y compromiso social que, hasta entonces, habían colaborado con nosotros de forma activa: Asociación Amaltea, Asociación Ignacio Ellacuría, Cáritas Diocesana de Valencia, Auxilia, CONFER Diocesana de Valencia, Domus Pacis-Casal de la Pau, Florida Centre de Formació, Franciscanos frailes menores, Fundación Arzobispo Miguel Roca-Proyecto Hombre, Asociación Grupo Martes, Hermanas Franciscanas de la Inmaculada, Hermanos de La Salle, Carmelitas Vedruna, Inspectoría Salesiana, Sol i Vent Paisajes S.L., Terciarios Capuchinos y FEVECTA Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado... 18 entidades que, junto a 40 personas físicas todas ellas con un alto compromiso social, configuran un Patronato de alto valor para la Misión que se propone Novaterra.

La idea de un Patronato atípico por tan numeroso fue, precisamente, contribuir a paliar la enorme atomización de entidades y proyectos en la acción social valenciana que tantas energías disipa, de modo que, teniendo cada entidad su carisma propio, al menos para resolver el enorme reto de la inclusión social a través del empleo, creáramos un dispositivo común, especializado en esta difícil tarea y que todos nos reconociéramos como parte de él... entidades que trabajan con personas con discapacidad, o con jóvenes o adultos que han tenido algún tropiezo con la justicia, o que han pasado por un proceso rehabilitador de algún tipo de consumo, o algún tipo de violencia de género, o personas extranjeras o, sencillamente, entidades que trabajan y acompañan a personas que por cualquier tipo de circunstancias lo tienen más difícil para conseguir una inclusión social plena y estable.

Por otra parte, otra razón poderosa es que, desde el inicio, tenemos una clara vocación de articular la sociedad civil sin dependencias y, modestamente, hemos contribuido a ello porque, a pesar de que en la composición del Patronato se constata la presencia comprometida de entidades religiosas, todas y cada una de ellas forma parte del Patronato en calidad de entidades que desarrollan una fuerte acción social que nada tiene que ver con ningún aspecto confesional.

Esto explica que Novaterra sea una entidad civil, sociedad civil articulada y organizada absolutamente independiente de cualquier tipo de obediencia política, religiosa o de cualquier tipo. Y esta independencia tiene un precio y es que solo caminamos al ritmo que económicamente nos podemos permitir con recursos propios captados de la ciudadanía, de modo que nuestra estructura y el núcleo de lo que hacemos, nos lo pagamos con recursos privados. Y esa independencia económica nos permite sentirnos libres tanto para planificar y realizar nuestros proyectos, como para poder hacer propuesta o denuncia pública de cualquier situación que consideramos injusta o inadecuada.

Estamos abiertos a la colaboración leal con las Administraciones Públicas siempre que supongan una acción concertada en plano de igualdad, sin hipotecas clientelares de ningún tipo, y sin que ello nos desvíe de lo que queremos y debemos hacer ni coarte nuestra libertad para expresar propuesta o denuncia.

Algunas peculiaridades

Considero importante una cierta reflexión sobre un par de elementos: la articulación / vertebración de la sociedad, así como sobre la contaminación del tejido empresarial y del voluntariado. Ambas cosas, entendemos de alto valor ‘político’

Por un lado, desde los orígenes de Novaterra como proyecto, vimos con claridad que, con frecuencia desde lo social, se ha demonizado al tejido empresarial en su conjunto sin distinguir que hay emprendedores, empresarios, que hacen bien las cosas, y que quieren hacerlas aún mejor. Para nosotros, ha sido un reto identificar empresarios y empresas que se comprometieran con Novaterra en los procesos de inserción laboral, como condición para la inclusión social de las personas a las que acompañamos. Lo hemos hecho y contamos con unas cuantas decenas de empresas comprometidas en esta acción social. El hecho de que nosotros hayamos puesto en pie y sostenido empresas sociales, ha sido y está siendo una excelente credencial ante empresas y empresarios, demostrando que no solo es posible, sino que si confían en nosotros, ganamos todos.

Y por otra parte, la promoción y encuadramiento del voluntariado es una de las señas de identidad de Novaterra. Y lo es porque, aunque tuviéramos todos los recursos económicos para realizar nuestra Misión, haríamos, seguiríamos haciendo con fuerza, la llamada al compromiso del voluntariado por tres razones: por un lado, el voluntariado es la moderna forma de militancia social; por otra parte, no queremos que todo en la acción social sea mercado porque esté, de algún modo, remunerado; y finalmente, porque aspiramos a articular, modestamente y hasta donde nos sea posible, a toda la ciudadanía valenciana que esté dispuesta a cooperar, solidaria y fraternalmente, en la ayuda a personas en concreto, y a sumar su esfuerzo para conseguir una sociedad más justa, fraterna y solidaria.

Con ánimo de definir, simplificando, rasgos genuinos que definen al proyecto Novaterra, enumeramos:

- Novaterra es una iniciativa civil de entidades y personas desde la que nos dirigimos a la sociedad civil, a la ciudadanía.
- Somos sociedad civil organizada y tejido social vertebrado: consideramos que la responsabilidad no solo no es del Estado, sino que la iniciativa social debe tener espacio de actuación.

- Tenemos plena autonomía e independencia: no simples gestores de ayudas públicas que suelen ser arrítmicas y en ocasiones pueden tener un reparto discrecional y una ejecutoria subordinada.
- Pero emplazamos a los poderes públicos y a los políticos a una acción concertada con la iniciativa social: no a la política simple de subvenciones 'graciables' que pueden llegar a generar clientelismo.
- Instamos a las empresas, al tejido social, a las Administraciones Públicas y a las entidades de todo tipo, a desarrollar su Responsabilidad Social Corporativa.
- Emplazamos a empresas y administraciones a que hagan política social con la contratación introduciendo Cláusulas Sociales en los pliegos, o bien haciendo Reservas de Mercado, o imponiendo Condiciones de Ejecución en sus contratos.
- Provocamos alianzas con empresas para atraer a empresarios concretos del territorio a la acción social en un planteamiento: 'ganar - ganar'.
- Promovemos iniciativas de financiación contra la exclusión financiera y desarrollando finanzas éticas como FIARE Banca Ética.
- No somos consecuencia de ninguna crisis: no atajamos un problema coyuntural de paro por la crisis, sino un mal endémico y estructural de una sociedad con fracturas a cuya cohesión, modestamente, queremos contribuir.
- Somos una experiencia de unidad frente a la atomización de la acción social. De ahí el tipo de composición de nuestro Patronato como una red estable de entidades de acción social y personas socialmente comprometidas.
- Valoramos la ayuda de emergencia que realizan entidades de atención primaria y emergencia social como imprescindible y valiosa, pero la tarea de Novaterra es realizar una acción social promocional de medio y largo plazo.
- Elegimos el trabajo de calidad, personas a persona, de modo muy individualizado y trabajamos por un Trabajo Digno y en condiciones justas.
- Hemos generado un modelo de emprendimiento utilizando herramientas del Mercado: una sociedad de capital, con forma de S. A. como Promotora de Empresas Sociales para la inserción.
- Hemos desarrollado un pequeño 'holding' de empresas sociales que están en el mercado con plantillas 'mixtas' personas de exclusión y 'trabajadores acompañantes', este último un nuevo perfil profesional.
- Junto al trabajo de personas profesionales contratadas, damos un altísimo valor a la presencia y acción de voluntariado, como acción de compromiso social y gratuidad.
- En Novaterra actuamos en lo micro y en lo concreto, pero valoramos la reflexión y la elaboración sobre la práctica, para poner en pie modelos, y hacerlos transferibles para lo que emplazamos a la Universidad para el estudio, investigación y propuesta política: elaboración de una nueva ley de empresas sociales, medición del impacto y del retorno social de nuestra acción...

Viajes a la dignidad, los itinerarios de inserción de la Fundación Novaterra

- No queremos solo 'hacer cosas', sino generar conciencia y desarrollar sensibilidad en el tejido social.

Con todo ello, acabamos manifestando que:

NO ES VERDAD QUE NO SE PUEDA HACER NADA.
LA INICIATIVA CIVIL ES CREATIVA Y FÉRTIL, ÁGIL GENERANDO SOLUCIONES,
FUENTE DE PODER CIUDADANO Y VERTEBRADORA DE LA SOCIEDAD

LA PROMOCIÓN DEL EMPRENDIMIENTO Y LA INSERCIÓN SOCIAL DESDE LA ECONOMÍA SOCIAL

COORDINA: GEMMA FAJARDO GARCÍA

Esta obra recoge buena parte de las aportaciones que se hicieron durante el IV Encuentro de Investigadores y Profesionales sobre Economía Social, Autogestión y Empleo organizado por los miembros del Proyecto ECOSOCIAL2020 (www.ecosocial2020.es); proyecto que tiene por objeto analizar la contribución de la economía social a la generación de empleo y a la inserción social de las personas más vulnerables; difundir buenas prácticas y proponer mejoras en su regulación y en la praxis.

El libro se estructura en dos capítulos, el primero se centra en las cooperativas que recientemente han surgido para promover el emprendimiento en España, esto es, las cooperativas de impulso empresarial y las cooperativas de emprendedores. Se analizan las primeras manifestaciones en Europa, así como las principales experiencias que se han desarrollado en España, y se hace de la mano de sus protagonistas, que nos hablan de su organización, sus fines y sus principales retos. También se aborda la problemática planteada por las llamadas falsas cooperativas y la necesidad de adoptar medidas legales que garanticen los derechos y la protección social de los socios trabajadores.

El segundo capítulo se centra en las empresas que promueven la inserción social de las personas más vulnerables y, especialmente, los centros especiales de empleo y las empresas de inserción. El libro analiza desde la academia y desde la praxis cuáles son sus principales limitaciones en el desarrollo de su actividad y en el cumplimiento de sus objetivos, y hasta qué punto las últimas medidas tomadas por el legislador, con la Ley de contratos del sector público o la Estrategia Española de la Economía Social, pueden contribuir a superarlas y a promover realmente este sector.