

# NOTICIAS DE LA ECONOMÍA PÚBLICA, SOCIAL Y COOPERATIVA

Nº 65 · 2020

## SUMARIO

LA GENERALITAT VALENCIANA  
PRESENTA EL SEGUNDO PLAN BIENAL  
'FENT COOPERATIVES' (2021-2022)

EL CIDEC CELEBRA 30 AÑOS  
COMO CENTRO DE DOCUMENTACIÓN  
REFERENTE EN ECONOMÍA SOCIAL

LLAMADA A LA PRESENTACIÓN DE  
COMUNICACIONES PARA EL VIII CONGRESO  
INTERNACIONAL DE INVESTIGADORES  
EN ECONOMÍA SOCIAL DEL CIRIEC  
-SAN JOSÉ DE COSTA RICA, SEPT. 2021

## ENTREVISTA

JUAN ANTONIO PEDREÑO, PRESIDENTE  
DE CEPES Y DE 'SOCIAL ECONOMY EUROPE'

## TEMA DE ACTUALIDAD

LAS MUJERES DIRECTIVAS EN LA  
ECONOMÍA SOCIAL VALENCIANA



VNIVERSITAT  
ID VALÈNCIA [E]

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



VNIVERSITAT  
ID VALÈNCIA [E%]

Facultat d'Economia



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

# NOTICIAS DE LA ECONOMÍA PÚBLICA, SOCIAL Y COOPERATIVA

Nº65 · NOVIEMBRE 2020

EN ESTE NÚMERO...

## TEMA DE ACTUALIDAD

### LAS MUJERES DIRECTIVAS EN LA ECONOMÍA SOCIAL VALENCIANA

Tema de actualidad realizado por **José Luis Monzón**, catedrático de la Universitat de València, investigador del IUDESCOOP y director del CIRIEC-España, con los contenidos siguientes:

1. Obstáculos a la incorporación e igualdad de la mujer en el mercado de trabajo
2. Entrevistas a mujeres directivas de la economía social valenciana

## EN PORTADA

Entrevista con **Juan Antonio Pedreño**, presidente de CEPES y de 'Social Economy Europe'

## TAMBIÉN DESTACAMOS

Nuestras federaciones:

**Asociación Valenciana de Fundaciones**

## Y ADEMÁS

Nuestras empresas:

**Dismuntel, Sociedad Anónima Laboral**

#### Edición:

Coeditado por CIDECE (Centro de Información y Documentación Europea de la Economía Pública, Social y Cooperativa <http://www.uv.es/cidec> · [cidec@uv.es](mailto:cidec@uv.es)) y CIRIEC-España <http://www.ciriec.es> · [ciriec@uv.es](mailto:ciriec@uv.es)

#### Patrocina:

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de la Generalitat Valenciana

#### Director:

José Luis Monzón Campos, IUDESCOOP-Universitat de València

#### Directora Adjunta:

Nardi Alba Benaches, CIRIEC-España

#### Director del CIDECE y Coordinador Editorial:

Rafael Chaves Ávila, IUDESCOOP-Universitat de València

#### Jefe de Redacción y Maquetación:

José Juan Cabezuelo Menadas, CIRIEC-España

#### Consejo de Redacción:

Rubén Cohen, *Cooperatives Agro-alimentàries de la Comunitat Valenciana*

Nieves Dios, *Cruz Roja València*

Teresa García, *Directora General de Emprendimiento y Cooperativismo de la Generalitat Valenciana*

Lucía Labiós, *Confederació de Cooperatives de la Comunitat Valenciana - CONCOVAL*

José Ignacio Martínez, *Dirección General de Emprendimiento y Cooperativismo de la Generalitat Valenciana*

Francisco Merino, *Federación de Cooperativas de Viviendas Valencianas - FECOVI*

Mar Mestre, *Asociación Valenciana de Cooperativas de Crédito*

Miguel Millana, *FEVES - Societats Laborals*

Salvador Pérez, *REAS País Valencià*

Ana Real, *Federació Valenciana d'Empreses Cooperatives de Treball Associat - FEVECTA*

Ramón Ruiz, *Federación de Cooperativas Eléctricas de la Comunitat Valenciana*

Luis Vañó, *Plataforma del Tercer Sector Comunidad Valenciana*

Manuel Alegre, *IUDESCOOP-Universitat de València*

Carmen Blasco, *IUDESCOOP-Universitat de València*

Miguel Ángel García, *IUDESCOOP-Universitat de València*

Manuel Monreal, *IUDESCOOP-Universitat de València*

Frederic López, *IUDESCOOP-Universitat de València*

Jesús Olavarria, *IUDESCOOP-Universitat de València*

Domingo Ribeiro, *IUDESCOOP-Universitat de València*

Salvador Roig, *IUDESCOOP-Universitat de València*

Francisco Soler, *IUDESCOOP-Universitat de València*

M<sup>a</sup> José Vañó, *IUDESCOOP-Universitat de València*

Gustavo Zaragoza, *IUDESCOOP-Universitat de València*

Isidro Antuñano Maruri, *CIRIEC-España*

Montserrat Balas Lara, *Fundación ONCE*

Alejandro Barahona Riber, *CIRIEC-España, ex Subdirector General de Economía Social del Gobierno de España*

Paloma Bel Durán, *Asociación de Estudios Cooperativos - AECOOP*

José Galán Peláez, *CIRIEC-España*

Gabriel García Martínez, *CIRIEC-España*

Samuel Garrido Herrero, *Universitat Jaume I de Castelló*

José M<sup>a</sup> Herranz de la Casa, *Universidad de Castilla-La Mancha*

Juan Fco. Juliá Igual, *Universitat Politècnica de València*

Gustavo Lejarriaga Pérez de las Vacas, *Universidad Complutense de Madrid*

Elena Meliá Martí, *Universitat Politècnica de València*

Adoración Mozas Moral, *CIRIEC-España*

Santiago Murgui Izquierdo, *Universitat de València*

Javier Quiles Bodí, *Consum*

José Redondo Sánchez, *Fundació Nova Feina*

Francisco Salinas Ramos, *CIRIEC-España*

María José Senent Vidal, *Universitat Jaume I de Castelló*

#### Sección de Legislación:

Gemma Fajardo, *IUDESCOOP-Universitat de València*

#### Servicio de Documentación:

Ana Martínez Benlliure, *Servicio de Documentación del CIDECE*

#### Administración y Redacción:

CIDECE/CIRIEC-España

Facultad de Economía · Av. de los Naranjos, s/n · Despacho 2P21  
46022 VALENCIA · Tel: 96 382 84 89 · Fax: 96 382 84 92.

#### Diseño de portadas / diseño de publicación:

Visualco Comunicación · [www.visualco.com](http://www.visualco.com)

#### Impresión:

Gráficas Papallona, s.c.v. · Tel: 96 357 57 00 · Valencia

I.S.S.N.: 1131-6454 · Depósito Legal: V-3181-1991

# ÍNDICE

## NOTICIAS DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y COOPERATIVA..... 4

### COMUNIDAD VALENCIANA ..... 4

La Generalitat Valenciana presenta el 2º Plan 'Fent Cooperatives', (2021-2022), que duplica la dotación presupuestaria del primer Plan

Acto de reconocimientos y entrega de Premios CIRIEC a los Mejores Estudios en Economía Social, realizados en las universidades de la Comunitat Valenciana

El CIDEC celebra 30 años como centro de documentación referente en Economía Social

La Generalitat Valenciana presenta el Plan de impulso a la Colaboración Público-Cooperativa

FEVECTA lanza el programa 'Salva tu empresa', que invita a la transformación de empresas en crisis en cooperativas de trabajo

La mutualidad Divina Pastora cerró 2019 con un beneficio superior a los 12 millones de euros

### NACIONAL .....12

Toledo, Capital Europea de la Economía Social 2020, acoge el 'Encuentro de la Economía Social con las Administraciones Públicas' COCETA estrena nueva marca corporativa

'CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa' se sitúa en la 10ª posición entre 175 revistas españolas de Economía en el Índice Dialnet

Refundación de la 'Comisión de Cooperativas y otras empresas de la Economía Social' de la AECA, Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas

El presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, analiza con Cooperativas Agro-alimentarias las oportunidades de la nueva PAC para el campo español

El Ministerio de Trabajo y Economía Social presenta el Plan de Impulso de la Formación Profesional del Trabajo Autónomo y la Economía Social

El Tercer Sector presenta al Gobierno y a los grupos parlamentarios 14 propuestas de enmiendas para que los presupuestos sean más sociales

El CERMI defiende en el Congreso de los Diputados que esta debe ser "la legislación de la discapacidad, en términos normativos"

### INTERNACIONAL ..... 22

Llamada a la presentación de Comunicaciones para el VIII Congreso Mundial de Investigadores en Economía Social del CIRIEC - San José de Costa Rica, 8 a 10 de septiembre de 2021

La OIT celebra 100 años de su Unidad de Cooperativas con un Simposio sobre Economía Social, Justicia Social y Trabajo Decente

El CIRIEC presenta en su Consejo Internacional el boletín europeo 'Social Economy News'

## LA ECONOMÍA SOCIAL EN INTERNET ..... 26

## TEMAS DE ACTUALIDAD ..... 28

### Las mujeres directivas en la Economía Social valenciana

1. Obstáculos a la incorporación e igualdad de la mujer en el mercado de trabajo

2. Entrevistas a mujeres directivas de la economía social valenciana

• Nardi Alba Benaches, Directora de la Confederació de Cooperatives de la Comunitat Valenciana

• Ana María Cano Arribas, Directiva en Federació de Cooperatives Agroalimentàries de la Comunitat Valenciana

• Carmen Picot, Directora de Relaciones Instit. y RSE de Consum

• Lourdes Falcó, Presidenta de la Cooperativa Agrícola San Isidro de La Vall d'Uixó, y de la Caixa Rural La Vall San Isidro

• Mercedes Herrero, Directora de Estudios Superiores de Florida Universitària

• Elena Meliá Martí, Responsable del Grupo de Investigación de Economía Social y Cooperativismo del CEGEA-UPV

• Paloma Tarazona, Directora de FEVECTA

• Cati Corell, Directora de Producto y Agroturismo en la Cooperativa de Viver

• María Benítez, Directora de Marketing de Robotnik, SLL

• Katia Bataller, Gerente en la Cooperativa de Bolbaite

• Regina Campos, Presidenta en la Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales del País Valencià (FADEMUR PV)

• Natividad García, Subdirectora General Financiera en Divina Pastora Seguros

## LA ECONOMÍA SOCIAL EN ACCIÓN ..... 54

### EN PORTADA ..... 54

Entrevista a Juan Antonio Pedreño, presidente de CEPES y de 'Social Economy Europe'

### NUESTRAS FEDERACIONES ..... 60

Asociación Valenciana de Fundaciones, promoviendo el sector fundacional de la Comunitat Valenciana

### NUESTRAS EMPRESAS ..... 63

Dismuntel, Sociedad Anónima Laboral, la economía social valenciana en el sector del Diseño y Montajes electrónicos

## LA ECONOMÍA SOCIAL EN LAS LEYES ..... 66

La Economía Social en la Legislación española. Principales novedades, de julio a septiembre de 2020

## NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS ..... 69



NOTICIAS DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y COOPERATIVA · COMUNIDAD VALENCIANA

## LA GENERALITAT VALENCIANA PRESENTA EL SEGUNDO PLAN BIENAL 'FENT COOPERATIVES' (2021-2022), QUE DUPLICA LA DOTACIÓN PRESUPUESTARIA DEL PRIMER PLAN

*Este nuevo Plan se despliega en 50 medidas divididas en 7 líneas estratégicas. El Fent Cooperatives II está alineado con la Agenda 2030 y hace un análisis de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en que impacta cada una de las medidas. El presidente de la Confederación de Cooperativas de la Comunidad Valenciana, Emili Villaescusa, afirma que el Fent Cooperatives II "es ya un referente para el resto de España".*

El Consejo Valenciano de Cooperativismo -órgano de planificación de la política y legislación en materia de cooperativas, compuesto por representantes de la Generalitat y de la Confederación de Cooperativas de la Comunitat Valenciana (Concoval)- aprobó por unanimidad el segundo Plan Bienal de Apoyo y Fomento del Cooperativismo, 'Fent Cooperatives' (2021-2022). Con una inversión prevista de 27,9 millones de euros, este segundo plan dobla en cuantía la dotación del primer plan bienal. El 'Fent Cooperatives' II fue presentado públicamente por el presidente de la Generalitat, Ximo Puig, en un acto celebrado el pasado 20 de noviembre en el Palau de la Generalitat Valenciana.

Esta nueva edición del plan se despliega en 50 medidas divididas en 7 líneas estratégicas: desarrollo económico-empresarial, financiación y empleo; desarrollo societario; desarrollo medioambiental y territorial; colaboración público-privada; comunicación, formación e investigación; estructura representativa y participación institucional, y gobernanza de la Administración pública del cooperativismo. El Plan está alineado con la Agenda 2030 y hace un análisis de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en que impacta cada una de las 50 medidas.

Como novedad, para el Fent Cooperatives II se han realizado dos estudios, uno técnico-jurídico para



afianzar la colaboración público-cooperativa; y otro económico, sobre las necesidades de inversión del sector cooperativo, para consolidar -sin destruir empleo- los niveles de productividad de las empresas cooperativas tractoras de su ámbito.

### Un referente de cómo se debe trabajar

El Plan ha sido elaborado por un equipo multidisciplinar, coordinado por la dirección de Concoval, en el que han participado las personas que actuaron como corredactoras del primer plan; el profesor Rafael Chaves, catedrático de la Universitat de València y presidente de la Comisión Científica de CIRIEC-España, y emprendedores vinculados al grado Leinn de Florida Universitària.

También se implicó en el grupo de trabajo a la Dirección General de Emprendimiento y Cooperativismo, habiéndose utilizado una metodología innovadora de participación, consiguiendo la implicación del sector cooperativo en su definición. El pleno del Consejo Valenciano del Cooperativismo, quien ha aprobado dicho Plan, ha agradecido de manera unánime el trabajo del equipo redactor.

El presidente de Concoval, Emili Villaescusa, ha insistido en la idea de que la Comunidad Valenciana “es un referente de cómo se debe trabajar la alianza entre la Administración pública y las organizaciones representativas del cooperativismo”.

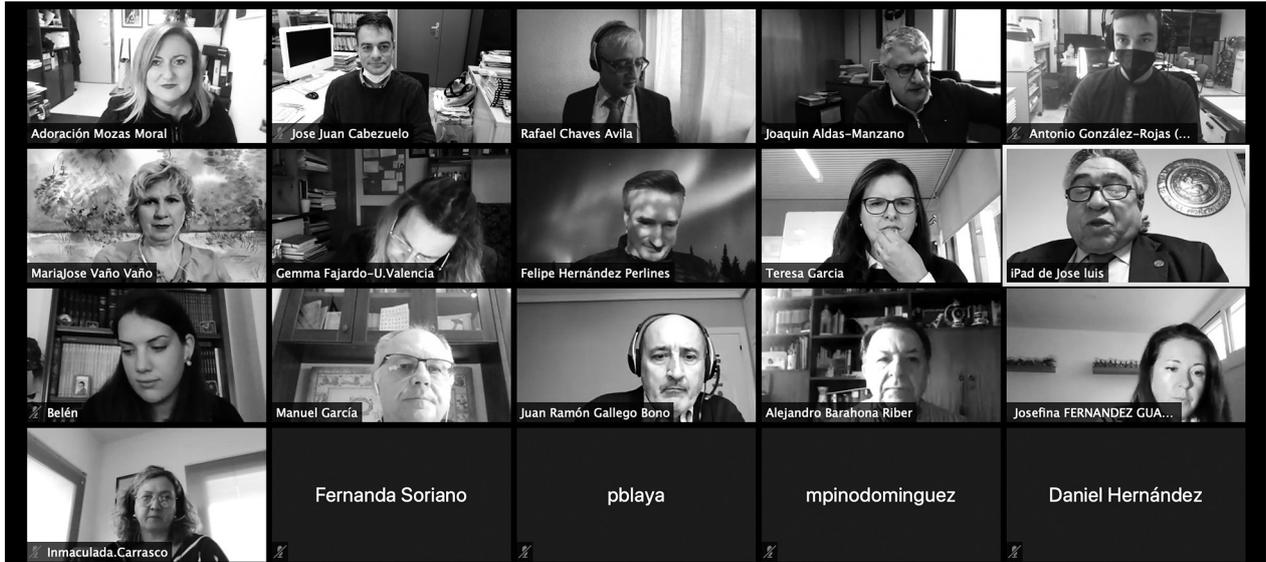
“El Fent Cooperatives es ya un ejemplo para el resto de comunidades autónomas. Prueba de que el trabajo se está haciendo bien es el incremento presupuestario que se ha logrado”.

Villaescusa ha destacado también el carácter transversal del Fent Cooperatives, “en cuya gestión deben comprometerse diversas consellerias, la implicación de las cuales es necesaria para poder desplegarlo al 100%”.

### Presentación en el Palau de la Generalitat

El II Plan ‘Fent Cooperatives’ fue presentado el pasado 20 de noviembre en un acto solemne celebrado en el Palau de la Generalitat. En el mismo, el president Ximo Puig reconoció que el cooperativismo “tiene una sensibilidad diferente” y destacó que para reconstruir la Comunitat “no debemos perder la oportunidad de transformar la economía contando con el cooperativismo”.

Por su parte, el conseller de Economía Sostenible, Rafael Climent, destacó que este Plan prevé “un esfuerzo presupuestario sin precedentes en este ámbito, de 27,9 millones de euros”. Y añadió que se trata de un plan “muy ambicioso, que se ha reenfocado para corregir los efectos de la crisis y contribuir a la reactivación económica desde una perspectiva transformadora”.



## CIRIEC-ESPAÑA DA A CONOCER LOS PREMIADOS EN LA 2ª CONVOCATORIA DE PREMIOS CIRIEC A LOS MEJORES ESTUDIOS EN ECONOMÍA SOCIAL

*La convocatoria fue dirigida a los graduados y doctores que aprobaron su Trabajo de Fin de Grado (TFG), Trabajo Fin de Máster (TFM) o Tesis Doctoral en cualquiera de las universidades de la Comunitat Valenciana en los cursos 2016-2017 hasta el 2019-2020.*

CIRIEC-España celebró la segunda edición de los ‘Premios CIRIEC a los mejores estudios en Economía Social’, en convocatoria dirigida a los graduados y doctores que han aprobado su Trabajo de Fin de Grado (TFG), Trabajo Fin de Máster (TFM) o Tesis Doctoral en cualquiera de las universidades de la Comunitat Valenciana en los cursos 2016-2017 hasta el 2019-2020.

Los ‘Premios CIRIEC’ cuentan con el patrocinio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de la Generalitat Valenciana, y con la colaboración del Instituto Universitario de Investigación en Economía Social, Cooperativismo y Emprendimiento (IUDESCOOP) de la Universitat de València (UV), y de las facultades de Economía y Derecho de la mencionada Universitat.

Según el fallo del Jurado, en la Categoría de Tesis Doctorales el primer premio, dotado con 1.600 euros, fue para M<sup>a</sup> del Rosario Tapia Baranda, por su tesis sobre ‘Los valores de la economía social como impulsores del cambio en los clústeres de América Latina’; el 2º premio (1.100 euros) fue para Graciela Lara Gómez, por su tesis sobre ‘Las cooperativas

financieras y su régimen fiscal en España y países de América Latina’.

Por su parte, en la Categoría de TFM, el primer premio (1.000 euros) se lo han repartido Belén Catalá Estada, por su trabajo sobre ‘La aplicación de políticas públicas de economía social en el ámbito local. Hacia la construcción de una red de municipios de economía social en la Comunitat Valenciana’, y M<sup>a</sup> Fernanda Soriano Galiani, por su trabajo sobre el ‘Proyecto ECos para el Emprendimiento Cooperativo, Social y Sostenible’.

El segundo premio en la Categoría de TFM, de 800 euros, se ha repartido entre Daniel Hernández Cáceres, por su estudio sobre ‘La configuración jurídica del cohousing en España’, y Manuel Bernete Navarro, por su trabajo sobre ‘Fútbol, poder y democracia: aproximación a los clubes de accionariado popular en España. Un estudio de caso’.

Por último, en la Categoría de TFG el primer premio (800 euros) fue para Isabel Pastor Ripoll, por su trabajo sobre ‘Las cooperativas y las sociedades de capital: análisis comparado de sus políticas de responsa-



bilidad social corporativa', y Vicente Salvador Casabán Cabedo, por su trabajo sobre 'La contribución de la banca alternativa a paliar el desempleo y la despoblación del ámbito rural en España'. El segundo premio (600 euros) fue otorgado a Barbara Comi Asensi, por su trabajo sobre 'La tributación del tercer sector cultural en la Comunidad Valenciana: el caso de las fallas'.

### Jornada de CIRIEC-España

El acto de entrega (virtual) de Premios se celebró el 24 de noviembre, en el marco de una Jornada de CIRIEC-España en la que previamente a la entrega de premios hubo un homenaje a los fundadores y anteriores directores de 'CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa', profesores **Gemma Fajardo García** y **Jesús Olavarría García**.

Durante este tiempo, y mediante continuas mejoras de gestión, ambos directores han logrado para la revista jurídica del CIRIEC el sello de 'Revista Excelente' que otorga la Fundación Española de Ciencia y Tecnología (FECYT), sello que ha sido renovado, así como su indexación en diversas bases de datos internacionales.

Asimismo, en la misma jornada se celebraron 100 números de 'CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa'. Después de 35 años de historia, la colección de revistas de Economía de CI-

RIEC-España ha llegado a su número 100, habiéndose consolidado como una de las revistas de Economía de mayor impacto y prestigio, según acreditan bases de datos como el ranking de revistas de FECYT y el ranking de revistas de DIALNET Métricas.

Es importante recordar que la revista de CIRIEC-España está indexada también en los dos máximos referentes de evaluación de revistas científicas a nivel internacional, que son WOS-JCR y SJR-Scimago (SCOPUS).

### 33º Congreso Internacional de CIRIEC

El acto incluyó también la primera presentación pública del 33º Congreso Internacional de CIRIEC, a celebrar en Valencia los días 13 a 15 de junio de 2022. Valencia, ciudad sede de CIRIEC-España, volverá a acoger, 30 años después, un Congreso Internacional de la organización internacional referente en la investigación e información sobre la economía pública, social y cooperativa.

Será el tercero que organizará CIRIEC-España, después del Congreso de 1992 en Valencia, y el de 2008 en Sevilla. La dirección de CIRIEC-España está pensando ya en el programa del Congreso, cuyo objetivo es reunir a centenares de congresistas de todo el mundo para debatir sobre los temas de mayor actualidad empresarial y científica de la economía pública, social y cooperativa.



## EL CIDEC CELEBRA 30 AÑOS COMO CENTRO DE DOCUMENTACIÓN REFERENTE EN ECONOMÍA SOCIAL

*Lo hizo con una jornada de intercambio y comunicación de experiencias entre centros de documentación internacionales, españoles y valencianos, cuyo ámbito de trabajo se orienta al sector cooperativo y de la economía social o campos afines.*

El CIDEC -Centro de Información y Documentación Europea sobre Economía Pública, Social y Cooperativa- conmemoró el pasado 19 de noviembre su 30 aniversario, y lo hizo con una jornada de intercambio y comunicación de experiencias entre centros de documentación internacionales, españoles y valencianos, cuyo ámbito de trabajo se orienta al sector cooperativo y de la economía social o campos afines. La jornada contó con la bienvenida y felicitaciones de la rectora de la Universitat de València, Mavi Mestre, así como con la directora general de Emprendimiento y Cooperativismo de la Generalitat Valenciana, Teresa García Muñoz; la presidenta de CIRIEC-España, Adoración Mozas; la directora del IUDESCOOP, M<sup>a</sup> José Vaño, y el director del CIDEC, Rafael Chaves.

Durante la jornada se repasó la historia y el funcionamiento del CIDEC, promovido en 1990 por CIRIEC-España y la Universitat de València (UV), y actualmente adscrito al Instituto IUDESCOOP y a CIRIEC-España.

Durante todos estos años, el cometido central del CIDEC ha consistido en dar apoyo a la investigación y la formación en materia de economía social y cooperativismo, proporcionando información especializada y asesoramiento a investigadores, profesores, profesionales del sector, estudiantes y otras personas interesadas en temas de economía social, así como sobre temas de empleo, servicios sociales, políticas públicas y desarrollo sostenible.

El CIDEC desarrolla actividades de tratamiento de la documentación e información (bibliográfica u otras),

y de búsqueda, localización y acceso de la documentación relativa a los campos de la economía social. Con este objeto procesa y almacena también en una serie de bases de datos los artículos contenidos en las revistas, tanto nacionales como internacionales.

Solo desde un año después de su nacimiento, 1991, edita esta revista de 'Noticias de la Economía Pública, Social y Cooperativa', publicación de carácter cuatrimestral coeditada con CIRIEC-España con el patrocinio de la Generalitat Valenciana.

### Las claves del éxito del CIDEC

Durante la jornada, el director del CIDEC, profesor Rafael Chaves, desgranó las claves del éxito de este centro de documentación con sede en la Biblioteca Gregori Maians de la UV. Para Rafael Chaves, las claves del CIDEC son su 'Sentido', como una de las tres piezas fundamentales, junto al primer Libro blanco de la Economía Social en España y la revista de Economía de CIRIEC, de construir y consolidar un concepto, el de Economía Social, a través de un discurso científico sólido y riguroso, que legitime políticas públicas y leyes promotoras y reguladoras del sector.

La segunda clave es el engarce institucional. El CIDEC fue promovido por CIRIEC-España y la UV, en la práctica una joint-venture entre un centro público y una asociación privada sin ánimo de lucro, como organismo paritario.

La tercera clave para Rafael Chaves es la Dimensión económico-financiera, los necesarios recursos que ha recibido de la Generalitat Valenciana, así como los aportes de CIRIEC-España y el IUDESCOOP. Por último, la cuarta clave es que el CIDEC ha sabido adaptarse constantemente al cambio tecnológico, a la digitalización, con nuevas bases de datos propias y ahora también con una biblioteca virtual del CIDEC.

En la jornada participaron Ana Martínez y Asier Dasí, quienes explicaron algunas de las actividades recientes del CIDEC. Ana Martínez explicó que en la actualidad los fondos del CIDEC los componen 2.500 libros, 700 revistas y publicaciones periódicas, 300 repertorios y diccionarios, 600 actas de Congresos y 225 tesis y TFM.

Por su parte, Asier Dasí presentó la nueva biblioteca virtual del CIDEC, de acceso totalmente abierto.

Durante la jornada, y de la mano de sus responsables se conoció también el funcionamiento, los recursos y servicios del centro de documentación de CIRIEC-International, con sede en Lieja (Bélgica); la biblioteca de la Fundació Roca i Galès, de Barcelona; el nuevo centro de documentación virtual sobre cooperativismo de COOMEVA y CIRIEC-Colombia; el Portal virtual multifuncional de Economía Social y Solidaria (Socioeco.org), de Toulouse; el centro de documentación y estudios sociales SIIS, de la Fundación Eguía-Careaga, de San Sebastián; el Centro InfoSud de la Universitat de València, y la Biblioteca depositaria de las Naciones Unidas (ONUBIB-UV).

## LA GENERALITAT VALENCIANA PRESENTA EL PLAN DE IMPULSO DE LA COLABORACIÓN PÚBLICO-COOPERATIVA

*El objetivo fundamental es atender las necesidades de vivienda y servicios, prioritariamente de jóvenes y mayores, generando empleo y reactivando la economía*

La Conselleria de Economía Sostenible de la Generalitat Valenciana, a través de la Dirección General de Emprendimiento y Cooperativismo, y la Federación de Cooperativas de Viviendas de la Comunidad Valenciana (FECovi), presentaron el pasado mes de octubre el Plan de Impulso de la Colaboración Público-Cooperativa: hacia una red de viviendas e infraestructuras sociales cooperativas.

El proyecto cuenta con el respaldo y la colaboración de diversas organizaciones valencianas del sector cooperativo (FEVECTA, UCEV, CONCOVAL), además del respaldo de CONCOVI y la Universitat de València, a través del Instituto IUDESCOOP.

La presentación del Plan estuvo a cargo del presidente de FECovi, Vicent Diego, la directora general de Emprendimiento y Cooperativismo, Teresa García Muñoz, y el Conseller de Economía Sostenible, Rafa Climent, quien en la inauguración del acto señaló que desde la Conselleria “se propone introducir un enfoque cooperativo y de coparticipación ciudadana, que desarrolle en términos de redistribución y democracia participativa las políticas de recuperación de la crisis socioeconómica que se vislumbra provocada por la pandemia de la Covid-19”. Asimismo, explicó que la primera meta de este plan de acción será la presentación de la Guía didáctica sobre la colaboración Público-Cooperativa en el ámbito de la vivienda y sus servicios complementarios.

El presidente de FECovi destacó que el cooperativismo, mediante la colaboración público-privada con la Administración, “permitirá a las familias acceder al hogar que quieren, y desarrollará alojamientos que cubran las necesidades de los colectivos tales como los jóvenes y los mayores”. Diego explica, además, que el Plan se engloba bajo la marca Base Viva, “que habla de un proyecto construido sobre los valores del cooperativismo, que evoluciona y cuyo foco son las personas. Así se pretende crear una marca optimista, que aluda a una base sólida y firme sobre la que construiremos estos proyectos innovadores e inclusivos”.

### Objetivos del Plan

El objetivo fundamental de este proyecto es atender las necesidades de vivienda y servicios, prioritariamente de jóvenes y mayores, generando empleo y reactivando la economía en su entorno.

Lo que se plantea es que la Administración Pública introduzca un enfoque cooperativo en relación con la satisfacción de necesidades básicas de la población, como vivienda, empleo, educación o servicios sociales, para lo que se está trabajando con más de 30 ayuntamientos en el ámbito de la Comunitat Valenciana. De este modo, el Proyecto propone un plan de acción integral y transversal, en el que la cooperativa sea el vehículo idóneo para el desarrollo de infraestructuras.

# FEVECTA LANZA EL PROGRAMA 'SALVA TU EMPRESA', QUE INVITA A LA TRANSFORMACIÓN DE EMPRESAS EN CRISIS EN COOPERATIVAS DE TRABAJO

*La campaña la realiza FEVECTA con la financiación de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo; el Ministerio de Trabajo y Economía Social, y el FSE.*

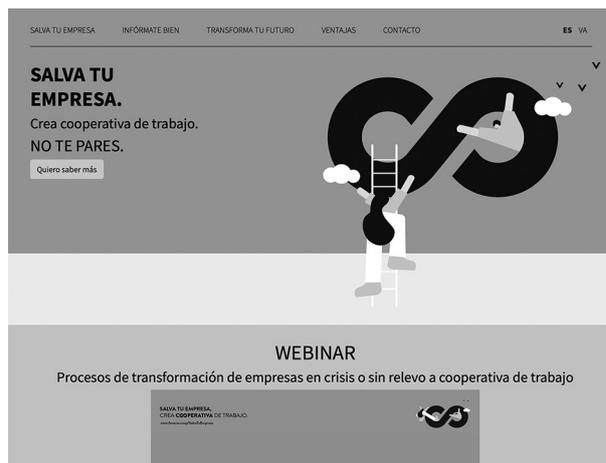
La Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado (FEVECTA) ha puesto en marcha una campaña de difusión con el lema “Salva tu empresa, crea Cooperativa de Trabajo y no te pares”, para fomentar la conversión de empresas mercantiles en crisis o sin relevo generacional en cooperativas de trabajo por parte de sus trabajadores. El objetivo, según FEVECTA “es evitar el mayor número posible de cierres empresariales como consecuencia de la pandemia del Covid-19”.

Según los datos recopilados por FEVECTA, en septiembre la Comunitat Valenciana superó el medio centenar de concursos, un 18% más que en 2019. Y en lo que va de año concentra el 14,8% del total de concursos registrados en nuestro país, con 427 de estos procesos, sólo por detrás de Cataluña y Madrid.

Tal y como explica el presidente de FEVECTA, Emilio Sampedro, “las empresas se están enfrentando a un contexto de gran incertidumbre. Cuando acaben los ERTE y el resto de ayudas públicas, no sabemos cuántas de ellas van a plantear el cierre. Allí donde sea viable queremos trabajar para que los trabajadores puedan continuar con la actividad transformándose en cooperativa de trabajo”.

La campaña “Salva tu empresa” pretende mostrar también cómo muchas personas, con su esfuerzo y trabajo personal, han conseguido reconducir situaciones empresariales adversas; logrando crear empresas saneadas, en forma de cooperativas que, poco a poco, han encontrado su lugar en el mercado y han sobrevivido a un cierre que parecía irremediable.

El programa incluye una iniciativa conjunta, de FEVECTA y la Dirección General de Emprendimiento y Cooperativismo de la Generalitat Valenciana, para ofrecer información, asesoramiento y acompaña-



miento gratuitos sobre esta opción a cualquier persona cuya empresa se encuentre en una coyuntura de crisis técnica, organizativa o financiera.

## 450 empresas convertidas

En España, un total de 450 empresas mercantiles se han convertido en cooperativas de trabajo entre 2015 y 2019, según un informe realizado por la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo (COCETA). En la Comunitat Valenciana, unas 40 cooperativas que en la actualidad funcionan con éxito son el resultado de una transformación empresarial motivada por una crisis empresarial o por la falta de relevo.

La experiencia acumulada por FEVECTA en el asesoramiento y acompañamiento de este tipo de procesos, así como el nuevo contexto de pandemia, ha motivado el lanzamiento de esta campaña, que estará en marcha durante dos meses en diferentes soportes para dar a conocer a la ciudadanía valenciana en general y a los agentes implicados en este tipo de procedimientos en particular (abogados, organizaciones sindicales, profesionales concursales, etc.) las opciones de que los trabajadores continúen la actividad como cooperativa de trabajo, asumiendo un nuevo rol en la organización, el de socios cooperativistas.

Toda la información de la campaña está disponible en la web [www.fevecta.coop/SalvaTuEmpresa](http://www.fevecta.coop/SalvaTuEmpresa) y desde allí se puede solicitar cita previa con un equipo de expertos que analizará la situación de cada caso y del colectivo de personas afectado. FEVECTA cuenta con oficinas de atención en Valencia, Xàtiva, Castellón y Alicante, desde donde se ofrece este servicio a todo interesado.

# LA MUTUALIDAD DIVINA PASTORA CERRÓ 2019 CON UN BENEFICIO SUPERIOR A LOS 12 MILLONES DE EUROS

*El volumen de negocio agregado del grupo asciende a 252 millones de euros, de los que 241 millones corresponden a primas de seguros y 11 millones a otros negocios. El Grupo cerró 2019 con una suficiencia de capital de 3,9 veces el mínimo exigido, muy superior a la media del sector.*

El pasado 21 de septiembre se celebró la asamblea general ordinaria y extraordinaria del Grupo Divina Pastora, en la que se aprobaron las cuentas anuales del pasado ejercicio, disponibles en la Memoria Anual 2019. Según sus resultados, Divina Pastora cerró 2019 con unos beneficios superiores a los 12 millones de euros.

El volumen de negocio agregado del grupo asciende a 252 millones de euros, de los que 241 millones corresponden a primas de seguros y 11 millones a otros negocios. El patrimonio neto se sitúa en 276 millones de euros, mientras que los activos gestionados son de 1.839 millones de euros. En cuanto al ratio de Solvencia II, el Grupo cerró 2019 con una suficiencia de capital de 3,9 veces el mínimo exigido, muy superior a la media del sector.

Para el presidente de la mutualidad, Armando Nieto, todas estas cifras “evidencian que el Grupo Divina Pastora sigue manteniendo la tendencia de resultados positivos, fruto de una gestión basada en la prudencia en las inversiones y de austeridad en el gasto”.

En palabras del propio Nieto: “Divina Pastora sigue creciendo sin perder de vista su principal objetivo: atender a un cliente cada vez más exigente mediante productos aseguradores que se adapten a sus necesidades reales, sin coberturas adicionales”.

En 2019 Divina Pastora cerró la operación de compra de la sociedad de seguros Asegrup, con sede en La Coruña. Esta adquisición supone la entrada del Grupo Divina Pastora en los ramos de Vehículos Terrestres, Mercancías y Responsabilidad Civil, así como la ampliación en Accidentes y Hogar. También respecto a la cartera de productos, en 2019 incorporó Multirriesgo de Comercio, que nace con el objetivo de proteger la salud financiera del comercio frente a siniestros o reclamaciones de terceros.

Divina Pastora continúa con su estrategia de expansión, replicando su modelo de previsión social en Latinoamérica para ofrecer cobertura a las familias con economías más ajustadas. Actualmente, está trabajando en la entrada en el mercado chileno.



En materia laboral, Divina Pastora ha sido una de las primeras compañías del sector en sustituir el contrato mercantil de sus agentes comerciales por un contrato laboral. De esta forma, todos los empleados tienen los mismos derechos y la misma estabilidad laboral. Al cierre del ejercicio 2019, la Entidad contaba con una plantilla de 661 empleados, 51 más que el año anterior.

Por último, el presidente Armando Nieto agradeció durante la asamblea a todos los empleados de la compañía el compromiso y la labor social desarrollada, sobre todo durante las primeras semanas de la pandemia, para hacer llegar material de protección (pantallas faciales protectoras y mascarillas) a todos aquellos organismos de servicio público que lo necesitaban. En total, y gracias a la implicación de todos los trabajadores de Divina Pastora, se distribuyeron 60.000 pantallas y 600.000 mascarillas por diferentes centros públicos y residencias de toda España.



NOTICIAS DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y COOPERATIVA · NACIONAL

## TOLEDO, CAPITAL EUROPEA DE LA ECONOMÍA SOCIAL 2020, ACOGE EL 'ENCUENTRO DE LA ECONOMÍA SOCIAL CON LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS'

*En el Encuentro participó la directora general de Trabajo Autónomo, Economía Social y RSE del Gobierno de España, Maravillas Espín, con CEPES y las administraciones autonómicas para impulsar la Agenda de eventos de Toledo 2020 y el papel de este sector en la recuperación.*

Toledo, Capital Europea de la Economía Social, fue escenario el pasado 24 de septiembre de un encuentro entre la directora general de Economía Social del Gobierno de España, Maravillas Espín, con CEPES y las administraciones autonómicas para impulsar el papel de este sector en la recuperación.

En palabras de Maravillas Espín: "Tejer alianzas entre administraciones públicas y empresas para potenciar el papel de la Economía Social es un reto clave para la reconstrucción". Además, durante el Encuentro se abordaron las bases de la nueva Estrategia Española en este ámbito.

El concejal de Turismo, Empleo y Promoción Económica, Francisco Rueda, participó en el Encuentro, que se celebró en el Palacio de Congresos, siendo el segundo

de los eventos que se desarrolla en la ciudad con motivo de la Capitalidad Europea de la Economía Social.

El responsable municipal dio la bienvenida a todos los asistentes, en un acto que se celebró de manera presencial y online. Entre los participantes se encontraban consejeros y directores generales de Economía de las diferentes comunidades autónomas del país.

### **Coordinación de estrategias**

La reunión sirvió para favorecer y coordinar estrategias en Economía Social en los diferentes territorios, y se habló sobre el papel del sector en la recuperación de la crisis actual generada por la Covid-19.

Maravillas Espín agradeció al Gobierno de Castilla-La Mancha, el Ayuntamiento de Toledo y a CEPES el intercambio de experiencias y propuestas para afrontar los retos que hay por delante: “avanzar en la sostenibilidad, la transformación digital y la economía circular”. En su opinión, “la Economía Social debe estar en el corazón de la reconstrucción”.

### Valor estratégico

CEPES destacó el valor estratégico y la importancia de los acuerdos alcanzados en la primera reunión celebrada en Toledo junto con representantes del Gobierno de España y de todos los responsables de Economía Social de las Comunidades Autónomas.

“Desde la patronal de la Economía Social realizamos una valoración muy positiva de esta reunión, pues es la primera vez que se produce un encuentro entre CEPES, Ministerio de Trabajo y Economía Social, junto con todos los máximos responsables de este modelo empresarial a nivel autonómico. Ha sido una reunión muy enriquecedora, donde se ha puesto de manifiesto la apuesta y el compromiso de todas las CCAA y del Gobierno por las empresas de Economía Social”, señaló el vicepresidente de CEPES, Javier Goienetxea.

En el encuentro hubo consenso unánime entre los representantes estatales y autonómicos sobre el valor que aporta la Economía Social en sus respectivos territorios, además de debatir el importante papel realizado por nuestras empresas durante la pandemia y las políticas de impulso para la reactivación que están realizando en materia de Economía Social.

El tema central de la jornada de trabajo fue analizar el papel que la Economía Social debe desempeñar la reconstrucción económica tras la pandemia, la vertebración social y el papel de la Agenda de Toledo, en el marco de la presidencia española de la Comisión de Seguimiento de la Declaración de Luxemburgo.

### Estrategia española para la Economía Social 2021-2027

Las aportaciones de los participantes serán fundamentales para definir la Estrategia Española para la Economía Social 2021-2027, que será la hoja de ruta del sector en los próximos años.

La Estrategia ha de ser flexible “un traje a medida para adaptarse a las necesidades del sector”, destacó Espín. Además, la directora general de Trabajo, Economía Social y RSE abogó por “establecer alianzas cómplices entre las distintas administraciones” para potenciar el papel de la Economía Social.



Por su parte, Goienetxea incidió en que la nueva Estrategia 2021-2027 debe ser ambiciosa, dotada de recursos económicos adecuados y alineada con los objetivos y retos tanto de los Marcos Plurianuales 2021-2027 como con los Planes y Fondos de Recuperación de Europa (NEXT GENERATION) y el Plan de Acción Europeo de Economía Social, que se está trabajando desde Social Economy Europe con las Instituciones Comunitarias”.

### Los grandes ejes de la Estrategia

Se prevé que la nueva Estrategia esté lista para la primavera de 2021. Los principales temas que se analizaron durante la reunión de Toledo y sobre los que se seguirá profundizando en próximas reuniones para dotar de contenidos a la nueva Estrategia Española de Economía Social son: Sostenibilidad, digitalización, transición verde, transición justa, industrialización, Agenda 2030, vertebración territorial, capacitación y formación adaptada a los nuevos sectores emergentes, internacionalización, apoyo a emprendedores, consolidación de empresas de Economía Social, fomento de las transformaciones y reconversiones empresariales, cooperación con universidades y centros tecnológicos, sensibilización en la escuela, adaptación de marcos normativos, alianzas público-privadas, contratación pública, visibilidad e innovación.



## COCETA ESTRENA NUEVA MARCA CORPORATIVA

*La idea original es del estudio granadino Colectivo Verbena, que ganó el concurso creativo lanzado a principios de año por la Confederación de Cooperativas de Trabajo Asociado*

La Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA) ha estrenado nueva marca: una idea original del estudio granadino Colectivo Verbena, que ganó el concurso creativo lanzado a principios de año para elegir a la cooperativa de trabajo que se encargase de plasmar el 'breafing' planteado desde la Confederación.

Según se explica desde COCETA, cuando a mediados de 2019 asumió la presidencia de la Confederación el malagueño Luis Miguel Jurado, se marcó como objetivo prioritario dar un impulso comunicativo que incluyera una nueva identidad corporativa.

Tras varios meses de trabajo y colaboración con Colectivo Verbena, COCETA ha hecho público el resultado de todo este proceso, y ha iniciado la implantación de su nueva marca en redes sociales, página web, papelería, etc.

La transformación de la imagen corporativa, pese a que conserva la esencia de la marca de COCETA, es enorme. Respecto al color, se ha abandonado el azul más clásico para dar un giro a tonos más relacionados con la naturaleza, la sostenibilidad y la cercanía. "El color es un fuerte motor de transmisión de valores, y las cooperativas, ante todo, son empresas cargadas de ellos", afirman desde COCETA. "Considerábamos necesario dejar a un lado las tonalidades frías. Asimismo, para dotar la marca de más cercanía y complementarla, acompañamos la gama principal con dos colores cálidos como secundarios".

Otro de los ingredientes importantes de esta nueva marca es el eslogan. O más bien los eslóganes. "Queríamos transmitir transparencia, honestidad y, una vez más, cercanía, algo que no siempre es fácil como organización. Para ello huimos de frases comerciales y recurrimos a la primera persona, incluyendo a quien lee, haciéndola partícipe de COCETA".

Pero además, así como una cooperativa es un ente vivo, también la marca y el propio eslogan lo son. Evolucionan, cambian, se adaptan. COCETA ha elegido un eslogan fluido, que no tiene que ser siempre el mismo, si bien mantiene una estructura, que es la que cambia, adaptándose a lo digital. Como eslogan principal se ha escogido: "COCETA. Somos Cooperativas", aunque también se añade: "Somos Colaboración", "Somos Consenso", "Somos Conexión"...

Con la nueva marca, COCETA espera transmitir "mayor frescura" y, esa dualidad de organización empresarial representativa, y de la Economía Social, "donde los valores no son solo marketing, sino que giran en torno a las personas, y las personas son lo más importante de una cooperativa".

A la vez, se ha tratado de construir una marca duradera en el tiempo que, ante todo, deje claro la impronta de #SomosCooperativas "y como tales, somos mucho más que solo una tipología de empresas".

# ‘CIRIEC-ESPAÑA, REVISTA DE ECONOMÍA PÚBLICA, SOCIAL Y COOPERATIVA’ SE SITÚA EN LA 10ª POSICIÓN ENTRE 175 REVISTAS ESPAÑOLAS DE ECONOMÍA EN EL INDICE DIALNET

*La misma revista se ha situado también en el Cuartil 2º en los campos de Economía y de Ciencias Políticas y Sociales de FECYT*

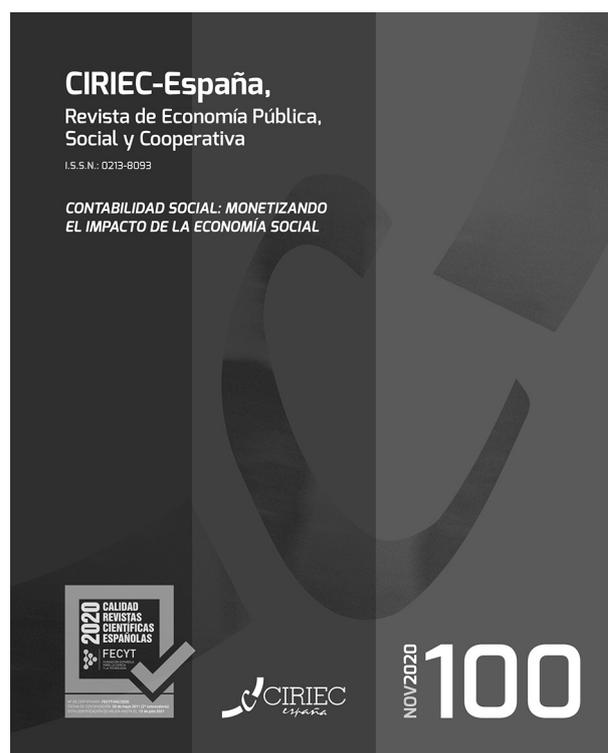
La revista ‘CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa’ está consolidada como una de las revistas científicas de economía y ciencias sociales de mayor impacto y prestigio. Lo acredita su posicionamiento en los dos rankings oficiales existentes en España: el ranking de revistas de FECYT y el ranking de revistas de DIALNET Métricas. Es importante destacar que la revista de CIRIEC está indexada también en los dos máximos referentes de evaluación de revistas científicas a nivel internacional, que son WOS-JCR y SJR-Scimago, vinculado a SCOPUS.

## Posición 10 de 175 en el Índice Dialnet de Revistas

El Índice Dialnet de Revistas (IDR) es un sistema organizado por la Fundación Dialnet, de la Universidad de La Rioja. El IDR funciona de modo análogo a como en su momento se crearon los índices INRECS existentes hasta hace una década en España, único sistema de evaluación del impacto de las revistas a nivel español. Se basa en las citas de un conjunto de revistas fuente y destino seleccionadas por un comité de expertos. El IDR permite conocer el impacto científico de una revista, su evolución y su posición respecto al resto de las revistas de la especialidad.

En el ranking IDR se cuentan las citas tanto de revistas fuente españolas como de revistas internacionales de impacto. En este ranking, ‘CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa’ ocupa la 10ª posición entre 175 revistas españolas de Economía. Es importante destacar también que en el mismo ranking ‘REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos’ ocupa el puesto 11º, lo que revela el prestigio e impacto de los trabajos científicos y las publicaciones en este campo en España.

Según el editor de la revista, profesor Rafael Chaves, el IDR está llamado a ocupar un rol relevante en los próximos años en las acreditaciones y evaluaciones de la actividad investigadora en España, en tanto que se trata del único indicador que utiliza para su cálculo a revistas fuente españolas no necesariamente indexadas en bases de datos internacionales,



lo que redundará en valorizar las especificidades de las investigaciones desarrolladas en España, que pueden no tener cabida en revistas internacionales y sí son pertinentes y útiles desde la perspectiva nacional.

## Ranking de FECYT

‘CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa’ renovó también este año y por cuarta vez consecutiva el sello de ‘Revista Excelente’ que concede la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT), del Ministerio de Economía y Competitividad del Gobierno de España.

Desde hace un par de años, la FECYT elabora un ranking de las revistas que han obtenido este sello de ‘Revista excelente’. En este ranking la revista de CIRIEC se sitúa en el cuartil 2º tanto en los campos de Economía como en el de Ciencias Políticas y Sociales, revelando en este sistema también su alto nivel de impacto.

## REFUNDACIÓN DE LA ‘COMISIÓN DE COOPERATIVAS Y OTRAS EMPRESAS DE LA ECONOMÍA SOCIAL’ DE LA AECA, ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

*Dicha Comisión ha acometido, en el año 2020, un proceso de refundación en el que se han redefinido sus objetivos, alcance, estructura, composición y funcionamiento. Dicho proceso ha sido liderado por el nuevo presidente de la Comisión, Juan Francisco Juliá, catedrático de la Universitat Politècnica de València.*

La Comisión de Cooperativas y otras Empresas de la Economía Social de AECA ha acometido, en el año 2020, un proceso de refundación en el que se han redefinido sus objetivos, alcance, estructura, composición y funcionamiento. Dicho proceso ha sido liderado por el nuevo presidente de la Comisión, Juan Francisco Juliá, catedrático de la Universidad Politécnica de Valencia.

La nueva estructura de la Comisión AECA consta de tres Grupos de Trabajo coordinados por otros tantos profesores y expertos del sector. Estos grupos son:

- Grupo de Dirección y Administración. Coordinadora: Rosalía Alfonso (Universidad de Murcia).
- Grupo de Contabilidad, Información No Financiera y Finanzas. Coordinador: Fernando Polo (Universidad Politécnica de Valencia)
- Grupo de Transición Digital. Coordinador: Ricardo Palomo (Universidad CEU San Pablo)

Según informa el profesor Juliá, el carácter multidisciplinar de la Comisión, con integrantes que son expertos provenientes de distintas entidades públicas y privadas, territorios y disciplinas, busca dotar a los

pronunciamientos y actividades realizadas la mayor representatividad y aplicabilidad.

Entre sus 38 expertos hay académicos de 15 universidades, muchos de ellos miembros de AECA y CIRIEC-España, así como directivos y profesionales vinculados a las principales organizaciones representativas de este sector empresarial.

Además de Documentos y Opiniones Emitidas, la nueva Comisión se ha marcado como objetivo la realización de reuniones y jornadas en las que invitar a debatir a portavoces relevantes del sector de la economía social, en torno a los temas de actualidad e interés profesional.

Propiciar acuerdos de colaboración con otras entidades e instituciones, públicas y privadas, que promuevan la transferencia de conocimiento, es otro de los objetivos estratégicos de la nueva Comisión.

Los socios de AECA y los interesados en el sector de las Cooperativas y de la Economía Social tendrán acceso a toda la actividad realizada por la Comisión a través de los canales de la Asociación.





## PEDRO SÁNCHEZ ANALIZA CON COOPERATIVAS AGRO-ALIMENTARIAS LAS OPORTUNIDADES DE LA NUEVA PAC PARA EL CAMPO ESPAÑOL

*En el encuentro se analizaron los principales asuntos de interés para el sector agroalimentario, en especial las oportunidades que se abren para el campo español en las negociaciones para la reforma de la Política Agraria Común (PAC) para el periodo 2021-2027.*

El presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, mantuvo el pasado 4 de noviembre un encuentro en la Moncloa con el presidente de Cooperativas Agro-alimentarias de España, Ángel Villafranca; de ASAJA, Pedro Barato, y de UPA, Lorenzo Ramos, acompañados del ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación, Luis Planas.

En el encuentro se analizaron los principales asuntos de interés para el sector agroalimentario, en especial las oportunidades que se abren para el campo español en las negociaciones para la reforma de la Política Agraria Común (PAC) para el periodo 2021-2027.

El presidente destacó el carácter estratégico del sector agroalimentario, que ha demostrado su autonomía estratégica en Europa, asegurando la producción y suministro de alimentos a la población. Remarcó que España se encuentra en una excelente posición de partida con respecto a la PAC, ya que va a disponer de 47.724 millones de euros para hacer frente a los desafíos de la próxima década.

Tras el reciente acuerdo sobre la PAC alcanzado en el último Consejo de Ministros de la UE, que recoge el 95% de las propuestas españolas, comienza un periodo de negociación para la aprobación de los reglamentos de la PAC.

El Gobierno de España trabaja ya con las comunidades autónomas, cooperativas y organizaciones profesionales agrarias para alcanzar un pacto de Estado para la aplicación de esta política comunitaria en España, mediante la elaboración de un Plan Estratégico que recoja la amplia y diversa realidad agronómica del país.

Otros temas que se trataron durante la reunión fueron el plan de recuperación, las relaciones comerciales, en especial con Estados Unidos, la situación de algunos sectores como consecuencia de la pandemia, o la ley de la cadena alimentaria, entre otros.

### **Contribución a la recuperación económica**

Ángel Villafranca trasladó al presidente del Gobierno el valor añadido que las cooperativas pueden aportar a los planes de recuperación económica en materias como la digitalización de empresas o la economía verde. En este sentido remarcó que los nuevos fondos pueden ayudar a invertir en producción de energías renovables, bioeconomía y economía circular, que diversifiquen los recursos económicos de las explotaciones agrícolas y ganaderas, y fijen empleo y nuevos servicios en el territorio rural.



## EL MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL PRESENTA EL PLAN DE IMPULSO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL TRABAJO AUTÓNOMO Y LA ECONOMÍA SOCIAL

*El Plan destinará 3,4 millones de euros a la formación en organizaciones de autónomos y de la economía social. Para el presidente de CEPES, Juan Antonio Pedreño, se trata de un plan "histórico y sin precedentes, de gran importancia estratégica para el modelo de empresa de Economía Social, que tiene en la formación su eje estratégico".*

La ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, presentó el 18 de noviembre, en sede ministerial, el Plan de Impulso de la Formación Profesional del Trabajo Autónomo y la Economía Social, al que el Ministerio destinará 3,4 millones de euros. El Plan, que se realiza por primera vez y es fruto del diálogo y acuerdo con los interlocutores sociales, es también pionero en su dimensión y dotación.

"Este Plan anticipa las necesidades formativas de un sector decisivo y establece las bases de una transformación global, protagonizada por la modernización, la digitalización, la creación de redes de distribución independientes y la generación, asimismo, de redes propias, que favorezcan un crecimiento más inclusivo y sostenible", señaló la ministra durante su intervención, en un acto que contó con la presencia

de los representantes de ATA, UATAE y UPTA, por parte de las organizaciones de autónomos; de CEPES, en representación de las organizaciones de la economía social; y de los sindicatos CC.OO. y UGT, y las patronales CEOE y CEPYME.

Díaz, que puso en valor el peso específico del sector autónomo y de la economía social, recordó que este Plan de Impulso "nutrirá el diseño de las acciones formativas" para dichos colectivos, y se detuvo en la importancia de la detección de las necesidades formativas por parte de las personas que forman parte del mismo. "Sois vosotros y vosotras" -señaló la ministra- "las que estáis en contacto permanente con la heterogeneidad del trabajo autónomo y la Economía Social, prestando apoyo y asesoramiento y constituyéndoos en actores y observadores privilegiados. Sois vosotras



y vosotros los que estáis en mejores condiciones para obtener el diagnóstico más certero y, sobre él, diseñar las acciones formativas más acertadas para apoyar a este colectivo de cara al futuro”.

La ministra Díaz incidió en la apuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social por la formación, como palanca necesaria para la recuperación y transformación del país, y recordó, en esa línea de actuación, el Plan de Formación Profesional para el sector Turístico, presentado en octubre en colaboración con el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, al que se destinarán 40 millones de euros para actividades formativas de 70.000 personas trabajadoras.

Por su parte, la directora general de Trabajo Autónomo, Economía Social y Responsabilidad Social de las Empresas, Maravillas Espín, puso en valor el papel de los interlocutores sociales en el acuerdo que está en el origen de este Plan y señaló que las acciones formativas que ahora se desarrollan son parte fundamental de la Estrategia Nacional para el Impulso del Trabajo Autónomo y la Economía Social, que el Ministerio de Trabajo y Economía Social liderará durante los próximos años.

En el acto participó también el presidente de CEPES, Juan Antonio Pedreño, que agradeció al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a la FUNDAE y al resto de interlocutores sociales el haber consensuado la aprobación de este Plan.

“Este Plan viene a articular la incorporación de las entidades representativas de la Economía Social al Sistema de Formación Profesional para el Empleo, una participación que comenzó a fraguarse en las normas de los años 2015 y 2017”, explican desde CEPES.

Pedreño precisó que con la aprobación de este plan de impulso a la formación profesional, “es un día histórico, sin precedentes y de gran importancia estratégica para el modelo de empresa de Economía Social. La situación actual ofrece la oportunidad de dar un impulso para poder tomar decisiones audaces, atrevidas, para construir un futuro sostenible e inclusivo, una oportunidad para mejorar la vida de las personas. Tenemos la obligación de construir un futuro mejor y, en este contexto, la Economía Social refuerza la transición hacia sociedades más resilientes y contribuye a reducir las desigualdades, pero para todo esto necesitamos la formación”, añadió el presidente de CEPES.

Pedreño subrayó la necesidad de facilitar el acceso a sectores emergentes y a la transformación digital, así como que las empresas generen proyectos innovadores y competitivos y con gran impacto social.

Asimismo, el presidente de CEPES recordó que la Economía Social tiene en la formación su eje estratégico. “No en vano somos de los pocos modelos empresariales que tienen por ley, como es el caso de las cooperativas, dotar fondos para la formación de los trabajadores”.

### Proyectos de la Economía Social

Juan Antonio Pedreño anunció que desde la Economía Social y gracias a este Plan y al apoyo de la FUNDAE se está trabajando en diversos proyectos cuyos resultados serán de gran valor para las personas trabajadoras y para las Empresas de Economía Social.

# EL TERCER SECTOR PRESENTA AL GOBIERNO Y A LOS GRUPOS PARLAMENTARIOS 14 PROPUESTAS PARA QUE LOS PRESUPUESTOS GENERALES SEAN “MÁS SOCIALES”

*El documento presentado por la Plataforma del Tercer Sector recoge 14 propuestas en materia de política fiscal, políticas de no regresión, no discriminación, modernización y digitalización, cooperación internacional y sostenibilidad del Tercer Sector de Acción Social*

La Plataforma del Tercer Sector (PTS) presentó al secretario de Estado de Derechos Sociales del Gobierno de España, Ignacio Álvarez, y a los grupos parlamentarios una serie de propuestas para que los Presupuestos Generales del Estado (PGE) “sean de verdad más sociales”.

Así lo ha explicado el presidente de la PTS, Luciano Poyato, quien ha subrayado que la pandemia de la COVID-19 ya ha demostrado la crueldad con la que ha impactado en el conjunto de la sociedad, pero, especialmente en los grupos más vulnerables. En este sentido, ha recordado que el Tercer Sector es uno de los agentes destacados en la producción del bienestar social en España y ha reivindicado su papel en el progreso social y económico del país. “En todas las crisis, y también en la que nos ocupa, la labor de las entidades sociales es enorme y fundamental para la continuidad y el bienestar de la sociedad. Además, nuestro trabajo a pie de calle permite tener un conocimiento profundo del alcance real de los problemas generados por la pandemia”, ha subrayado Luciano Poyato.

El documento presentado por la PTS recoge propuestas en materia de política fiscal, no regresión, no discriminación, modernización y digitalización, cooperación internacional y sostenibilidad del Tercer Sector de Acción Social.

En materia de política fiscal está la necesidad de que el IRPF contemple bonificaciones y reducciones para familias monomarentales u otros tipos, así como la revisión del IVA aplicable a materiales de protección frente a la COVID-19 o a determinados productos de higiene femenina y de cuidados, que en la actualidad genera una desigualdad de género. Además, en este punto se apuesta por la aplicación de tipos reducidos del IVA en los suministros básicos en hogares monomarentales o vulnerables.

Con respecto a las políticas de no regresión, el documento detalla las propuestas para poner en mar-

cha medidas de apoyo y refuerzo educativo necesarias y adaptadas para evitar el fracaso escolar y para mantener la prestación por hijo a cargo, al menos para los niños que estén fuera del Ingreso Mínimo Vital (IMV).

También en este punto se incluye la implementación de los diferentes programas y proyectos dirigidos a luchar contra todas las formas de discriminación y la posibilidad de ampliar el complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la seguridad social en los casos en los que las mujeres hayan tenido un solo hijo biológico o adoptado, ya que actualmente solo se reconoce el complemento de pensión en caso de haber tenido dos o más hijos.

## **Sostenibilidad del Tercer Sector**

En cuanto a las políticas de cooperación internacional, se pone sobre la mesa la propuesta de aumentar el presupuesto de la Ayuda Oficial al Desarrollo en 900 millones de euros, para que alcance los 3.500 millones, y así situar a España en la media de los países de la Unión Europea.

Por último, el documento recoge tres propuestas relacionadas con la sostenibilidad del Tercer Sector, que detallan la creación de un Fondo Extraordinario de Rescate del Tercer Sector de Acción Social, dotado con 1.000 millones de euros; la necesidad de establecer un suelo de 120 millones de euros que sirva como compensación ante la previsible caída de recaudación en el 0,7% del IRPF y del Impuesto de Sociedades, y la asignación de una partida dentro de los PGE que financie las estructuras de las organizaciones de ámbito estatal de acción social, tal y como dicta la Ley del Tercer Sector de Acción Social aprobada hace ya cinco años.

## EL CERMI DEFIENDE EN EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS QUE ESTA DEBE SER “LA LEGISLATURA DE LA DISCAPACIDAD, EN TÉRMINOS NORMATIVOS”

El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) defendió el pasado 26 de octubre en el Congreso de los Diputados que esta “debe ser la legislatura de la discapacidad, en términos normativos”, con el fin de adecuar el ordenamiento jurídico español a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Así se expresó el presidente del CERMI, Luis Cayo Pérez Bueno, en su comparecencia ante la Comisión de Derechos Sociales y Políticas Integrales de la Discapacidad del Congreso de los Diputados, en la que planteó las principales prioridades del sector de la discapacidad de cara a la actual legislatura.

Pérez Bueno inició su intervención con “un recordatorio sentido y dolido a todas las víctimas y personas damnificadas por la pandemia y a sus familias y, en particular, a las del ámbito de la discapacidad que, junto con las personas mayores, han sufrido desproporcionadamente los efectos de esta crisis masiva de salud, devenida también en crisis social y económica”.

Además, expresó su preocupación por la situación en la que se encuentran las organizaciones del ámbito de la discapacidad al estar haciendo frente a importantes sobrecostos derivados de la pandemia, por lo que solicitó un fondo de rescate para el tercer sector de acción social en los Presupuestos Generales del Estado de 2021 (PGE), con el fin de no poner en riesgo la atención que las organizaciones sociales prestan a la ciudadanía en situación de mayor vulnerabilidad.

### Avances legislativos

En materia legislativa, Pérez Bueno valoró positivamente que se encuentren en trámite parlamentario la derogación de las esterilizaciones forzosas por razón de discapacidad, que únicamente ya tiene que aprobar definitivamente el Senado; la reforma del Derecho Civil y Procesal para migrar de un modelo de supresión de la capacidad jurídica a otro basado en la provisión de apoyos para la toma de decisiones en aquellas personas con discapacidad que lo precisen, y la reforma del artículo 49 de la Constitución, que comenzará próximamente su tramitación parlamentaria, con el fin de actualizar la terminología con la que se alude a este grupo social.



*Luis Cayo Pérez Bueno, presidente del CERMI.*

También planteó el “robustecimiento del Sistema Nacional de Salud (SNS)” y que las personas con discapacidad sean consideradas “grupo de atención preferente”, con especial atención a la salud mental, el daño cerebral y las enfermedades raras.

### Activación laboral

En el apartado laboral, lamentó la mayor exclusión que sufren las personas con discapacidad en este ámbito, que se verá agravada por los efectos de la pandemia, por lo que subrayó que es “más urgente que nunca” la aprobación de una nueva ley de inclusión laboral, puesto que la actual es de los años 80. De este modo, fijó el reto de elevar la tasa de actividad de las personas con discapacidad del 38% actual al 50% en los próximos años, lo que supondría la incorporación al mercado de trabajo de unas 150.000 personas.

“Deseamos estar en una posición, personal y colectiva, no de pedir, sino de contribuir, intensamente, a la mejora colectiva, a una vida en comunidad más decente, de la que deseamos ser corresponsables”, afirmó el presidente del CERMI, quien concluyó que “la discapacidad, como diversidad humana que enriquece a la comunidad, solo puede alcanzar su plenitud si existe una política pública y una acción legislativa exigente en clave de derechos humanos, inclusión y bienestar que permita liberar, para el bien colectivo y la mejora social, el enorme potencial de estas personas retenido por los obstáculos y barreras de un entorno todavía hostil y reticente”.



San José,  
Costa Rica



8-9-10  
setiembre 2021

## Sobre el Congreso CIRIEC 2021

Capítulo CIRIEC Costa Rica tiene el honor de invitarlos al: **“VIII Congreso Internacional de Investigación en Economía Social de CIRIEC ”**

El objetivo de este congreso será compartir con los académicos y académicas, sectores emprendedores y sectores sociales sus investigaciones mediante el aporte a temáticas como: economía social solidaria en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, economía pública, cooperativas, cambio climático, desigualdad económica, innovación, consumo sostenible, paz, justicia, entre otras prioridades mundiales.

Programa

Comité Científico



# LLAMADA A LA PRESENTACIÓN DE COMUNICACIONES PARA EL VIII CONGRESO MUNDIAL DE INVESTIGADORES EN ECONOMÍA SOCIAL DEL CIRIEC - SAN JOSÉ DE COSTA RICA, SEPT. 2021

CIRIEC-Costa Rica invita al 'VIII Congreso Internacional de Investigadores en Economía Social de CIRIEC'. El objetivo de este Congreso será compartir con las académicas y académicos, sectores emprendedores y sectores sociales sus investigaciones mediante el aporte a temáticas como: la economía social solidaria en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, economía pública, cooperativas, cambio climático, desigualdad económica, innovación, consumo

sostenible, paz y justicia, entre otras prioridades mundiales.

El CIRIEC ha publicado la llamada a la presentación de propuestas de comunicaciones 'call for abstracts' para el 8º Congreso. El evento lo organiza la nueva sección costarricense del CIRIEC en estrecha colaboración con el CIRIEC-Internacional y otras secciones, como el CIRIEC-España. El lema general del Congreso es 'Economía Social Solidaria y la agenda 2030: desa-

rrollo inclusivo y sostenible a través de prácticas sociales innovadoras’.

Investigadores, profesionales del sector y representantes de la Administración Pública están invitados a participar en el Congreso, cuya finalidad es debatir, desde una perspectiva amplia y ambiciosa, sobre las más recientes investigaciones en economía social y sus metodologías. Todo ello en una coyuntura de importantes cambios y fuertes desequilibrios, con nuevos retos y demandas sociales ante los cuales la economía social y su pluralidad de actores tienen muchas respuestas que ofrecer y divulgar.

Según se informa desde el CIRIEC, los investigadores interesados en presentar comunicaciones han de enviar la propuesta o un breve resumen de su comunicación (no más de 150 palabras) hasta el 31 de marzo.

A principios de marzo se aprobará el programa final de la Conferencia, incluyendo todos los temas específicos propuestos por la organización y las propuestas aceptadas. El Congreso se celebrará en doble modalidad: **presencial y online**.

A finales de abril la organización informará sobre las comunicaciones seleccionadas y, en su caso, si la presentación será presencial o en formato de póster.

Todos los resúmenes podrán ser escritos en español, francés o inglés, y enviados a:

cirieccr@uned.ac.cr y ghernandezc@uned.ac.cr.

### El mayor evento académico en economía social

Los Congresos Mundiales de Investigadores en Economía Social son una iniciativa consolidada en el calendario del CIRIEC-Internacional, que los puso en marcha hace ahora 13 años, en 2007. En la actualidad constituyen el mayor evento académico en economía social a nivel mundial. Tienen lugar cada dos años, alternándose con los Congresos Internacionales del CIRIEC sobre economía pública, social y cooperativa, como el celebrado en septiembre del año 2008 en Sevilla.

Hasta el momento se han celebrado siete congresos mundiales de investigadores: el primero en 2007 en Victoria (Canadá), el segundo en 2009 en Östersund (Suecia), el tercero en 2011 en Valladolid (España), el cuarto en 2013 en Amberes (Bélgica), el quinto en 2015 en Lisboa (Portugal), el sexto en 2017 en Manaus (Brasil) y el séptimo en 2019 en Bucarest (Rumanía), con un volumen de participación de entre 300 y 600 personas en cada uno de ellos.



# LA OIT CELEBRA 100 AÑOS DE SU UNIDAD DE COOPERATIVAS CON UN SIMPOSIO SOBRE ECONOMÍA SOCIAL, JUSTICIA SOCIAL Y TRABAJO DECENTE

*Durante el encuentro se presentaron dos publicaciones realizadas por CIRIEC: 'Estadísticas sobre cooperativas', editado por Marie Bouchard, profesora de la Universidad de Quebec y presidenta de la Comisión Científica de Economía Social y Cooperativa del CIRIEC-Internacional; y un número especial conmemorativo de la revista del CIRIEC-Internacional, 'Annals of Public and Cooperative Economics'*

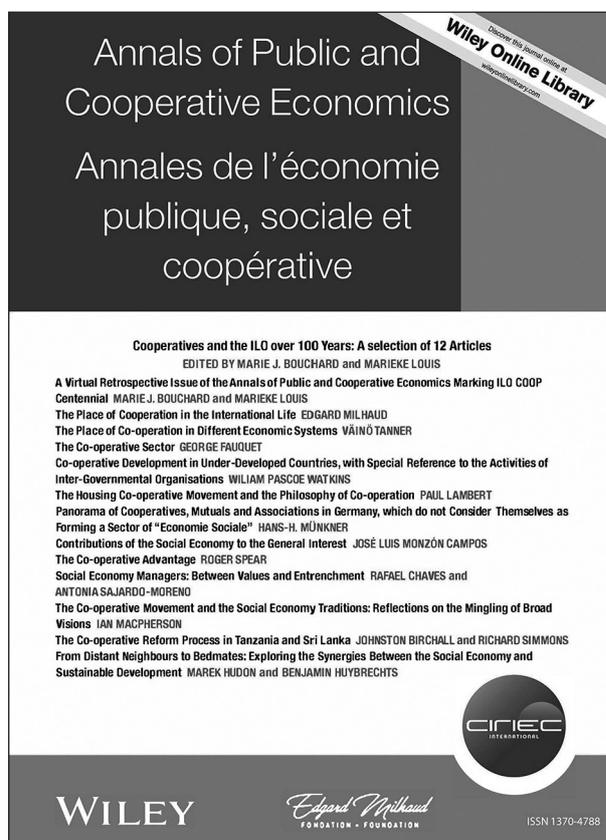
La Unidad de Cooperativas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) celebró los pasados días 16 y 17 de noviembre un simposio internacional con motivo de la celebración de su 100 aniversario. En el simposio, junto a representantes de la OIT participaron expertos del CIRIEC y miembros de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) junto a otras entidades de la economía social.

El simposio fue organizado por la directora de la Unidad de Cooperativas de la OIT, Simel Esim, y en el mismo tuvieron la ocasión de participar el presidente de la ACI, Ariel Guarco; el director del CIRIEC-Internacional, Bernard Thiry, y el director general de la OIT, Guy Ryder, entre otros muchos expertos, incluida la profesora Gemma Fajardo, de la Universitat de València y CIRIEC-España.

Celebrado en modo virtual, el simposio destacó la contribución de las cooperativas y la economía social y solidaria (ESS) en la promoción de la justicia social, el trabajo decente y el desarrollo sostenible. Durante el evento virtual de dos días, los participantes, investigadores y profesionales, reflexionaron sobre marcos legales y de políticas, creación de estadísticas, gobernanza, sostenibilidad, economía de plataforma y los problemas del futuro del trabajo, entre otros temas.

Durante el encuentro se presentaron dos publicaciones del mayor interés realizadas por CIRIEC: 'Estadísticas sobre cooperativas', editado por Marie Bouchard, profesora de la Universidad de Quebec y presidenta de la Comisión Científica de Economía Social y Cooperativa del CIRIEC-Internacional; y un número especial conmemorativo de la revista del CIRIEC-Internacional, 'Annals of Public and Cooperative Economics' (APCE) con una selección de artículos históricos, publicados en números anteriores, y que son una muestra del estudio del cooperativismo como disciplina científica.

El libro de 'Estadísticas sobre Cooperativas' es una iniciativa conjunta de la OIT, el Comité de Promoción y



Desarrollo de las Cooperativas (COPAC) y el CIRIEC. El libro actualiza los datos de cuatro estudios anteriores, siguiendo el proceso que condujo a la adopción de las nuevas Directrices sobre estadísticas de cooperativas, aprobadas en la 20ª Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo (CIET) en octubre de 2018.

Junto con su metodología, el libro está destinado a ayudar a los estadísticos a captar y ofrecer más información sobre la evolución y los desafíos clave en el mundo de las cooperativas.



## EL CIRIEC PRESENTA EN SU CONSEJO INTERNACIONAL EL BOLETÍN EUROPEO 'SOCIAL ECONOMY NEWS'

*El 'Social Economy News', iniciativa de CIRIEC-España en colaboración con el CIRIEC-Internacional, pretende ser el noticiario de mayor impacto mundial sobre el sector de las cooperativas, mutualidades, empresas sociales, asociaciones y fundaciones.*

El CIRIEC-Internacional celebró el pasado 27 de octubre de forma virtual su asamblea general y consejo internacional. Entre las novedades presentadas en dichas reuniones figura el boletín electrónico 'Social Economy News', iniciativa de CIRIEC-España en consorcio con el CIRIEC-Internacional, que pretende ser el noticiario de mayor impacto mundial sobre el sector de las cooperativas, mutualidades, empresas sociales, asociaciones y fundaciones, con epicentro en la Unión Europea pero con toda la información relevante del sector de cada uno de los continentes. El boletín será publicado inicialmente en tres idiomas: español, francés e inglés, y no se descarta que en un futuro se envíe también en alemán.

Según explicó el profesor José Luis Monzón, promotor del proyecto desde CIRIEC-España, se pretende que el 'Social Economy News' llegue a más de 50.000 suscritos de todo el mundo con información relevante del sector de la economía social en su conjunto y de cada una de sus familias y entidades representativas, con especial atención a Social Economy Europe, como máxima entidad representativa del sector en Europa.

El boletín ofrecerá también información sobre la actividad de los investigadores en torno a la economía social, en especial sobre los proyectos de las distintas secciones nacionales del CIRIEC, como organización de referencia internacional en la investigación del sector. Para todo ello, el CIRIEC ha puesto en marcha una red de corresponsales especialistas, que irán nu-

triendo de informaciones las distintas secciones del nuevo boletín.

El profesor Monzón explicó también que otros contenidos del 'Social Economy News' serán la agenda de eventos de la economía social en la UE, y la reseña de políticas públicas, directivas y legislación relevante que se apruebe por parte de las instituciones europeas y los distintos Estados referida al sector de la economía social. Cada edición del boletín, además, se abrirá con un artículo de opinión de una persona muy relevante vinculada a la economía social europea. El número 1 se publicará ya el próximo mes de diciembre.

En la presentación del proyecto intervino también el director de Comunicación de CIRIEC-España, José Juan Cabezuelo, que explicó que el 'Social Economy News' pretende dar cabida a toda la pluralidad de agentes del sector, seleccionando las informaciones que sean de mayor interés. Recordó que el proyecto que se realiza ahora en consorcio con el CIRIEC-Internacional está basado en la ya larga trayectoria de boletines informativos de la economía social que se envían desde España: 15 años y 650 números del boletín de actualidad del Observatorio Español de la Economía Social, más los boletines del Observatorio iberoamericano OIBESCOOP.

Cabezuelo destacó también que el boletín servirá para consolidar y difundir el concepto de Economía Social promovido por el CIRIEC junto a sus propios protagonistas, representados en España por CEPES y en la UE por 'Social Economy Europe'.

# LA ECONOMÍA SOCIAL EN INTERNET

## CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa



<http://ciriec-revistajuridica.es>

'CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa' nace en 1990 como CIRIEC-España, Legislación y Jurisprudencia y, en 1999, a partir de su número 10, modifica su denominación por la actual. Su campo científico es el estudio desde el punto de vista jurídico y multidisciplinar (Derecho Mercantil, Laboral, Fiscal, Laboral, etc.) de la Economía Social y de las empresas y entidades que la conforman, integrada fundamentalmente por cooperativas, sociedades laborales, mutualidades, fundaciones y asociaciones. Desde 2015 se viene publicando con una periodicidad semestral. Sus números están disponibles en acceso abierto en su web oficial.

## Confederación Española de Mutualidades



<http://www.cneps.es>

Renovación de imagen total, la de la Confederación Española de Mutualidades, máximo órgano de representación del Mutualismo de Previsión Social en España, una modalidad aseguradora de carácter voluntario, cuyo propósito es complementar las prestaciones de la Seguridad Social pública. La Confederación ha estrenado nueva web e imagen corporativa, en beneficio de sus más de 220 entidades asociadas, que representan a un colectivo de 2 millones de mutualistas y un patrimonio gestionado de más de 46.700 millones de euros.

## Proyecto de Desarrollo Cooperativo Intnl. #Coops4dev



<https://www.coops4dev.coop>

El partenariado entre la ACI y la Unión Europea en desarrollo cooperativo internacional (#coops4dev) celebra su cuarto aniversario con una nueva página web. Con ella quiere compartir los principales resultados obtenidos por el equipo de #coops4dev en las cuatro regiones de la ACI y en su oficina global. La web contiene además un mapa interactivo y una biblioteca con publicaciones y vídeos. Toda la información está disponible también en castellano.

## 8º Congreso Internacional de Investigadores en Economía Social del CIRIEC - Costa Rica 2021

<https://ciriec.uned.ac.cr/es/congreso-2021>

La nueva sección del CIRIEC en Costa Rica invita al 8º Congreso Internacional de Investigadores en Economía Social. El objetivo de este congreso, que se celebrará en doble modalidad, presencial y online, será compartir con los académicos, emprendedores y sectores sociales sus investigaciones mediante el aporte a temáticas como la Economía Social en el marco de los ODS, economía pública, cambio climático, desigualdad económica, innovación, consumo sostenible, paz, justicia... 'Call for abstracts' ya disponible.

## 'TU Lankide', la revista de la Corporación Mondragón

<http://www.tulankide.com/es>

Tras un intenso trabajo de definición y desarrollo, TU Lankide, revista de la Corporación Mondragón, acaba de estrenar una versión actualizada de su sitio web. La nueva propuesta incluye un diseño renovado adaptado a todos los dispositivos, además de nuevos contenidos y servicios, como Podcasts y retransmisiones vía streaming. Cabe indicar que la web tiene versiones en euskera, castellano e inglés y que TU Lankide también se publica en versión escrita, con una periodicidad trimestral y con una tirada próxima a los 9.000 ejemplares.

## Portal Asturiano de la Economía Social

<http://ffes.org>

La Fundación para el Fomento de la Economía Social (FFES), fundación pública del Principado de Asturias, dependiente de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, ha estrenado el nuevo Portal Asturiano de la Economía Social. Su visión es ser un referente de dicho sector en el Principado de Asturias, como entidad líder en la promoción y el desarrollo de cooperativas, sociedades laborales y sociedades agrarias de transformación, y como herramienta de la Administración para impulsar las fórmulas de emprendimiento colectivo, entre ellos el emprendimiento femenino, a través de la nueva Escuela de Emprendedoras y Empresarias.

## Unidad de Cooperativas de la OIT

<http://www.ilo.org/coop>

La OIT considera que las cooperativas y demás empresas de la economía social no sólo son importantes como medio para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de mujeres y hombres en todo el mundo, sino que también ponen a disposición de los usuarios infraestructuras y servicios esenciales, incluso en áreas olvidadas por el Estado y las empresas capitalistas. Desde su fundación, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha valorado el papel de la economía social en el mundo, creando en su seno una Unidad de Cooperativas, que este año ha celebrado su 100 aniversario.

## ENSIE: European Network of Social Integration Enterprises

<http://www.ensie.org>

La Red Europea de Empresas de Integración Social (ENSIE por sus siglas en inglés) se estableció oficialmente en Brujas (Bélgica) en mayo de 2001. Durante varios años, los intercambios entre las redes nacionales de Empresas Sociales de Integración Laboral han hecho posible la identificación de principios comunes a través de los distintos países de Europa. ENSIE tiene como objetivo la representación, el mantenimiento y desarrollo dentro de Europa de redes y federaciones de empresas sociales de integración laboral.

## TEMAS DE ACTUALIDAD

# LAS MUJERES DIRECTIVAS EN LA ECONOMÍA SOCIAL VALENCIANA

por José Luis Monzón Campos  
Catedrático de la Universitat de València, investigador del IUDESCOOP  
Director de CIRIEC-España

## 1. Obstáculos a la incorporación e igualdad de la mujer en el mercado de trabajo

La situación laboral actual de las mujeres en la economía social de la Comunitat Valenciana es aun relativamente poco conocida, aunque en los últimos años se asiste a un aumento considerable de los estudios monográficos al respecto.

Son muy diversos los obstáculos a los que se han enfrentado las mujeres y a los que todavía han de hacer frente en el mercado de trabajo, entre otros, para llegar a una integración con los mismos derechos “de facto” que los hombres.

Pese a que el marco normativo no ha dejado de lado a las mujeres y sus derechos laborales, no parece haber sido suficiente para acabar con las diferencias que se arrastran desde años atrás. Así la normativa internacional, con el Convenio 100 de la OIT en 1951, ya reconoce por primera vez la igualdad en la remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. En la normativa europea, desde el artículo 119 del Tratado de Roma (1957), donde ya se establece la citada igualdad, hasta el año 2012, en el que una resolución del Parlamento Europeo sobre la situación de los Derechos Fundamentales en la Unión Europea insta a los estados miembros a adoptar medidas para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, son muy numerosos los artículos en los que se incide sobre ello. La normativa española también es clara al respecto de esta situación. La propia Constitución Española consagra el derecho al trabajo y a una remuneración suficiente sin posibilidad de discriminar por razón de sexo, al igual que lo hace el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 28, y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Sin embargo, la legislación no ha conseguido que la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo sea un hecho en la sociedad, de modo que la segregación ocupacional y las diferencias salariales han caracterizado el trabajo que han realizado las mujeres desde la segunda mitad del siglo XX hasta la actualidad, donde todavía perviven.

La tradición cultural, los roles y los estereotipos han sentado las bases a lo largo de los años para que sean las mujeres, en lugar de los hombres, las que abandonen de forma temporal o definitiva sus trabajos para dedicarse al cuidado de los hijos o personas dependientes. De esta forma renuncian a una parte importante de sus ingresos a causa de la reducción de sus jornadas laborales, y tienen que aceptar contratos a jornada parcial no por deseo propio (jornada parcial voluntaria) sino derivado de las obligaciones familiares que les han sido impuestas.

En consecuencia, el trabajo realizado por las mujeres ha sufrido una pérdida de valor en contraposición al realizado por los hombres, incluso en el caso de trabajos que requieren requisitos similares en relación a competencias, habilidades, nivel de cualificación y experiencia. Esta pérdida de valor ha conducido a que los trabajos que desempeñan las mujeres se sitúen mayoritariamente a la cola de los niveles de la clasificación ocupacional, dando lugar a la llamada “segregación ocupacional”.

Por segregación ocupacional de género se entiende la concentración de las personas trabajadoras en tipos y niveles diferentes de actividad en función del sexo, de modo que los hombres se concentran en mayor medida en aquellas ocupaciones mejor pagadas y con mayor reconocimiento y prestigio social, mientras que las mujeres lo hacen en los empleos con menor re-

\* Este trabajo está basado en el estudio realizado por CIRIEC-España sobre el ‘Fomento del empleo de la mujer en la economía social valenciana: cooperativas y sociedades laborales’.

La presencia de las mujeres en las cooperativas de trabajo asociado es superior a la de los hombres, llegando a suponer un 57,3% en la Comunitat Valenciana. Sin embargo, en las sociedades laborales no se da esta feminización, pues en ellas solo el 31,6% son mujeres, debido al carácter industrial de muchas de estas sociedades.

En la comparación con España, la Comunitat Valenciana presenta una mayor feminización en la combinación de cooperativas y sociedades laborales, con un 54,7% de mujeres respecto de su empleo total.

muneración y grado de responsabilidad. Esta segregación ocupacional se ha clasificado en dos categorías, la horizontal y la vertical. Por segregación horizontal se entiende aquella en virtud de la cual las mujeres trabajan mayoritariamente en una reducida categoría de ocupaciones, que se circunscribe básicamente al sector servicios escasamente cualificado, la enseñanza o también como administrativas. La segregación vertical se ha definido como aquella a través de la cual las mujeres suelen ocupar puestos de niveles de responsabilidad inferiores, pese a que su cualificación se ha incrementado de forma que ha superado en muchos casos a la del hombre, encontrándose de este modo con el denominado techo de cristal. Este techo de cristal no es más que la existencia de una limitación no explícita pero sí implícita del ascenso laboral de las mujeres en el interior de las organizaciones, configurándose como una barrera que limita sus carreras profesionales y que es muy difícil de sobrepasar.

El estudio realizado por CIRIEC-España tiene 3 objetivos:

a) elaborar una imagen lo más actualizada posible de las distintas variables laborales que afectan a las mujeres en la economía social de la Comunitat Valenciana, tanto en lo referente a su relación general con el trabajo (actividad, empleo y desempleo), como a sus características contractuales, su distribución por sectores productivos y ramas de actividad, por tramos de edad, por grupos de ocupación, por afiliación a la Seguridad Social, por niveles salariales, etc.

b) realizar entrevistas a mujeres directivas de diferentes empresas de la economía social. Se han realizado 12 entrevistas a otras tantas mujeres, directivas de empresas de la economía social y entidades de su entorno: directivas de cooperativas y mutualidades, sociedades laborales, federaciones y universidad. Estas entrevistas son las que se incluyen en este tema de actualidad de la revista 'Noticias'.

c) presentar cinco casos de éxito empresarial de la economía social en la no discriminación y fomento del empleo de la mujer.

### Principales resultados del estudio

La situación de la mujer en el mercado laboral valenciano y español se caracteriza por presentar una tasa de actividad inferior a la del hombre independientemente del grupo de edad que se analice, si bien es cierto que a medida que el grupo generacional es más joven se reducen las diferencias. La incorporación de la mujer a la población activa que se ha producido en las últimas décadas aún no ha sido suficiente como para anular estas diferencias, que fundamentalmente obedecen a roles y patrones culturales muy antiguos. Una vez tomada la decisión de incorporarse al mercado de trabajo, las trabas que las mujeres encuentran son mayores que las de los hombres. Su tasa de empleo también es sistemáticamente inferior a la masculina, del mismo modo que, salvo en el caso de las mujeres más jóvenes, la tasa de paro refleja una desventaja para ellas.

En el caso concreto de las mujeres que trabajan en cooperativas y sociedades laborales se observan aspectos diferenciadores. La presencia de las mujeres en las cooperativas es superior a la de los hombres, llegando a suponer un 57,3% en la Comunitat Valenciana. Sin embargo, en las sociedades laborales no se da esta feminización, pues en ellas solo el 31,6% son mujeres. En la comparación con España, la Comunitat Valenciana presenta una mayor feminización en la combinación de cooperativas y sociedades laborales, con un 54,7% de mujeres respecto de su empleo total. Es de notar que en estos porcentajes no se consideran las cooperativas cuya plantilla íntegra cotiza en el régimen de Trabajadores Autónomos.

Por nivel de estudios terminados se observa que las mujeres trabajadoras en las cooperativas y las sociedades laborales poseen más capital humano que los hombres al representar un mayor porcentaje entre aquellos que poseen estudios de FP superior o estudios universitarios.

Un análisis del peso de las mujeres en la economía social por Comunidades Autónomas confirma, con datos publicados por la Seguridad Social, que la Comunitat Valenciana en 2018 se sitúa como la tercera comunidad autónoma con un mayor índice de feminización.

La ausencia de datos estadísticos más detallados según las características de las personas y los empleos que desarrollan en la Comunitat Valenciana obliga a estimar esta información tomando como base la Encuesta de Población Activa del INE y los datos procedentes del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (actual Ministerio de Trabajo y Economía Social).

El examen de los grupos de edad arroja que son las mujeres más jóvenes las que han conseguido una importante ventaja relativa en el empleo de cooperativas y sociedades laborales. En el caso valenciano esta feminización en los grupos más jóvenes es realmente intensa.

Respecto de la rama de actividad en la que se desarrolla el trabajo en las cooperativas y las sociedades laborales, cabe señalar que el sector agrícola y el de servicios son los que presentan una mayor feminización, mientras que el sector industrial y de la construcción se encuentran fuertemente masculinizados.

Por nivel de estudios terminados se observa que las mujeres trabajadoras en las cooperativas y las sociedades laborales poseen más capital humano que los hombres al representar un mayor porcentaje entre aquellos que poseen estudios de FP superior o estudios universitarios. En la Comunitat Valenciana este rasgo es de mayor intensidad que en España, así como en las cooperativas y las sociedades laborales respecto del total de la economía.

En cuanto al tipo de jornada laboral de los ocupados en cooperativas y sociedades laborales se advierte que las mujeres suponen aproximadamente la mitad de empleo a jornada completa, pero tres cuartas partes del empleo a jornada parcial, visibilizándose también en este sector la peor calidad del empleo de las mujeres en la relación a los hombres, al no ser una situación deseada por ellas como señalan las encuestas realizadas.

El análisis por grupo de ocupación sitúa mayoritariamente a las mujeres trabajadoras en cooperativas

y las sociedades laborales entre las personas técnicas y profesionales de apoyo y el personal de los servicios de restauración, personales, protección y de ventas. A grandes rasgos la mayor feminización se localiza en un grupo de elevada cualificación, mientras que la mayor masculinización se encontraría en los grupos de menor cualificación profesional.

Se denomina brecha salarial al hecho de que el salario medio de las mujeres, en igualdad de condiciones, es inferior al de los hombres. El examen para la Comunitat Valenciana y España a partir de la Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal de 2018 revela que en ambos territorios la brecha salarial posee el mismo valor. En términos generales se observa que la brecha salarial es más reducida cuanto más joven se es, pues es más elevada en los tramos de edad superiores. Por sectores de actividad es el sector industrial aquel en el que la mujer cobra menos que el hombre, *ceteris paribus*, mientras que en el sector de la construcción español la mujer llega a ingresar hasta un 8% más que el hombre. El sector servicios muestra una brecha salarial en el entorno de la media, esto es, entre un 11% y un 12%.

Atendiendo al tipo de jornada que figura en el contrato de las trabajadoras y los trabajadores se observa que en los contratos a tiempo parcial la brecha salarial es mayor que cuando los contratos se realizan a tiempo completo. Por otro lado, considerando la duración del contrato, cuando éste es indefinido la brecha salarial es mayor que cuando es temporal, donde llega a desaparecer en el caso de España.

El efecto de la antigüedad en la empresa muestra que la menor ratio salarial mujeres/hombres (y por tanto la mayor brecha salarial) se produce en el tramo de 11 a 20 años de antigüedad, mientras que los tramos de mayor y menor antigüedad en la empresa son los que registran menor brecha salarial de género.

Respecto del nivel de estudios terminados los resultados presentan una secuencia muy intuitiva pues la evidencia empírica muestra que a medida que aumenta el nivel de cualificación la ratio salario femenino sobre el masculino es mayor, aminorándose así la brecha salarial.

## 2. Entrevistas a mujeres directivas de la economía social valenciana

El cuestionario elaborado para las entrevistas ha sido el siguiente:

1) Usted ocupa un puesto de responsabilidad en su empresa u organización, ¿En qué medida considera que su condición de género le ha ayudado o perjudicado para alcanzar dicha responsabilidad?

2) En su opinión los valores y características de la gobernanza en las entidades de la economía social, ¿hasta qué punto influyen a favor de la igualdad de género?

3) En la Comunidad Valenciana y para el total de la población ocupada, las mujeres suponen un 54,9% del total del empleo con estudios universitarios, frente al 45,1% de los hombres. En el caso del empleo de personas con tan solo estudios obligatorios o inferiores, las mujeres suponen un 37,5%, frente al 62,5% de los hombres. A pesar de ello, en la Comunidad Valenciana, como en España y resto de Europa, sigue existiendo una brecha salarial de género (salario medio de las mujeres inferior al de los hombres en un 10,3%). ¿Cuáles son, a su juicio, las principales causas que explican esta brecha salarial? ¿Qué medidas propondría para eliminar dicha brecha?

4) Existe una opinión generalizada de que la crisis generada por la Covid-19 afecta de manera más grave al empleo de las mujeres que al de los hombres ¿Qué medidas deberían adoptarse para revertir esta situación?

5) En materia financiera (ingresos y gastos públicos, subvenciones, créditos, etc.) ¿Qué medidas públicas considera más recomendables para mejorar la situación de las mujeres en la economía social? ¿Y qué otros apoyos públicos?

6) En la empresa u organización de la economía social a la que usted pertenece ¿También se dan las brechas de género en sus diferentes facetas (salariales, de puestos de responsabilidad, etc.)? En caso afirmativo ¿cuáles son las causas?

Las mujeres entrevistadas han sido:

- **Nardi Alba Benaches**, Directora de la Confederació de Cooperatives de la Comunitat Valenciana
- **Ana María Cano Arribas**, Técnica en producción integrada y ecológica en la Federació Cooperatives Agroalimentàries de la Comunitat Valenciana (FECOAV)
- **Carmen Picot**, Directora de Relaciones Institucionales y RSE de Consum
- **Lourdes Falcó**, Presidenta de la Cooperativa Agrícola San Isidro de La Vall d'Uixó, y de la Caixa Rural La Vall San Isidro
- **Mercedes Herrero**, Directora de Estudios Superiores de Florida Universitària
- **Elena Meliá Martí**, Responsable del Grupo de Investigación de Economía Social y Cooperativismo del Centro de Investigación en Gestión de Empresas (CEGEA), de la UPV
- **Paloma Tarazona**, Directora de la Federación Valenciana de Cooperativas de Trabajo Asociado (FEVECTA)
- **Cati Corell**, Directora de Producto y Agroturismo en la Cooperativa de Viver
- **María Benítez**, Directora de Marketing de Robotnik
- **Katia Bataller**, Gerente en la Cooperativa de Bolbaite
- **Regina Campos**, Presidenta en la Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales del País Valencià (FADEMUR PV)
- **Natividad García**, Subdirectora General Financiera en Divina Pastora Seguros

Las respuestas a las preguntas 1 a 6 se dan en las páginas siguientes.



**Nardi Alba Benaches**

Directora de la Confederació de Cooperatives de la Comunitat Valenciana

“La no discriminación es un principio fundamental en las cooperativas y tiene su reflejo en nuestra cultura empresarial. Aunque eso no quiere decir que seamos un oasis de igualdad dentro del panorama socioeconómico”.

**1)** Mi condición de mujer no ha sido ni un obstáculo ni un aliciente para acceder al cargo. Pero, aunque yo nunca me he sentido subestimada por razones de género en mi organización, mi opinión es que a las mujeres directivas -en general- no se nos ve ni se nos trata de la misma forma que a los hombres. Creo sinceramente que, en demasiadas ocasiones, a una mujer -aun con el mismo poder- se le concede menos autoridad de la que se le concedería a un hombre en su misma posición. Esto puede ser porque la naturaleza femenina es (siempre en general) menos competitiva y ambiciosa, lo que desemboca a veces en la autolimitación, sobre todo cuando se trata de dirigir grandes empresas. Pero también puede ser por los estereotipos que otorgan a la mujer los papeles que todos conocemos en el entorno familiar y social. O por ambas cosas a la vez.

Las mujeres sentimos la presión de esos estereotipos cada día: que seas una directiva no te exige de atender otras responsabilidades fuera del trabajo, ni de hacerlo bien. Un hombre que asciende dentro de la misma empresa va ganando respeto (y salario) exponencialmente; una mujer con exactamente la misma carrera siempre encontrará personas (y no pocas) que la vean como la 'xiqueta' que era cuando llegó. Sabemos que es una expresión cariñosa que no se emplea con mala intención, pero es reveladora de cómo nos ven personas con las que no siempre existe una relación afectiva que justifique ese trato.

**2)** De forma determinante. La no discriminación es un principio fundamental en las cooperativas y tiene su reflejo en nuestra cultura empresarial. Aunque eso no quiere decir que seamos un oasis de igualdad dentro del panorama socioeconómico, creo que hay menos discriminación por razón de género. En mi opinión, las mujeres tenemos un estilo de liderazgo más colaborativo y solidario, lo cual compagina muy bien con la forma de tomar decisiones en las cooperativas.

En el plan 'Fent Cooperatives 2021-2022', la igualdad de género es uno de los ejes estratégicos transversales, y varias de las cincuenta medidas que contiene el Plan están directamente relacionadas con el impulso de la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad de las cooperativas de la Comunitat Valenciana.

**3)** Empiezo por lo último: la brecha salarial se resuelve aumentando el sueldo a las mujeres. Parece fácil, ¿no? Es evidente que la ley no ampara ningún tipo de discriminación, ni salarial ni de otro tipo. Entonces, ¿por qué las cifras dicen que las mujeres estamos mejor preparadas que los hombres pero peor consideradas y pagadas que ellos? Pues no es ningún secreto que la mujer ha sido históricamente menos valorada que el hombre y ha ejercido un papel subordinado a éste. Con esa herencia, es lamentablemente lógico que nuestro trabajo sea menos apreciado. Además, se nos ha supuesto siempre una menor dedicación al empleo, porque casi todas tenemos más carga que los hombres a la hora de conciliar (y eso es un hecho, todavía hoy, en la inmensa mayoría de los hogares).

Para corregir esta injusticia social, desde mi punto de vista, solo hay dos caminos: a largo plazo, la educación, para equilibrar los roles de género; y, a corto plazo, la discriminación positiva, con una legislación que favorezca el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad y con medidas incentivadoras para ello.

Además, hay cosas que pueden hacer -desde ya- todas las empresas. Lo primero, evaluar el desempeño y solamente el desempeño: valorar la calidad del trabajo que cada cual realiza y no el cargo que figura en su tarjeta de visita. Lo segundo, mirar alrededor: ver cuánto cobran realmente los hombres que realizan en las empresas del entorno un trabajo similar al de las mujeres de su empresa y asegurarse de que éstas cobran, al menos, lo mismo que esos hombres.

**4)** ¡Claro que afecta más a las mujeres! Porque somos claramente más débiles en las relaciones laborales y tenemos, insisto, una mayor carga familiar. Cuando los colegios cerraron y el alumnado fue confinado durante los primeros meses de la pandemia, muchas mujeres pidieron permisos para atender a sus hijos (entre otras cosas porque, si se ha de hacer, es más fácil renunciar al menor salario de la familia). Pero es que muchas de las que pudieron teletrabajar, vieron como el teletrabajo se convertía para ellas en una trampa mortal...

Las medidas para enmendar estas situaciones pasan por promover activamente los permisos parentales y por fomentar la contratación femenina, con incentivos y deducciones.

También es interesante dar visibilidad a las buenas prácticas y casos de éxito en materia de igualdad, dirección femenina y conciliación familiar.

**5)** Incentivos directos, deducciones fiscales y rebajas en la cotización a la Seguridad Social para puestos de trabajo de responsabilidad ocupados por mujeres. Y subrayo “de responsabilidad”, porque muchas veces los incentivos al empleo femenino no establecen distinción por categoría y, si bien es cierto que hay discriminación de género en todos los niveles, es particularmente lamentable que la haya en los más elevados.

Por ejemplo, las nuevas medidas publicadas a mediados de octubre por el Gobierno de España sobre registros y auditorías retributivas y sobre planes de igualdad me parecen buenas iniciativas que nos hacen avanzar por el camino correcto. Poco a poco, habrá que ir extendiéndolas a las empresas de menor tamaño.

También creo que hay que incentivar la incorporación de mujeres a los consejos rectores, mediante campañas divulgativas y de promoción.

Es muy triste ver que las mujeres necesitan hacer más esfuerzo que los hombres para llegar a lo mismo y que han de demostrar doblemente sus méritos. Y eso sin contar con que, llegado un punto determinado, tropiezan con el famoso techo de cristal.

Las cuotas son una cuestión muy polémica y no dudo que en algún caso pueden provocar situaciones absurdas e incluso injustas para algún hombre. Pero -según mi experiencia- esos casos son excepcionales. Y, sin embargo, gracias a las cuotas he visto a mujeres en puestos para los que no habrían sido designadas jamás si no hubiera existido tal imposición. Así que, hoy por hoy, la balanza es positiva y muchas mujeres hemos de agradecer a las cuotas que se nos haya dado la ocasión de demostrar lo que somos capaces de hacer en algunos ámbitos. Ningún hombre inteligente debería tener miedo a las cuotas de género.

**6)** De forma muy clara en el consejo rector.

Es cierto que es muy complicado incorporar mujeres en los consejos de cooperativas que desarrollan actividades económicas tradicionalmente masculinizadas, porque muchas veces hay muy pocas mujeres en la base social. Esto, obviamente, ha de resolverse incorporando mujeres a esa base social y luego estimulando su ascenso a los consejos.

Sin embargo, en los consejos de sectores con mayor presencia femenina también en ocasiones hay una mayoría de hombres. Y, sobre todo, hay una mayoría de hombres en las presidencias. Deberíamos tener más mujeres presidentas en las cooperativas.

Como muestra, un botón: en el consejo rector de Concoval solo dos de las diez personas que componen el consejo rector hoy en día son mujeres. Y hasta su incorporación, hace ahora cinco años, ya bien entrado el siglo XXI, nunca había habido una mujer en el consejo rector de esta organización, que es el máximo órgano de representación de las cooperativas valencianas. Avergüenza contarlo.

“Para corregir esta injusticia social, desde mi punto de vista solo hay dos caminos: a largo plazo, la educación, para equilibrar los roles de género; y, a corto plazo, la discriminación positiva, con una legislación que favorezca el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad y con medidas incentivadoras para ello.”



**Ana María Cano Arribas**

Técnica en producción integrada y ecológica en la Federació Cooperatives Agroalimentàries de la Comunitat Valenciana (FECOAV)

“Trabajo desde hace 30 años para el cooperativismo agroalimentario de la Comunitat Valenciana y en ningún momento de mi trayectoria profesional he percibido diferenciación alguna por cuestión de género, ni en sentido favorable ni al contrario”.

**1)** Trabajo desde hace 30 años para el cooperativismo agroalimentario de la Comunitat Valenciana y en ningún momento de mi trayectoria profesional he percibido diferenciación alguna por cuestión de género, ni en sentido favorable ni al contrario.

Las mujeres directivas, ingenieras, economistas, ..., profesionales cualificadas, con distintas competencias, trabajamos en igualdad de condiciones que nuestros compañeros varones. Probablemente hemos llegado algo más tarde que en otros sectores menos masculinizados, pero conforme hemos ido entrando y asumiendo responsabilidades se ha puesto de manifiesto que no hay diferencias con respecto a otros sectores.

**2)** Considero que influyen de manera positiva en tanto que además de cumplir con la legislación general vigente, se respetan los preceptos de la normativa específica.

Se percibe con nitidez que las cooperativas son empresas de personas, aunque cabe señalar que el sector agrario ha sido tradicionalmente un sector muy masculinizado en el que el trabajo de la mujer ha estado invisibilizado en lo que concierne a las explotaciones o empresas familiares, tanto como en otros ámbitos de la vida.

En la empresa cooperativa las mujeres ocupan el 50% de la plantilla según los datos de que disponemos del Observatorio Socioeconómico del Cooperativismo Agroalimentario en la C. Valenciana, 2019, aunque también, según subsectores, hay segregación en las actividades siendo las de la producción primaria más demandadas por los hombres.

Ahora bien, en los puestos de dirección es un 11% de cooperativas las que cuentan con una mujer al frente. Ello evidencia que hay camino por recorrer porque se parte de una clara situación de desigualdad como en otros sectores.

**3)** No sé muy bien cuál o cuáles son las causas de esta brecha vergonzosa, probablemente hay una inercia que es más fácil seguir que romper. Hemos de hacer un esfuerzo como sociedad para avanzar en igualdad y revertir estas situaciones injustas.

La inercia señalada obedece a nuestras carencias como sociedad, a todo lo que nos queda por resolver para que no siga siendo rentable alimentar la desigualdad. Una desigualdad que deja pingües beneficios a algunas empresas que no reconocen con la misma proporcionalidad el trabajo de las mujeres escudándose en excusas banales.

Entre las medidas necesarias para eliminar la brecha salarial no tengo duda que la legislación debe ser justa y ejemplificadora y que deben existir medidas eficaces de seguimiento y control para garantizar que se cumple.

Desde las distintas administraciones públicas, desde el ámbito local hasta allá donde el estado tiene competencias, se debe dar ejemplo con total transparencia para generar un sustrato más equitativo e igualitario. Además, para avanzar con mayor diligencia sería interesante contar con medidas de estímulo para las empresas que apliquen medidas en pro de la igualdad.

En otros países se ha avanzado mediante medidas legales específicas que han contemplado políticas de cuotas, discriminación positiva y estímulos a las empresas que cumplen con los objetivos de igualdad en todos los ámbitos.

**4)** Las crisis siempre afectan más a los más desfavorecidos. Esta aseveración toma sentido teniendo en cuenta que de manera mayoritaria los trabajos de las mujeres son más precarios, con tasas más altas de temporalidad y jornadas reducidas porque generalmente asumen los roles del cuidado de las personas con necesidades especiales y para la actividad doméstica.

Si asumimos estas premisas como ciertas, para solventarlas habría que alcanzar mejoras que redujeran la precariedad: más contratos indefinidos y menos temporales; más contratos a tiempo completo que en jornadas reducidas; mayor facilidad para acceder a servicios públicos para el cuidado de las personas con necesidades especiales (mayores, menores, enfermos, con distintas capacidades, etc.); horarios razonables para poder conciliar; salarios dignos.

Es fundamental seguir sensibilizando, informando y formando en materia de igualdad, desde todos los ámbitos de la enseñanza y desde las administraciones y las empresas para romper con estereotipo y sesgos que lastran nuestra evolución como sociedad.

**5)** Considero que deben existir medidas de discriminación positiva hasta que se alcance un espacio de verdadera igualdad en el que competir libremente.

Las mujeres que trabajamos en economía social no tenemos necesidades especiales o diferentes respecto del resto de mujeres. Necesitamos trabajos estables, salarios dignos acordes a las responsabilidades que desarrollamos y servicios accesibles para poder conciliar la vida personal y profesional. En definitiva, necesitamos lo mismo que los hombres para avanzar en igualdad y justicia como sociedad.

Apoyos públicos, todos para favorecer la conciliación. Esencialmente los que se refieren al cuidado de personas con dependencia o necesidades especiales. Pero insisto en que es una necesidad de la sociedad, no de las mujeres.

**6)** La brecha más evidente es la que concierne a la conformación de los consejos rectores, en los que la presencia de mujeres es muy reducida y desproporcionada en relación a la participación de las mujeres en la base social de las cooperativas, que es del 26% en el año 2019, según los datos recogidos en el Observatorio Socioeconómico del Cooperativismo Agroalimentario Español (OSCAE), mientras que en los consejos rectores hay un 8% de mujeres. Esta circunstancia limita las opciones de las mujeres al cargo de presidencia, al que han llegado un 3,5% en el ejercicio 2019, y con ello también se ven mermadas sus posibilidades para acceder a los consejos rectores de otras entidades del cooperativismo, sean estructuras de segundo grado o de representación.

En los consejos rectores no hay brechas de salario en tanto que por ley no son cargos retribuidos.

En los puestos de dirección solamente hay un 11% de cooperativas agroalimentarias en la C. Valenciana con una mujer al frente, aunque cabe señalar que esta cifra poco a poco va en aumento.

Teniendo en cuenta que el mundo del campo ha sido tradicionalmente un mundo masculinizado, las brechas salariales que pudieran encontrarse en este grupo de profesionales entiendo que no lo son por razón de género sino en todo caso consecuencia del recorrido profesional de las personas que afrontan estas responsabilidades.

“La brecha más evidente es la que concierne a la conformación de los consejos rectores de las cooperativas agro-alimentarias, en los que la presencia de mujeres es muy reducida (8%) y desproporcionada en relación a la participación de las mujeres en la base social de las cooperativas”.

“Es fundamental seguir sensibilizando, informando y formando en materia de igualdad, desde todos los ámbitos de la enseñanza y desde las administraciones y las empresas para romper con estereotipo y sesgos que lastran nuestra evolución como sociedad.”



**Carmen Picot**

Directora de Relaciones Institucionales y RSE de Consum

“Me considero afortunada por trabajar en una empresa, una cooperativa, en la que no se discrimina, ni positiva ni negativamente, por cuestión de género. Consum sitúa siempre a las personas en el centro de su modelo de gestión”.

**1)** Actualmente desempeño el cargo de Ejecutiva de Relaciones Institucionales y RSE en Consum, pero a lo largo de mi vida profesional he pasado por diferentes cargos de responsabilidad y, en ningún momento, he considerado que el ser mujer me haya beneficiado ni perjudicado en mi carrera profesional.

Me considero afortunada por trabajar en una empresa, una cooperativa, en la que no se discrimina, ni positiva ni negativamente, por cuestión de género. Consum sitúa siempre a las personas en el centro de su modelo de gestión. Es por ello que su Estrategia de Talento sienta las bases sobre las que se construyen la totalidad de las políticas del departamento de Personal, con el propósito de atraer, formar, desarrollar, motivar y comprometer a los/las mejores, independientemente del género.

Se considera la capacidad profesional de las personas, sean hombres o mujeres. La dirección de Consum está comprometida con la promoción interna, y es proactiva en cuanto a identificar el talento, criterio fundamental a través del cual se selecciona a las personas según su capacidad para el desempeño requerido.

**2)** Una de las características de las empresas de economía social es la defensa de la persona, de sus derechos, sean hombres o mujeres, apostando por la igualdad de oportunidades y desterrando cualquier tipo de discriminación por razones de género. Las entidades de economía social buscan mejorar la calidad de vida de las personas y generar riqueza local en los territorios donde están implantadas, en ese sentido, creo que promueven más la igualdad de género y, a mayor igualdad de género en el trabajo, mayor igualdad social. La igualdad de género es un poderoso impulsor de la igualdad ya no sólo en el trabajo, también en la sociedad.

Pero apostar por la igualdad de oportunidades conlleva tener una hoja de ruta. Si realmente se quiere la igualdad de género hay que seleccionar buscando

talento “neutro”, hay que facilitar la promoción, hay que realizar planes de formación, hay que adaptar horarios de trabajo, etc.

Actualmente, el Plan que está en vigor, es el III Plan de Igualdad y Conciliación de Consum 2018-2022, que asegura que todos los procesos de selección y promoción cuentan con mujeres candidatas que cumplan el perfil que se solicita. También la formación al 100% de la cadena de mando para sensibilizar en igualdad de oportunidades y perspectiva de género.

Es fundamental que desde la Dirección se apueste sin ambigüedades por unir talento, perspectiva de género y promoción. Y fruto de todo ello es, que en el ejercicio 2019 promocionaron 435 trabajadores, de los que 275 fueron mujeres y 160 hombres. Es decir, casi 2 de cada 3 personas que han promocionado en 2019 en Consum fueron mujeres.

**3)** Una de las causas principales considero que es la falta de Políticas de Personal que establezcan el compromiso de disponer de sistemas transparentes y equitativos de contratación y remuneración para todos los trabajadores. Que desarrolle los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en su ámbito, y promueva las condiciones necesarias, eliminando los obstáculos existentes. La transparencia empresarial aplicada a la política retributiva es un valor que, además de aumentar la confianza de su personal, está demostrado que conlleva a una reducción real de la brecha.

Algo que ya se hacía en las empresas de economía social, desde octubre será obligatorio, aprobado el decreto de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Una norma sobre “transparencia retributiva” por la que las empresas con más de 50 trabajadores deberán publicar las tablas salariales de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, en un máximo de seis meses desde su publicación, con el objetivo de corregir las desigualdades de género en el mundo laboral.

**4)** Más que una opinión es un hecho constatable, en épocas de crisis se ve más afectado el empleo de las mujeres que el de los hombres. Parte del problema reside en que todavía las tareas de crianza y cuidados a terceros sigue recayendo en las mujeres, por lo que este colectivo sacrifica en mayor medida, su desarrollo profesional por unas condiciones laborales menos exigentes.

Las medidas a adoptar desde el punto de vista de las empresas con voluntad de revertir esta situación es favorecer medidas de flexibilidad, fomentando la corresponsabilidad.

Consum, en su Plan de Igualdad y Conciliación recoge los objetivos y las medidas para crear un entorno laboral, donde prime la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Son medidas encaminadas a ampliar la formación y la empleabilidad de las mujeres que se vean afectadas por esta pandemia, que les posibilite la reorientación de su vida laboral.

En “más de 70 medidas para conciliar” se recogen todas las medidas de conciliación e igualdad que Consum ha ido implantando para las personas que allí trabajamos, un documento que también es público porque está disponible en la web de la Cooperativa.

Por ello, en Consum, recibimos en 2017 el distintivo ‘Igualdad en la Empresa’ que concede el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a las empresas que, de forma relevante y significativa, aplican políticas de igualdad de trato y de oportunidades a sus trabajadores. Fue la primera vez que el Plan de Igualdad de Consum recibía un reconocimiento a nivel nacional. Este se suma al distintivo autonómico que la Cooperativa recibió en 2016, de la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana, el Vísado y el Sello ‘Fent Empresa. Iguals en Oportunitats’.

Consum lleva más de una década como la única empresa de distribución que cuenta con el certificado de Empresa Familiarmente Responsable (EFR), un sello promovido por la fundación +Familia y que reconoce la buena labor de las empresas en materia de conciliación e igualdad.

**5)** Las desigualdades de género son un problema social, pero también un desafío económico importan-

te. Hay que abordar todas las formas de desigualdad, pero la de género, por la dimensión de la brecha y los escasos recursos, es importante que las administraciones colaboren con el sector privado, y centren sus esfuerzos en las áreas de mayor impacto para la promoción de la igualdad de género.

Los gobiernos pueden adoptar medidas efectivas para apoyar a las empresas que estén trabajando de manera eficiente en abordar las diferencias salariales de género. Las subvenciones a proyectos emprendedores de la economía social liderados por mujeres, podría ser otro ejemplo. Obligar a las empresas a proporcionar datos que muestren la desigualdad en el pago por género es un paso más.

En definitiva, las medidas más recomendables para mejorar la situación de las mujeres pasaría también por disponer de un marco legislativo habilitador que apueste por la igualdad de manera efectiva, y no sólo en la economía social.

Tenemos un buen marco de trabajo, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que en el ODS 5 establece la necesidad de “impulsar el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico y de forma transversal en otros objetivos.”

**6)** En Consum no existe diferencia en el salario base, independientemente del sexo o lugar de trabajo porque el sistema retributivo en la Cooperativa se basa en bandas salariales y recorrido de grados, asociados a cada puesto de trabajo, independientemente del género.

No obstante, aunque las mujeres ya se están consolidando en los puestos de mando, todavía existe una brecha en la remuneración media entre hombres y mujeres dentro de la organización y que viene asociada, principalmente, a unas prácticas anteriores donde los hombres ocupaban la mayoría de puestos de responsabilidad. Por ello cobran especial importancia las medidas encaminadas a asegurar las necesidades de puestos de mando con perspectiva de género, y por tanto incrementar la presencia de mujeres en dichos puestos.

“Las medidas más recomendables para mejorar la situación de las mujeres pasaría también por disponer de un marco legislativo habilitador que apueste por la igualdad de manera efectiva, y no sólo en la economía social.”



**Lourdes Falcó**

Presidenta de la Cooperativa Agrícola San Isidro de La Vall d'Uixó  
 Presidenta de Caixa Rural La Vall San Isidro

“Estoy satisfecha de haber aceptado este cargo de responsabilidad. Tengo a mi lado un magnífico consejo rector constituido ya por ambos géneros, donde existe el respeto y el apoyo. Formamos un bonito equipo en el que es muy importante la empatía”.

1) En mi caso particular puedo decir que ocupo, desde el año 2016, el cargo de Presidenta de la Cooperativa Agrícola San Isidro de La Vall d'Uixó, y no ha influido, absolutamente para nada, mi condición de género.

En esta entidad, como en muchísimas otras, la presidencia siempre había sido ocupada por un hombre. Cuando el anterior dejó este cargo, todo el Consejo Rector, formado por hombres y yo sola de mujer, me eligió por unanimidad para desempeñar este cargo de responsabilidad. El hecho de ser mujer ni me ha ayudado ni me ha perjudicado. Soy consciente que ha sido por las competencias adquiridas en mi formación.

Desde la creación de la Entidad en 1904, y tal como he dicho anteriormente, la presidencia era siempre cosa de hombres; incluso en el consejo rector no había ninguna mujer hasta que llegué. He trabajado para aumentar el número de mujeres. En la actualidad ya somos tres en el consejo rector.

Estoy satisfecha de haber aceptado este cargo de responsabilidad. Tengo a mi lado un magnífico consejo rector constituido ya por ambos géneros, donde existe el respeto y el apoyo. Formamos un bonito equipo en el que es muy importante la empatía.

2) La Ley 5/ 2011, de 29 de marzo recoge la configuración de Economía Social, como es el conjunto de actividades económicas y empresariales que en el ámbito privado llevan a cabo una serie de entidades que persiguen el interés general económico o social, o los dos a la vez.

El origen de nuestra Entidad se remonta al año 1904 y fue creada como Entidad de Economía social. Se constituyó una sociedad denominada Gremio de Labradores o Sindicato Agrícola “San Isidro” de Vall de Uxó, cuyo objetivo prioritario era resolver necesidades de personas; ayudarlas en la medida de lo posible. A esto, quiero añadir, aunque solo sea como curiosidad, que la creación de este Sindicato se adelanta a la promulgación de la Ley de Sindicatos Agrícola de 1906, tal vez por una mayor sensibilidad social de

nuestros antepasados para afrontar lo antes posible la resolución de los específicos problemas de la localidad, de carácter mayoritariamente agrícola.

Los primeros estatutos de esta Entidad, que se escriben en aquella época, conciben “al socio, la persona, como el elemento central y prevalente, al que hay que ayudar y así ha prevalecido hasta la actualidad, manteniendo su objetivo como economía social. Todo cuanto contribuye al desarrollo de la persona no es ajeno al Sindicato de solidaridad y ayuda mútua, en aras de una mayor justicia y equidad social”.

Una buena gobernanza es capaz de adaptar la entidad a los nuevos tiempos. Y según esto, la gobernanza cooperativa es el conjunto de mecanismos y controles internos y externos, con los cuales las cooperativas defendemos y aseguramos el alcance de los objetivos de una organización, de un modo consistente con el propósito de la misma, pero sobre todo, garantizando la continuidad de los principios cooperativos.

Una de las cosas que la gobernanza tiene que tener en cuenta, es el Plan de Igualdad de Género. Así, parte importante de sus esfuerzos deben ir dirigidos a detectar y corregir posibles desigualdades de este tipo. Ha de tener la vista puesta en el proceso de toma de decisiones, la dinámica del poder y las prácticas de rendición de cuentas.

En mi caso, que estoy en una cooperativa agroalimentaria, puedo afirmar que nos basamos en una forma de organización empresarial que basa sus actividades en la adhesión voluntaria de sus socios que participan económicamente, con una gestión que es totalmente democrática, y con una gran preocupación por la educación, la formación y también damos toda la información y trabajamos por el interés de todos los socios y clientes.

Los principios por los que trabaja una entidad de la economía social, y lo hace de forma independiente respecto a los poderes políticos del momento, son la primacía de las personas y del fin social antepuestos al capital. La gestión es totalmente transparente y autónoma donde se decide en función de las personas y

sus aportaciones de trabajo o servicios a la entidad, pero también en función del fin social.

Y otro de los grandes puntos por los que trabajamos es la promoción de la solidaridad interna y con la sociedad con el objeto de favorecer el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre ambos géneros, la generación de trabajo estable y de calidad, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, la inserción de personas en riesgo de exclusión social y la sostenibilidad.

**3)** Es cierto que si observamos los datos que nos dan las estadísticas, el género femenino recibe una remuneración inferior al hombre, aún en la actualidad y por la realización de un trabajo del mismo valor. A pesar de que un alto porcentaje de las mujeres tienen titulación universitaria, muy frecuentemente trabajan en sectores de la economía de menor valor agregado y directamente, de menor remuneración.

Las principales causas que explican estas brechas salariales son varias y muy variadas desde mi punto de vista. Así, los roles tradicionales influyen bastante sobre qué trabajo puede desempeñar cada uno de los géneros; además, observo que aquellos trabajos en los que la cantidad de mujeres es muy alta, las retribuciones suelen ser inferiores porque se piensa que el trabajo lo realizan por características vinculadas a la mujer y no por competencias adquiridas en su formación. La situación familiar las lleva a trabajar menos horas y esto repercute en un salario menor. Así, las mujeres siguen siendo las encargadas del trabajo no remunerado del hogar y del cuidado de personas dependientes como mayores, niños o enfermos. Todo esto conduce a empleos a tiempo parcial como primera opción con el consiguiente sacrificio del desarrollo profesional de la mujer.

Como medidas a tomar para eliminar esta brecha salarial por el género de la persona haría diversas cosas y a distintos niveles, por ejemplo a nivel de contratación, de formación del personal trabajador, horarios, análisis de los datos, revisión del Plan de Igualdad, etc. que expongo y explico a continuación. Es importante la promoción profesional y el desarrollo de carrera con criterios que sean técnicos y objeti-

vos a partir de una serie de méritos pero sin sesgo de género y además con una planificación de apoyo con igualdad de oportunidades. Es importante definir un Plan de Igualdad en la empresa que tenga muy claro su principal objetivo para lograr esa igualdad de trato, ... pero también de oportunidades entre ambos géneros. Así, crear un sistema de selección, contratación y promoción transparentes, que esté al alcance de todos en cualquier momento que se requiera. Facilitar la formación de los trabajadores en su horario laboral y lo más cerca posible de su puesto de trabajo. Respecto a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, sería muy conveniente crear flexibilidad en los horarios, posibilitar excedencias cortas y reducir la jornada por motivos de cuidado. Veo muy acertado, formar a un grupo, no muy extenso, de personas para que gestionen horarios y grupos flexibles en función de las distintas necesidades de las ya expuestas. Pero también convendría fomentar la corresponsabilidad en el ámbito familiar y laboral entre hombres y mujeres; a igual que los derechos en los permisos de maternidad y paternidad para evitar desigualdades. Pienso que son temas que han existido siempre pero que, ahora en la actualidad, son punteros y estaría bien que se trataran también a nivel educativo en los centros docentes como medida para concienciar a las jóvenes generaciones.

Yendo un poco más allá de lo expuesto, y pensando más en la eficiencia del proceso y de los resultados, habría que redactar un Plan de acción con los distintos objetivos que se quieren alcanzar y los pasos a seguir para lograrlos. Esto, en cada empresa, organización entidad, etc., habría que señalarlo en un calendario y tenerlo visualizado a diario para tenerlo bien presente e ir actuando en función de los objetivos a alcanzar o conseguir en cada fecha, es decir planes acordados y en revisión periódica.

A continuación debería realizarse una evaluación de este Plan de Igualdad, en el que sería importante la auditoría retributiva para analizar los resultados; además encuentro interesante realizar encuestas, por un lado para ver el grado de satisfacción, y por otro, para que aporten sugerencias o posibilidades de mejora.

“He incorporado a varias mujeres en cargos directivos y puedo afirmar que la retribución por su trabajo es igual que la de los hombres, sin que haya discriminación salarial por la diferencia de género y todo desglosado con transparencia.”

**4)** Actualmente, ya queda constancia de que los efectos económicos y sociales ocasionados por la pandemia no afectan por igual a hombres y mujeres, afectando más negativamente a las mujeres, y esto agrava aún más las desigualdades ya existentes.

Así, sectores como el comercio, el turismo o la hostelería, donde trabaja más cantidad de mujeres, han sido obligados a cerrar por el confinamiento o ya por motivos económicos ocasionados por esta crisis.

Otra de las medidas de prevención por la Covid es el distanciamiento social; así, hay cuestiones que recaen más en la mujer; como ejemplo de estos días, tenemos el cuidado de los niños por el cierre de los colegios. La mujer es la que se queda más en casa ya que suele trabajar más en sectores no esenciales. En un contexto de destrucción de empleo, es la mujer la que está más desfavorecida a nivel de mercado de trabajo; y puede agravarse, debido a que tiene más probabilidades de no recuperar su empleo como medidas económicas, reducción de jornada o de plantilla, etc. En términos generales, a la mujer le tomará más tiempo reincorporarse al mundo laboral.

Como medidas para cambiar esta situación, una sería incorporar más mujeres en sectores en los que haya que tomar decisiones, ya que así sería más fácil tener en cuenta las peticiones, ideas y necesidades de este género, que en muchas ocasiones no son imaginables en la mente masculina.

Hay que hacer planteamientos para garantizar que la igualdad se tenga presente en todo momento, tanto en tiempos de calma y tranquilidad económica como en casos de crisis. Establecer este objetivo dentro de lo que son prioridades y todo para diseñar estrategias que ayuden a disminuir los efectos de la crisis en la economía de las mujeres.

**5)** Responder esta cuestión es imposible sin tener en cuenta algunos aspectos del Real Decreto 0902/2020 de 13 de octubre, el cual trata el tema de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Las medidas públicas más recomendables son las que nos facilitan la información sobre el valor y cuantía de las retribuciones y, que además, permitan deducir e identificar posibles discriminaciones, como es una incorrecta valoración de puestos de trabajo en función del género. No se entiende cómo dos personas de diferente género, que desempeñen un trabajo de igual valor, perciban una retribución distinta sin justificación objetiva. Para evitar estas situaciones sería adecuado tener auditorías retributivas que identifiquen estas posibles discriminaciones.

Es totalmente conveniente que las empresas o entidades lleven un registro retributivo de toda su plantilla de trabajadores, con el fin de garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones con la información retributiva de las mismas, mediante datos promediados y desglosados por sexo, así estarían plasmados todos los datos de manera objetiva y facilitarían la labor a estos auditores.

Para revisar correctamente el tema financiero en una empresa, es necesario que exista y esté actualizado un listado de características que toda empresa tenga que cumplir y que los auditores retributivos comprueben que se cumplen totalmente. Todo esfuerzo en esta materia debe ir dirigido a identificar la existencia de posibles brechas retributivas que sean injustificadas o discriminatorias para actuar y subsanar la situación. En caso de detectar algún tipo de incumplimiento o fraude en materia financiera, lo conveniente sería llevar a cabo las acciones administrativas y judiciales oportunas, de acuerdo con la Ley de infracciones y Sanciones del Orden Social y con la Ley reguladora de la jurisdicción social.

**6)** “Brecha” es sinónimo de rotura o herida. Resquicio por donde se empieza a perder seguridad en cualquier ámbito; esto no conlleva nada bueno; son todo connotaciones negativas.

En la Entidad que presido, gran parte de mi esfuerzo ha ido enfocado a cerrar o evitar brechas y más si son de tipo salarial por condición de género. Así, desde su creación, en 1904, no ha habido nunca ninguna mujer en cargos de gobernanza o directivo. A partir de 2016, cuando entré a ocupar este cargo de responsabilidad, una de las cosas que he puesto en valor y siempre se me ha respaldado, es que entren más mujeres. Y en igualdad de condiciones, tengan el mismo salario, tanto si son hombres como mujeres.

Hasta la actualidad, he incorporado a varias mujeres en cargos directivos y puedo afirmar que la retribución por su trabajo es igual que la de los hombres, sin que haya discriminación salarial por la diferencia de género y todo desglosado con transparencia. Por tanto puedo decir, que en la entidad que presido no existe brecha salarial y me siento, por esto, muy satisfecho.

**Mercedes Herrero**

Directora de de Estudios Superiores de Florida Universitària

“La igualdad de oportunidades forma parte de los valores y principios que compartimos las organizaciones de la economía social, lo que se traduce en condiciones laborales más equitativas e igualitarias”.



**1)** En mi caso mi condición de género ni me ha ayudado ni me ha perjudicado para alcanzar este puesto de responsabilidad que ocupé desde septiembre de 2019. El conocimiento de la cooperativa, de la cual soy socia desde 1999, así como mi formación y trayectoria profesional y societaria dentro de la misma fueron los elementos valorados para ocupar este puesto.

En Florida Centre de Formació Cooperativa Valenciana los diferentes puestos de trabajo se cubren teniendo en cuenta la adecuación del perfil profesional del candidato o candidata al puesto, y el ser hombre o mujer no es un elemento que se tenga en cuenta.

**2)** La igualdad de oportunidades forma parte de los valores y principios que compartimos las organizaciones de la economía social, tal y como se recoge la Ley 5/2011 en el artículo 4c. de principios orientadores, “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...”. Por tanto, la igualdad de género es parte del ADN de las entidades de la economía social, lo que se traduce en condiciones laborales más equitativas e igualitarias si nos comparamos con las empresas ordinarias que no son de la economía social. Cada vez son más los estudios y trabajos que evidencian esta realidad. Un ejemplo es el estudio publicado por CEPES en 2019 sobre ‘El impacto socioeconómico de los valores y principios de la Economía Social en España’, en el que se demuestra empíricamente que el comportamiento de las empresas y entidades de la Economía Social se traduce en la reducción de las desigualdades, afectando a la configuración de sus plantillas y a las condiciones de trabajo. Entre otras cuestiones destaca que casi la mitad de las contrataciones en empresas de economía social son mujeres. Además, la presencia de mujeres en puestos directivos es del 58,1% frente al 51,2% en otros modelos empresariales, siendo menor la brecha salarial entre hombres y mujeres, 6% frente al 20% en otros modelos empresariales.

Estas evidencias creo que claramente demuestran que la gobernanza democrática que actúa conforme a los principios de equidad, cohesión social y sostenibilidad, propia de las empresas de la economía social, influye positivamente en la igualdad de género.

**3)** Lamentablemente en el siglo XXI la brecha salarial de género es una realidad en muchos países. La dificultad de conciliar la vida laboral y familiar es una de sus causas. Siguen siendo mayoritariamente las mujeres las que se reducen la jornada laboral para el cuidado de los hijos y también para el cuidado de los mayores, con lo que eso significa en términos de salario y de posibilidades de promoción profesional. En muchos casos, la maternidad supone, incluso, la interrupción de su carrera profesional afectando así a su progresión laboral y a su salario.

La menor presencia de mujeres en puestos de alto nivel sería otra de las causas, así como la mayor presencia de mujeres en sectores y actividades en los que los salarios son más bajos como sería el caso del sector sanitario, administración, servicio doméstico... Además, en estos sectores hay una mayor prevalencia de contratos temporales y a tiempo parcial, lo que contribuye a aumentar la brecha, ya que este tipo de contratos lleva asociado un menor número de horas trabajadas que los contratos indefinidos y de jornada completa. Así mismo, los contratos temporales impiden en muchos casos la acumulación de antigüedad.

Por último, si bien es cierto que el nivel medio de formación de las mujeres ha crecido en los últimos años de forma más pronunciada que el de hombres, presentando actualmente las mujeres, por término medio, mayores niveles de formación que los hombres, la orientación académica influye en la presencia que hombres y mujeres tienen en los sectores de la economía, lo que condiciona salarios y condiciones laborales. Los hombres tienen mayor presencia en carreras técnicas, como las ingenierías o las relacionadas con las TIC, mientras que las mujeres se dirigen

mayoritariamente a estudios relacionados con educación y sanidad. Por tanto, la orientación académica actual de las mujeres no está en línea con los perfiles profesionales más demandados y ligados a mayores salarios y mejores condiciones laborales.

En cuanto a las medidas para reducir la brecha salarial considero importantes aquellas que mejoren la conciliación de la vida laboral y familiar como la flexibilización de horarios, el trabajo por objetivos, el aumento de plazas escolares de 0 a 3 años, así como en los centros especializados para la atención y el cuidado de las personas mayores o dependientes. Considero también que es importante una mayor transparencia salarial de las empresas, así como implementar acciones de sensibilización de los beneficios de la igualdad de oportunidades, mostrando a las empresas que el talento no tiene género y que la correcta inserción de las mujeres y la diversidad de género aportan valor a las empresas.

Por último, la educación es fundamental. Educando en la corresponsabilidad podemos contribuir a eliminar la idea tan extendida todavía de que la conciliación familiar y laboral corresponde únicamente a las mujeres. Educando en igualdad desde edades tempranas, permitirá empoderar a las niñas para que se vean capaces de hacer cualquier cosa. Hacerles ver que no hay estudios o profesiones de hombres y mujeres, que ellas son igual de capaces que sus compañeros de estudiar cualquier materia y desempeñar cualquier profesión. No hay carreras ni profesiones exclusivas para un género u otro. Como dijo Sonia Sotomayor (jueza asociada de la Corte Suprema de los Estados Unidos): “Hasta que no tengamos igualdad en educación, no tendremos una sociedad igualitaria”.

4) La crisis generada por la Covid-19 ha afectado de manera más grave al empleo de las mujeres ya que ha tenido repercusiones especialmente graves en los sectores del comercio, turismo, hostelería y servicio doméstico, sectores en los que el porcentaje de muje-

res empleadas es muy elevado, y en los que se prevé una recuperación lenta.

A mi juicio las medidas para paliar esta situación deberían ir en varias direcciones. Por un lado, es necesaria la adopción de políticas pasivas de empleo que permitan mantener la renta e ingresos a corto plazo. Pero es necesario también implementar políticas activas de empleo dirigidas a mejorar la empleabilidad de las mujeres en estos y en otros sectores de actividad, así como medidas dirigidas a fomentar y facilitar el emprendimiento, en especial, el emprendimiento social. Las cooperativas de trabajo, por ejemplo, han permitido que un gran número de mujeres accedan al mundo laboral, siendo el modelo empresarial que ha permitido también que muchas de ellas se conviertan en empresarias poniendo en marcha un proyecto común y compartido. Además, las cooperativas han demostrado una vez más en esta crisis, su mayor capacidad de resistencia. Por tanto, es importante establecer líneas de actuación que promocionen entre las mujeres, tanto del medio urbano como rural, el modelo de cooperativa de trabajo.

5) Tal y como se ha señalado anteriormente, la situación de las mujeres en las empresas y entidades de la economía social es mejor en relación con otro tipo de empresas. Sin embargo, esto no significa que no exista todavía margen de mejora. En este sentido creo que sería recomendable valorar el alcance y dar continuidad a las medidas que se plantearon en el eje 9. Fomento de la igualdad de género y de la inclusión social en la economía social de la Estrategia Española de Economía Social 2017-2020. Entre otras, facilitar a las entidades de la economía social su integración en los proyectos e iniciativas que se lleven a cabo para fomentar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el sector; incentivos para el establecimiento de planes de igualdad en las entidades de la economía social, entre otras.

Así mismo, sería importante diseñar e implementar programas públicos para el fomento del empre-

“La educación es fundamental. Educando en la corresponsabilidad podemos contribuir a eliminar la idea tan extendida todavía de que la conciliación familiar y laboral corresponde únicamente a las mujeres. Educando en igualdad desde edades tempranas, permitirá empoderar a las niñas para que se vean capaces de hacer cualquier cosa.”

dimiento social colectivo entre las mujeres, que incluyeran subvenciones y/o instrumentos crediticios apropiados y planes de formación y asesoramiento económico y jurídico. También las subvenciones a las empresas de economía social que incorporen socias trabajadoras permitirían la consolidación de los puestos de trabajo de las mujeres y su participación en los órganos de decisión.

La nueva Estrategia Española de Economía Social 2021-2027 es una buena oportunidad no sólo para dar continuidad a las medidas de la anterior estrategia, sino para avanzar en medidas cada vez más efectivas en materia de igualdad.

6) En 2009 Florida Centre de Formació implantó su Primer Plan de Igualdad. En la actualidad vamos ya por el tercero. Esto nos ha permitido elaborar diagnósticos sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en nuestra organización. Diagnósticos que han inspirado objetivos y actuaciones que

hemos ido implantando desde 2009 con el objetivo de corregir las desigualdades de género identificadas. Objetivos y actuaciones estructurados en seis áreas de intervención: acceso al empleo, conciliación, promoción y formación, retribuciones, salud laboral y comunicación y lenguaje no sexista.

Un aspecto a destacar sería el hecho de que en nuestra organización contamos con una presencia importante de mujeres en puestos de responsabilidad. El actual equipo de dirección está formado por dos hombres y tres mujeres. Del mismo modo en las direcciones intermedias hay una prevalencia de mujeres, así como en el Consejo Rector, formado por 2 hombres y 5 mujeres.

Señalar también, que la remuneración percibida por el trabajo realizado por los socios y socias viene determinada por el baremo que corresponde al nivel salarial en el que se enmarca el puesto de trabajo, siendo el mismo para todas las personas que ocupan un mismo nivel y puesto.



*Mujeres cooperativistas visitando el Parlamento Europeo, en una jornada sobre Igualdad.  
Foto: Cooperativas Agro-alimentarias.*



**Elena Meliá Martí**

Responsable del Grupo de Investigación de Economía Social del Centro de Investigación en Gestión de Empresas (CEGEA), de la Universitat Politècnica de València

“El ADN de las entidades de economía social las hace empresas especialmente preocupadas por garantizar la igualdad, la equidad y la solidaridad”.

**1)** Yo trabajo en la Universidad pública, y en este ámbito no hay restricciones o limitaciones de carácter normativo en el ámbito del género por parte de la institución.

Ahora bien, la realidad indica que puede haberlas, derivadas de condicionantes sociales y familiares. La realidad es que la mayor parte de la responsabilidad de la familia e hijos recae en muchos casos en la mujer por lo que al final, existen unos 6-8 años desde que se tienen hijos, en los que las mujeres se autoexcluyen de muchos puestos de responsabilidad. No hay más que ver que una buena parte de mujeres con puestos de responsabilidad o carreras académicas más sobresalientes no tienen hijos, o lo hacen de forma más retardada, cuando si analizamos el colectivo de hombres esta distinción no existe.

**2)** El ADN de las entidades de economía social las hace empresas especialmente preocupadas por garantizar la igualdad, la equidad y la solidaridad. Todos estos valores deberían de garantizar una mayor igualdad de género en sus entidades. Sin embargo, la realidad demuestra que esto no siempre es así.

De hecho, en el ámbito en el que yo trabajo y conozco más, el de las cooperativas agroalimentarias, pesa mucho más la inercia de la adjudicación de roles tradicional (la gestión y la toma de decisiones en el ámbito agroalimentario recae en los hombres) que la garantía de estos valores.

Es cierto que esto está cambiando, y cada vez hay mas mujeres en los equipos de gobierno de las cooperativas, pero aún queda mucho camino por recorrer.

**3)** En el mundo de la administración pública esta brecha no existe o es muy reducida, al menos no en los ingresos que se perciben directamente de la administración.

Sí parece existir sin embargo, en las universidades, una menor actividad de transferencia de las mujeres,

nuevamente probablemente derivada de un tema de autoexclusión por contar con menos tiempo disponible por las razones aludidas.

En la empresa, una gran parte de la brecha, creo que puede deberse a que a los hombres se les atribuye un “plus de disponibilidad” por considerar que tienen dedicación y disponibilidad “exclusiva” para la empresa.

En el caso de las mujeres, aún cuando puedan tener una mayor capacitación, no se les atribuye esta disponibilidad plena, ya que son las que asumen una gran parte de la gestión en el ámbito familiar; por lo que en muchos casos, no se considera que sean merecedoras de ese plus.

Además, inconscientemente, muchas empresas aún asignan al sueldo de la mujer el carácter de “complementario al del hombre” por lo que puede que no consideren que deba ser tan elevado como el de un hombre.

Las soluciones no son factibles a corto plazo. La solución pasa por una mayor concienciación social de lo injusto que es para las mujeres esta realidad. La concienciación debe existir desde edades tempranas y venir del ámbito familiar y escolar.

Igualmente, se deben impulsar medidas de concienciación en las empresas.

**4)** Seguir incidiendo en las Medidas de concienciación (en los colegios, para ir concienciando a niños y niñas), en las empresas (para que los ajustes en periodo de COVID, si se realizan, recaigan por igual en hombres y mujeres), en la sociedad (para concienciar a los hombres de la importancia de la corresponsabilización).

También sería bueno el apoyo familiar en forma de guarderías o espacios a los que llevar a los niños si hay confinamiento, de forma que las mujeres puedan seguir trabajando o teletrabajando si es el caso.

5) No creo que se trate sólo de ayudas públicas, es más un tema de concienciación. Quizás que desde la administración se podrían subvencionar seminarios en los que se traten estos asuntos, y condicionar alguna ayuda a que los directivos y trabajadores de las empresas asistan.

No obstante, creo que las cuotas han funcionado, porque han sido un revulsivo y sin duda han hecho que aumente la presencia de mujeres en los órganos de decisión.

Continuar apoyando medidas en el marco de la Ley de igualdad, más allá de las empresas cotizadas. Los planes de igualdad ampliados a empresas de más de trabajadores son una buena medida en la que hay que incidir.

No creo que sea bueno subvencionar la contratación femenina, porque puede inducir a la idea de que se puedan contratar mujeres menos cualificadas que hombres por la ayuda. Sin embargo, creo que hay que poner en práctica medidas de incentivación de una mayor paridad laboral en las empresas, especialmente en ámbitos directivos.

6) En las cooperativas agroalimentarias, con las que tengo mucha relación por mi trabajo, se identifican casos de brecha de género a todos los niveles:

- En los Consejos Rectores (no suele haber en general presencia de mujeres en los Consejos, y si las se

suele reducir a una o como máximo dos, siendo muy poco frecuente que ocupen la presidencia de la cooperativa)

- En los equipos directivos (es rara la existencia de directoras generales, y la presencia de mujeres se suele concentrar en la responsabilidad de la administración)

- En los órganos de participación (asambleas), ya que su asistencia a las mismas es reducida, y cuando asisten, suelen manifestar sus opiniones en menor proporción que el colectivo de hombres.

Hay muchas razones:

- En el mundo agrario todavía hay situaciones machistas, en parte derivadas del elevado envejecimiento del sector, que arrastra una cultura más conservadora.

- Al no estar presentes las mujeres en los Consejos Rectores, están fuera de los círculos entre los que se eligen los nuevos miembros. Es muy difícil traspasar este límite. Pero muchas veces no por imposición del colectivo masculino, sino que deberían ser las propias mujeres las que demandaran su incorporación, lo que supondría un punto de inflexión, ya que la experiencia demuestra que una vez entra una mujer en un Consejo, luego siguen más.

- En las Asambleas opinan menos. Nuevamente es también un tema de que las mujeres se conciencien de que su opinión vale tanto como la de los hombres y pierdan el miedo a expresarse.

“En el mundo de la administración pública la brecha no existe o es muy reducida. En las universidades, sin embargo, sí parece existir una menor actividad de transferencia de las mujeres, probablemente derivada de un tema de autoexclusión, por contar con menos tiempo para conciliar la vida personal y familiar”.

“En las cooperativas agroalimentarias, con las que tengo mucha relación por mi trabajo, se identifican casos de brecha de género a todos los niveles: Consejos Rectores, equipos directivos y órganos de participación (asambleas). En el mundo agrario todavía hay situaciones machistas, en parte derivadas del elevado envejecimiento del sector”.



## Paloma Tarazona

Directora de la Federación Valenciana de Cooperativas de Trabajo Asociado (FEVECTA)

“Hay dos valores nucleares de la economía social que, según mi experiencia, tienen una influencia determinante en que la igualdad de género y la no discriminación ocupen un puesto central en sus organizaciones. Uno es la transparencia y otro la participación”.

**1)** El hecho de ser mujer ha tenido una influencia tanto en las experiencias que he tenido como profesional como en la forma en la que he conducido mi carrera profesional. No creo que me haya ayudado especialmente, y tampoco que me ha perjudicado de una forma clara y directa, pero sí ha condicionado algunas de las decisiones que he tomado sobre mi carrera profesional. Varias de estas decisiones podría decirse que, a corto plazo, resultaron perjudiciales profesionalmente hablando, pero, curiosamente, algunas de ellas, en el largo plazo, fructificaron en avances profesionales inesperados.

**2)** Hay dos valores nucleares de la economía social que, según mi experiencia, tienen una influencia determinante en que la igualdad de género y en general la no discriminación por cualquier razón ocupen un puesto central en las organizaciones de economía social. Uno es la transparencia y otro, la participación. La combinación de ambos crea un ecosistema especialmente favorable a la igualdad de género en de las entidades de la economía social. Por un lado, la transparencia ayuda a identificar las situaciones de discriminación que en otro tipo de entornos más opacos pasan desapercibidas o, directamente, se ocultan. Por otro, la participación da voz a grupos de personas que habitualmente son excluidos de los foros de decisión y debate en otro tipo de organizaciones. Estas personas, gracias a la información de que disponen por trabajar en organizaciones transparentes, pueden hacer llegar su visión y sus experiencias a los centros de decisión de las organizaciones, favoreciendo la adopción de políticas de empresa más favorables a la integración y la igualdad.

**3)** El asunto de la brecha salarial es muy complejo y trasciende ampliamente la cuestión de la formación. Sin ánimo de ser exhaustiva, la brecha salarial está relacionada con cuestiones como la discriminación

horizontal de trabajo, el hecho de que la tasa de actividad de la mujer entre las cohortes más maduras del mercado laboral siga estando bastante por debajo de la de los hombres y, por supuesto, con las expectativas sociales que existen sobre la mujer, y, en especial, sobre la mujer que es madre. Algunos de estos asuntos se irán solucionando con el tiempo, otros tienen más difícil solución. La tasa de actividad de las mujeres maduras irá ampliándose a medida que las mujeres más jóvenes que sí están incorporadas masivamente al mercado laboral vayan cumpliendo años, avanzando en sus carreras profesionales y sus remuneraciones vayan creciendo. La cuestión de la discriminación horizontal habrá que trabajarla en muchos frentes: Para empezar en el educativo, promoviendo vocaciones técnicas y científicas entre las niñas, algo en lo que, por cierto llevamos trabajando desde hace tiempo con poco éxito. También habrá que cambiar muchas mentalidades en ámbitos como el de la industria, la informática, la energía, las comunicaciones, etc. y, por supuesto, habrá que trabajar a nivel social para derribar estereotipos de género que indican qué es una actividad laboral adecuada para una mujer y qué no lo es. Por lo que respecta a la cuestión de los roles de género en la familia y especialmente en lo que respecta a la maternidad y la paternidad, como mujer y madre que lleva 25 años ininterrumpidamente trabajando, me consta que se ha avanzado mucho en el plano normativo, pero todavía queda trabajo por hacer, especialmente en lo que respecta a las actitudes y expectativas sociales respecto de estos roles de género.

**4)** La crisis de la COVID afecta más a las mujeres que a los hombres por varios motivos. Entre los más evidentes está el hecho de que el empleo femenino se concentra principalmente en el sector servicios y, en concreto, bien en servicios esenciales, especialmente expuestos al riesgo de contagio, bien en servicios es-

pecialmente afectados por las medidas de contención adoptadas para combatir la extensión de la pandemia (comercio, hostelería, etc.). Otro motivo evidente es que la situación laboral de las mujeres suele ser bastante más precaria que la de los hombres y como en todas las crisis, las primeras personas en salir del mercado laboral, siempre son aquellas cuyos contratos son temporales. No hay forma de atajar estos dos problemas en el corto plazo, pero cualquier medida que ayude a corregir la precariedad de la mujer en el mercado laboral y la discriminación horizontal del trabajo, ayudará a que en el futuro, las mujeres no sufran de forma desproporcionada los efectos de estas calamidades.

5) Personalmente creo en el potencial de los planes de igualdad para introducir dinámicas positivas en las empresas, también en las de economía social. Sería interesante extender su implantación a las pequeñas organizaciones de economía social. No obstante, habría de hacerse a base de incentivos (fiscales, ayudas para cubrir gastos o poner en marcha medidas que se derivasen de los mismos, etc.) antes que a través de la obligatoriedad legal. Además habría que simplificar los contenidos y alcance de los planes en estos casos. También sería útil promover una mayor presencia de mujeres en los consejos rectores de las cooperativas. Para ello es imprescindible avanzar en el movimiento de racionalización de los horarios de trabajo. Como

anécdota contaré que, al poco de acceder al puesto de responsabilidad que ahora ocupo, alguien (otra mujer) me dijo que la mejor forma de conciliar es ocupar un puesto de responsabilidad, porque nadie te va a poner una reunión a las 19:00, ya que la agenda que dicta los horarios de las reuniones es la tuya. Hay mucho de cierto en esto. La racionalidad de los horarios de trabajo, desde mi punto de vista es una de las mejores políticas para mejorar la situación de las mujeres en el ámbito laboral. Un programa público de incentivos potentes para que las empresas adoptasen la jornada intensiva tendría un impacto muy positivo en este sentido, también en las de economía social.

6) En FEVECTA tenemos un plan de igualdad desde hace más de 10 años. A través de este instrumento venimos trabajando de forma sostenida en la identificación de cualquier situación, práctica o decisión que pueda facilitar la aparición de brechas de género en la organización. Los sistemas de vigilancia, transparencia y participación que incorpora el plan de igualdad nos permitieron primero corregir situaciones que se habían normalizado en la organización a lo largo de los años, pero que no soportaban un análisis serio desde una perspectiva de género. Con posterioridad hemos trabajado para analizar todos los cambios en las políticas de personal de la organización desde una perspectiva de género, de manera que podamos prevenir la aparición de situaciones de discriminación.

“Personalmente creo en el potencial de los planes de igualdad para introducir dinámicas positivas en las empresas, también en las de economía social. Sería interesante extender su implantación a las pequeñas organizaciones de economía social. No obstante, habría de hacerse a base de incentivos”.

“En FEVECTA tenemos un plan de igualdad desde hace más de 10 años. A través de este instrumento venimos trabajando de forma sostenida en la identificación de cualquier situación, práctica o decisión que pueda facilitar la aparición de brechas de género en la organización”.



**Cati Corell**

Directora de Producto y Agroturismo en la Cooperativa de Viver

“Nunca he considerado que el hecho de ser mujer fuera un problema. Sin embargo, si las mujeres se ven obligadas a tomar media jornada para atender a sus hijos o personas mayores es claro que donde hay que actuar es en ese punto”.

**1)** Ni ayudado ni perjudicado, nunca he considerado que el hecho de ser mujer fuera un problema, de modo que esa ha sido mi actitud.

**2)** Puede que se sientan más obligados a tenerlo en cuenta o más bien que cuando alguien se lo plantea le escuchan más pero no dejan de ser reactivos en contadas ocasiones son proactivos.

**3)** Si ese salario medio se ve influenciado porque las mujeres se ven obligadas a tomar media jornada para atender a sus hijos o personas mayores es claro que donde hay que actuar es en ese punto, en que no sea necesario que ellas sean las que adopten esas medidas.

Guarderías en centros de trabajo, atención de personas mayores en domicilio, obligación de paridad a la hora de tomar descansos o permisos por paternidad/maternidad, posibilidad de teletrabajo.

Campañas de educación hay que sembrar para el futuro. Visibilización de aquellas empresas que están sensibilizadas que cunda el ejemplo.

**4)** Que el teletrabajo pueda ser una opción real con la atención de niños y personas dependientes.

**5)** A mismos méritos se podría premiar la contratación de mujeres con hijos a su cargo, racionalización del presentismo, adecuación de horarios laborales, facilitar el trabajo por objetivos. Creación de guarderías en centros de trabajo e incluso puntos de atención de personas mayores destinando parte de la cotización que el empresario paga a este servicio.

**6)** No se dan brechas de género, que yo sepa.



**María Benítez**

Directora de Marketing de Robotnik

“En mi empresa hay mujeres en todos los departamentos y los puestos de trabajo y los cargos están instaurados en función de la valía profesional”.



**1)** En mi caso en particular, no creo que haya influido absolutamente en nada. Los últimos nueve años he sido la Directora de Marketing de la empresa y me consta que no he sufrido ningún trato especial, ni en positivo ni lo contrario, por mi condición de género.

**2)** Robotnik es una empresa de economía social, concretamente una Sociedad Laboral Limitada. El concepto de igualdad es inherente a la misma. Considero que esta visión está mucho más presente en ocasiones en este tipo de empresas que en otras, ya que está en el origen mismo de la compañía, del mismo modo que lo están otros valores, como la primacía de las personas y del fin social sobre el capital, una gestión democrática y participativa o el compromiso por la creación de empleo estable, por citar algunos.

**3)** Es evidente que las carreras profesionales de las mujeres muchas veces se ven mermadas por las interrupciones propias de la maternidad o responsabilidades familiares, como puedan ser el cuidado de personas dependientes. Desgraciadamente, el hecho de que existan esas diferencias salariales hace que, ante un momento de elección de quién debe encargarse de algo (con la correspondiente renuncia), recaiga habitualmente en la mujer, que es quien, muchas veces, tiene un sueldo menor.

La cuestión para mí es si ese sueldo es el que debería, es decir, si responde a unos criterios objetivos o si está por debajo de lo que cobraría su homólogo masculino, que es lo que suele pasar según las estadísticas. Creo que “el engaño” está ahí, en aceptar que la renuncia es porque la mujer económicamente aporta menos y por tanto su trabajo es más prescindible, en lugar de analizar si el salario se corresponde con el valor que aporta en una empresa, a la sociedad, y si es equivalente al de sus compañeros masculinos.

Además de una cuestión de justicia, las estimaciones del propio Parlamento Europeo muestran que una reducción de un punto porcentual en la reducción de la brecha salarial de género daría como resultado un aumento en el producto interior bruto del 0,1%. Esto quiere decir que lograr una sociedad igualitaria

no solo es éticamente deseable, también tiene ventajas en planos como el económico.

Creo que ayudaría a lograr esta igual implementar medidas como la flexibilidad laboral (para todos independientemente de su género) y transparencia salarial.

**4)** Esta situación de pandemia ha sacado a la luz las ventajas del teletrabajo. En nuestro caso, es una fórmula que ya teníamos instaurada.

De todas maneras, quien lo haya vivido, sabrá que el teletrabajo es trabajo igualmente, solo que sin desplazamiento físico al centro de trabajo. Es decir, tiene la ventaja de poder ahorrarse un tiempo en dicho desplazamiento y organizar con flexibilidad los tiempos de trabajo, pero para que funcione, también lo tienen que hacer los centros educativos. Trabajar en casa atendiendo a la vez a los niños no permite trabajar de manera eficiente.

Lo que es imprescindible es que las medidas de conciliación no se enfoquen únicamente a las mujeres. Tienen que ser aplicables a ambos géneros, de manera que ambos se beneficien de esas medidas.

**5)** Creo que como con otros colectivos que necesitan un refuerzo positivo para alcanzar la igualdad, quizás se podrían articular ayudas de faciliten la contratación. Si esta sociedad funcionara de acuerdo con una igualdad real, no sería necesario, pero quizás ahora mismo sí lo es hasta que la alcancemos. No soy partidaria de general de la discriminación positiva, pero es evidente de que seguimos teniendo un problema en esta sociedad y quizás hay que forzar ciertos mecanismos hasta que funcionen de manera natural.

**6)** En mi empresa hay mujeres en todos los departamentos y los puestos de trabajo y los cargos están instaurados en función de la valía profesional. Sí que es cierto que durante mucho tiempo no teníamos tantos perfiles femeninos entre los que elegir (entendiendo que esto varía en función del sector). Es un hecho objetivo que no nos llegaban tantos CVs de mujeres, especialmente para ciertos puestos. Ahora afortunadamente cada día pasa menos.



**Katia Bataller**  
Gerente en la Cooperativa de Bolbaite

“Ser mujer no me ha ayudado en absoluto, al contrario, me ha perjudicado porque he tenido que demostrar muchísimo más mi valía para el puesto”.

**1)** No me ha ayudado en absoluto, al contrario me ha perjudicado porque he tenido que demostrar muchísimo más mi valía para el puesto.

**2)** Aún queda un largo camino por recorrer para alcanzar esa igualdad. Se está avanzando pero muy poco a poco. Hay que valorar el talento de las mujeres para que formen parte de los gobiernos de dirección de las empresas.

**3)** La principal causa es la discriminación.

Y algunas de las medidas que se podrían proponer serían:

- Una Ley de Igual salarial.
- Sancionar a las empresas que discriminen a mujeres por razón de su sexo.
- Fomentar medidas para que las mujeres puedan ocupar todos los puestos y promocionar igual que los hombres.
- Medidas para la conciliación familiar y laboral.
- Y la educación, basada en valores de igualdad y respeto.

**4)** La mujer ha sido la gran damnificada de esta pandemia porque ha impactado de lleno en los sectores en que la mujer tiene mayor presencia, soportando la carga extra que han asumido por el cuidado del hogar y la familia por el cierre de colegios, cuidado de mayores, etc.

Alguna medida que se debería adoptar serían ayudas económicas, incentivos para compaginar el trabajo con el cuidado familiar, apoyo a pequeñas empresas y autónomos en que las mujeres están al frente, etc.

**5)** • Ayudas públicas para equiparar el salario y otras para que cuando lleguen a la edad de jubilarse se equipare a la de los hombres.

- Créditos a intereses muy bajos o cero, para apoyar el montaje de su propia empresa.
- Bajas remuneradas cuando los hijos estén enfermos o necesiten cuidados especiales.
- Subvenciones para guarderías.

**6)** En esta empresa por suerte está dirigida por mujeres, la Gerente mujer y la Presidenta también es mujer, por lo tanto, estamos muy concienciadas con este tema, pero hasta llegar aquí ha sido un largo camino.

**Regina Campos**

Presidenta en la Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales del País Valencià (FADEMUR PV)



“Mi experiencia me dice que la igualdad no es efectiva en la vida real. Hay mucho trabajo por hacer”.

**1)** En mi caso no ha tenido ninguna incidencia, dado que la federación que presido es de mujeres.

**2)** Entiendo que influyen en positivo, dado que uno de los principios que se tienen es el de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. No obstante, mi experiencia me dice que dicha igualdad no es efectiva en la vida real. Hay mucho trabajo por hacer.

**3)** Los hombres tradicionalmente han tenido más opciones de ascender que las mujeres, de ahí que existan diferencias salariales. Además, se premia a aquellos entornos sociales cercanos a los órganos de poder, por lo que ello retroalimenta la situación. Los hombres se rodean de hombres en sus ratos libres y eso hace que los promocionen y premien a ellos. Las mujeres siempre han tenido mayores cargas familiares, y la corresponsabilidad aún no es un concepto extendido para la sociedad. Por ello, siempre han podido dedicar menos horas a fomentar esos círculos sociales profesionales.

Como medida, yo impondría a las organizaciones un mínimo de igualdad en los puestos (políticas de cuotas) y por supuesto, fijaría que los sueldos fueran los mismos para un mismo puesto de trabajo.

**4)** No sabría decir.

**5)** Como medida, yo impondría a las organizaciones un mínimo de igualdad en los puestos (políticas de cuotas) y por supuesto, fijaría que los sueldos fueran los mismos para un mismo puesto de trabajo.

**6)** En nuestro caso todas las componentes son mujeres.



**Natividad García**  
Subdirectora General Financiera en Divina Pastora Seguros

“No es solo que mi entidad sea de economía social, sino que además nació y creció en sus primeros años como una entidad formada por mujeres guerreras con coraje”.

**1)** He ocupado puestos de responsabilidad desde que tengo 27 años, empecé en el mundo de la auditoría externa en una de las big five y a los 27 años me nombraron gerente de la oficina de Valencia. Nunca he sentido que el hecho de ser mujer beneficie o perjudique en mi carrera profesional, ni en aquella ocasión ni en mi trayectoria posterior en mi Entidad donde ya me incorporé con un puesto de dirección.

**2)** Yo creo que no es un tema del sector en el que te encuentras, sino de las personas que dirigen las compañías del mismo. En mi caso, no es solo que mi entidad sea una entidad de economía social, sino que además nació y creció en sus primeros años como una entidad formada por mujeres guerreras con coraje. He conocido otras entidades de este sector de economía social donde las posiciones de los hombres son muy mayoritarias.

**3)** Para analizar correctamente esa brecha salarial habría que hacer el estudio por sectores e incluso por categorías. Personas que ocupan los mismos puestos con las mismas antigüedades no pueden tener brecha salarial posible dependiendo de su género. En mi opinión, la brecha salarial procede de dos factores:

- Los sectores donde naturalmente eligen desarrollar su carrera los hombres y las mujeres, es decir, parte ya del mundo universitario. Siguen siendo mayoritarios los hombres en carreras universitarias de ciencias y mayoritarias las mujeres en carreras universitarias de letras. Las salidas profesionales en la mayoría de casos de estas dos ramas son distintas y sus salarios también.

- La elección en cuanto a conciliación familiar de hombres y mujeres. Muchas mujeres siguen abandonando sus carreras profesionales o renuncian a progresar en ellas para asistir a sus familias, sus hijos básicamente. Si sacamos el estudio de cuantos hombres y cuantas mujeres solicitan medidas de conciliación familiar a las empresas, el porcentaje de hombres es muy bajo, estoy segura, en comparación con el de mujeres. La sociedad sigue atando a la mujer a la casa, a su familia, se sigue viendo todavía mal que una mujer renuncie a su baja por maternidad porque se encuen-

tra bien, o que sea capaz de viajar por trabajo dejando a su bebé al cuidado de otras personas.

Si de verdad queremos avanzar, hay muchas cosas todavía que cambiar en la sociedad.

**4)** Volvemos al tema de la conciliación familiar y la elección social y personal de que son las mujeres las que deben encargarse de los hijos mientras los hombres continúan con su trabajo.

Las medidas parten de la propia conciencia de la sociedad y las empresas son las únicas que pueden guiar de alguna manera las mismas, pero para eso se necesita apoyo de la legislación. Obligatoriedad de repartir esa conciliación familiar, por ejemplo, sería una de las medidas. No creo que las medidas actuales de igualdad donde se establece poco más que ante igualdad de CV una empresa ha de seleccionar a la mujer sean correctas, creo que hay que buscar otras medidas menos intrusivas y de más largo plazo que hagan cambiar a la sociedad y la conciencia de hombres y mujeres.

**5)** Se necesitan más apoyos en temas de conciliación familiar, guarderías gratuitas, exigencia de medidas de conciliación en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, y sobre todo labor de concienciación desde pequeños.

**6)** Se dan brechas en el sentido contrario, en algunos comités hemos tenido que decir que por favor se incremente el número de hombres.

Mi Entidad está formada mayoritariamente por mujeres y con el cambio generacional que vivimos hace unos 14 años esto sigue siendo así, las nuevas incorporaciones han sido mayoritariamente mujeres y además en los puestos de dirección somos mayoría de mujeres. Esto puede tener su explicación en el sector, precisamente en lo que comentaba en las primeras preguntas sobre qué estudia cada género. Hay departamentos, como el de informática, donde conseguir que entre una mujer sigue siendo tremendamente complicado.

En cuanto a brechas salariales, estas no existen. Cuando se publica una oferta de trabajo y se reciben los CV estos se analizan de forma ciega, el seleccionador no sabe si es hombre o mujer.

Valencia

Sobre economía pública,  
social y cooperativa

33°  
Congreso  
Internacional  
del Ciriec

13 – 15 junio  
2022





*Juan Antonio Pedreño. Foto autoría de Juanchi López.*

LA ECONOMÍA SOCIAL EN ACCIÓN · EN PORTADA

## ENTREVISTA CON JUAN ANTONIO PEDREÑO, PRESIDENTE DE CEPES Y DE SOCIAL ECONOMY EUROPE

*Juan Antonio Pedreño (Los Garres, Murcia - 1957) es desde 2008 presidente de la patronal de la economía social española, CEPES, y desde 2015 también de la patronal europea 'Social Economy Europe'. Licenciado en Ciencias Químicas en la especialidad de Química Industrial por la Universidad de Granada, fue socio fundador de la Cooperativa de Enseñanza Severo Ochoa, en su localidad natal, Los Garres, y es también el representante de las cooperativas de trabajo asociado en la Región de Murcia, presidiendo actualmente la Unión de Cooperativas de trabajo Asociado (Ucomur), y la de cooperativas de Enseñanza (Ucoerm). En esta entrevista, Pedreño nos habla de los temas más importantes que afectan a la economía social española y europea, en particular su nivel de su reconocimiento alcanzado, las nuevas medidas de fomento del sector, el acceso a los fondos del Plan 'Next Generation', y el papel de los investigadores en Economía Social.*

“Cepes es reconocida como la entidad representativa en España, un referente en Europa, donde preside la Economía Social Europea y también en el mundo, con una interlocución directa con el Gobierno Estatal y con las diferentes Comunidades Autónomas, a través de sus miembros. Diría que estamos en un momento de reconocimiento de la entidad en las instituciones más relevantes”.

**-Estimado Juan Antonio Pedreño, felicidades por su trayectoria al frente de las patronales española y europea de la Economía Social. Si le parece comencemos por el ámbito estatal. Acaba de ser reeligido presidente de CEPES, máxima organización representativa de la economía social en España, que usted mismo lidera desde 2008 ¿Cuál ha sido la evolución que ha experimentado CEPES durante estos años? ¿Y cómo diría usted que se encuentra CEPES en la actualidad?**

-Muchas gracias por su felicitación. He de decir que para mí es un orgullo representar a la economía social española, al frente de Cepes, su entidad representativa en España; pero he de señalar dos cuestiones especialmente: en primer lugar, que hay un extraordinario equipo de trabajo institucional y técnico, lo que hace mucho más fácil el trabajo y, en segundo lugar, que hemos llegado hasta aquí por la suma de trabajo y esfuerzos de otros presidentes y otras Juntas Directivas, las cuales cada una en su momento impulsó lo que necesitaba la economía social y Cepes en ese momento. No habría sido posible llegar hasta aquí si no hubiese sido por eso.

Y es verdad que la evolución ha sido creciente para una institución que apenas tiene treinta años de vida y que ha crecido a base de consensos permanentes y de basar sus objetivos en aquellas cuestiones comunes al conjunto de las familias de la economía social, algo que no es nada fácil pero que ha supuesto que hoy, Cepes sea reconocida como la entidad representativa en España, un referente en Europa, donde preside la Economía Social Europea y también en el mundo, con una interlocución directa con el Gobierno Estatal y con las diferentes Comunidades Autónomas, a través de sus miembros. Diría que estamos en un momento de reconocimiento de la entidad en las instituciones más relevantes.

**-Nos encontramos en una coyuntura muy delicada con la crisis del COVID-19, donde una vez más las empresas de la economía social se han significado por su capacidad de respuesta, adaptación y solidaridad con los más necesitados. ¿Cree usted que el desempeño de la economía social en estos momentos de pandemia está teniendo el reconocimiento adecuado por parte de las administraciones públicas?**

-Es cierto que la economía social ha demostrado durante esta crisis, que aún persiste con fuerza, ser un actor clave del sistema económico y social. Han sido numerosas las iniciativas adoptadas por las empresas de economía social para atenuar los efectos de esta crisis y ha puesto de relieve el compromiso con las personas y su papel en los diferentes sectores – Agricultura, Pesca, Transporte, Sanitario, Limpieza, Hostelería, Consumo... y si medimos el reconocimiento por la interlocución permanente y las medidas adoptadas, aunque siempre nos gustaría que se diese un paso más, creo que ha sido adecuado. Tanto por el presidente del Gobierno, -así nos lo trasladó especialmente en la reunión celebrada en Moncloa con la Junta Directiva- como por sus vicepresidentas, por la ministra de Trabajo y Economía Social, el ministro Escrivá y otros representantes políticos, igualmente como por otros representantes de diferentes partidos políticos.

**-A principios de 2020 el Gobierno español nos sorprendió muy gratamente con la creación del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Por primera vez el concepto de Economía Social aparecía en la nomenclatura de un Ministerio. ¿Cómo se está traduciendo esa nominación en medidas concretas adicionales para el fomento de la economía social española?**

-Fue una agradable sorpresa que junto a Ministerio de Trabajo apareciera Economía Social. Hay que agradecerlo especialmente al Presidente del Gobierno,

“El presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, ha señalado el compromiso de que hubiese fondos del Plan ‘Next Generation’ destinados a proyectos de empresas de Economía Social y a los presentados por organizaciones o comunidades autónomas para el fomento y la mejora de la competitividad de estas empresas. La Economía Social se contempla por el Gobierno como uno de los aliados más importantes para salir de esta crisis”.

Pedro Sánchez, y a mi juicio viene a constatar un reconocimiento a un sector empresarial que propone un modelo de empresa diferente que prioriza a las personas, que apuesta por la reducción de las desigualdades, resiliente, especialmente en los momentos de crisis y al tiempo generador de empleo estable y de calidad. Generador de Cohesión Social y Territorial.

Y esto ha servido para esa denominación y para el compromiso que la ministra Yolanda Díaz y todo su equipo está demostrando con la Economía Social y que, como a veces cuentan los números, ha servido para que el presupuesto de 2021 tenga un incremento muy considerable sobre el de 2020, lo que va a permitir realizar acciones para el fomento y desarrollo de estas empresas.

Comenzamos a desarrollar la Estrategia 2021-2027, así como la Presidencia europea del grupo de monitoreo, y la colaboración en la generación del Plan de Acción Europeo para la Economía Social. Todo ello unido a un mayor grado de interlocución.

**-Como acaba de mencionar, entre las medidas anunciadas, el propio Ministerio de Trabajo y Economía Social está impulsando las Estrategias de la Economía Social, el Trabajo Autónomo y la RSE, con un horizonte hasta 2027 ¿qué principales novedades podrían avanzarse respecto a estas estrategias, sobre todo la Estrategia de Economía Social?**

-Bueno, realmente los trabajos van a empezar en los próximos días. Los trabajos tanto de la Estrategia de Economía Social como la de RSE y, para después, empezará la de Autónomos. Esto fue lo que se trasladó en la reunión de presentación de las diferentes estrategias, con presencia de la ministra Yolanda Díaz. En los presupuestos para 2021 figura una partida de 3 millones de euros que aunque consideramos insu-

ficiente, unida al aumento de la partida de Fomento y de organizaciones, es un buen paso para comenzar a trabajar. Si a eso unimos los proyectos que la Dirección General y el propio Ministerio presentarán al NEXT Generation para la economía social, podemos encontrar un escenario bastante propicio para el año 2021 y posteriores. En todo caso, desde Cepes ya estamos comenzando a preparar las propuestas para esa futura estrategia y hacérselas llegar al Ministerio.

**-En efecto, la UE ha reaccionado a la crisis de la pandemia con un muy ambicioso plan de recuperación, el ‘Next Generation’, dotado con 750.000 millones de euros para salir reforzados de la crisis, impulsando la inversión privada y reforzando los programas clave de la UE, entre ellos la doble transición ecológica y digital. ¿Cómo contempla el Gobierno y las Comunidades Autónomas el papel que puede desempeñar la economía social y sus organizaciones representativas en la recuperación del país a partir de dichos Fondos?**

-Pues tengo que decirle que la respuesta ha sido excepcional, tanto desde el Gobierno Central como desde las diferentes Comunidades Autónomas. En la citada reunión con el presidente, señaló el compromiso de que hubiese fondos destinados a proyectos de empresas de economía social y a los presentados por organizaciones o comunidades autónomas para el fomento y la mejora de la competitividad de las empresas de economía social. Hemos mantenido varias reuniones con la oficina económica de la presidencia para intentar tener la máxima información a la hora de presentar los proyectos. En todo caso, decirle que efectivamente se contempla a la economía social como uno de los aliados más importantes para salir de esta crisis con otro modelo de empresa, con las ca-



*Recepción el pasado mes de septiembre del presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, a Cepes, presidida por Juan Antonio Pedreño, con la presencia también de la ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz.*

racterísticas que he señalado anteriormente. Porque si creemos que otra economía es posible, ha de ser con otro modelo de empresa.

**-Como ya ha comentado en un par de ocasiones, a finales de septiembre CEPES fue recibida por el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez. Es la primera vez que un presidente del Gobierno de España recibe en su sede a la máxima organización representativa de la Economía Social del país ¿qué valoración realiza de esta reunión?**

-La valoración general fue muy positiva. Le pudimos plantear las necesidades y planteamientos actuales y futuros de Cepes y de la economía social tanto al presidente del Gobierno como a la ministra Yolanda Díaz, que también estuvo presente. Le trasladamos nuestro compromiso en esta crisis, algo que valoró muy positivamente. Posteriormente, los diferentes representantes de las entidades asociadas a Cepes intervinieron para poner en valor el trabajo conjunto de esta organización y también dar la visión desde su organización con los objetivos que pretenden conseguirse. Como he señalado, Pedro Sánchez asumió el compromiso de que la economía social estaría presente en los Fondos de Recuperación de manera destacada, porque el país necesita a estas empresas.

**-España se encuentra entre los países punteros en la investigación en Economía Social, con instituciones y expertos españoles liderando muchas de los principales estudios e investigaciones sobre el sector. ¿Cómo valora usted el papel de los investigadores en Economía Social en España?**

-España tiene unos investigadores en Economía Social de una calidad y profesionalidad impresionante. CIRIEC es el ejemplo más evidente del conjunto de excepcionales investigadores sobre la Economía Social, que son reconocidos en todo el mundo.

Seguramente no se entendería el desarrollo de la economía social sin sus permanentes publicaciones y estudios. En Europa, con cuentas satélite, en el mundo a través de Congresos, Seminarios y a través de las numerosas Cátedras de Economía Social que ya figuran en las Universidades, se han convertido en un aliado necesario de las organizaciones representativas de la economía social.

Quiero aprovechar esta entrevista para felicitarles y reconocerles una vez más su trabajo. Son muchas las personas, pero citaré en nombre del conjunto a José Luis Monzón, Rafael Chaves, Adoración Mozas, Carmen Marcuello, Rosalía Alfonso, Narciso Arcas, Federico Martínez-Carrasco... Y tantos otros que han hecho grande la economía social con sus trabajos.

“España tiene unos investigadores en Economía Social de una calidad y profesionalidad impresionante. CIRIEC es el ejemplo más evidente del conjunto de excepcionales investigadores sobre la Economía social, que son reconocidos en todo el mundo. Seguramente no se entendería el desarrollo de la Economía Social sin sus permanentes publicaciones y estudios”.

**-Desde 2015 usted preside también la patronal de la economía social europea ‘Social Economy Europe’, a la que ha dado un importante impulso. ¿Cuáles son los objetivos y el nivel de representatividad que ha alcanzado Social Economy Europe en estos últimos años?**

Es cierto que en los últimos años el nivel de representatividad de esta organización, pero también el de la economía social europea ha tenido un importante crecimiento. Creo que hemos sido, entre todos, capaces de poner ante los ojos de los representantes de las diferentes instituciones europeas –Comisión Europea, Parlamento Europeo, Comité Económico y Social, y a los diferentes directores generales de Empleo y Economía Social, entre otros, el valor y los valores

de un modelo que representa a más de 3 millones de empresas y más de 14 millones de trabajadores, que suponen el 8% del PIB y el 6% del empleo y que anteponen el valor de la persona, humaniza la globalización y es capaz de generar un mundo más sostenible. Creo que hemos contribuido a cambiar la escala de reconocimiento de la Unión Europea hacia la economía social, (hay un Grupo de Expertos de Economía Social y existe un Intergrupo de Economía Social en el Parlamento) y comenzamos a tener cierta capacidad de influir en las políticas que se pueden poner en marcha, como por ejemplo el Plan de acción europeo, que la propia presidenta Ursula Von der Layen anunció, en su primera intervención, que estaría en marcha hacia septiembre de 2021.



Hay un Grupo de Gobiernos –19 en este momento-, que tienen como prioridad la economía social. Un grupo que preside este año el Gobierno de España y que ha nombrado a Toledo como Capital Europea de la Economía Social. Creo que estamos en unos momentos muy importantes para que cristalice todo esto en el reconocimiento definitivo hacia la Economía Social. Se está incrementando el número de organizaciones de diferentes países que quieren pertenecer a Social Economy Europe (SEE), y el nivel de acceso y presencia de nuestros representantes cada vez es mayor. La última audición del Intergrupo Europeo –que coordina SEE- reunió a más de 400 personas interesadas en la evolución del Green Deal.

**-El comisario europeo de Empleo, Nicolas Schmit, ha anunciado la elaboración, a petición de la presidenta de la Comisión Europea, del tan demandado Plan de Acción Europeo para la Economía Social, previsto para 2021, ¿por qué es tan importante este Plan de Acción?**

El Plan de Acción europeo es una gran esperanza para fomentar la visibilidad de la economía social, por la posibilidad de dotar presupuestariamente y de forma directa medidas y acciones a favor de la economía social. Es importante y necesario un trabajo de pedagogía y de apoyo a las administraciones que plantean poner en marcha leyes o realizar políticas a favor de la Economía Social. Necesitamos trabajar en un concepto común de economía social –aún sabiendo las dificultades-. Igualmente debemos abordar a través de este Plan cuestiones como la mejora en el acceso de nuestras empresas y entidades a los fondos e instrumentos financieros europeos en los que estamos infrarrepresentados. Es importante desarrollar un Plan de Acción Europeo, como lo es que cada país tenga un Plan o una Estrategia y a su vez cada Región también lo tenga y si es posible cada municipio. Si contamos con leyes de economía social y con planes de acción a diferentes niveles, estoy convencido que la sociedad conocerá en profundidad lo que aportan estas empresas.

La Economía Social es el futuro y buena parte de ese futuro nos la jugamos en los próximos meses. Aprovechemos la oportunidad y trabajemos juntos a nivel local, estatal y europeo para jugar el papel al que estamos llamados en la construcción de una economía más justa, participativa y democrática, respetuosa con el planeta en el que vivimos y generadora de equidad y cohesión social.

**-En particular, en tiempos del COVID, ¿está siendo la Comisión Europea sensible con las necesidades de la Economía Social?**

-Bueno, de forma particular no tenemos constancia de que nada haya sido diferente. Pero sí es cierto que tanto en sus declaraciones como en sus documentos, incluso los referidos a los Fondos de Inversión, se marcan criterios y características que son propias de la Economía Social, como la resiliencia, trabajar por un mundo más sostenible, la apuesta por la ecología, y sobre todo que son empresas generadoras de cohesión social y territorial. Algo parece que está calando o al menos que no pasan ya desapercibidas las características que definen a estas empresas y que marcan el camino del modelo de empresa del futuro. Comienzan a ser tenidas en cuenta.

**-Pasan los años y a nivel internacional a menudo sigue debatiéndose el concepto de economía social, siendo que ya ha sido suficientemente perimetrado por distintos estudios del CIRIEC y del Comité Económico y Social Europeo (CESE) ¿qué opina sobre el debate conceptual actual, así como sobre la aparición de numerosos nuevos conceptos en paralelo al de economía social, conceptos como el de empresas sociales, responsabilidad social, economía solidaria?**

-Creo que son los mismos conceptos con distintas caras. La economía social engloba las características representativas de cada uno de esos conceptos o de otros más que pudiesen aparecer, empresa circular, bien común, empresa azul... El valor y la primacía de la persona, el compromiso y la preocupación por el entorno, el trabajo para un mundo más sostenible y comprometido con las nuevas generaciones, trabajar por la cohesión social, el destino de los excedentes...

La propia Comisión Europea, en 2011 introdujo el concepto de empresa social en su comunicación sobre el Emprendimiento social, definiendo a las empresas sociales como un agente de la economía social. Este es tan sólo un ejemplo de lo que me refiero.

Creo que nuestra mayor preocupación debe ser trabajar conjuntamente sobre un concepto que unifique, con sus matices y excepciones. No puede haber multitud de modelos de empresa diferentes en su concepción. Empresas donde manda el capital y otras donde el capital es subordinado y prima el valor de la persona. Esto es economía social y debemos trabajar para que este concepto englobe al resto, sin perder cada una su identidad. Este es otro de los grandes retos que tenemos por delante, pero si hacemos ejercicio de nuestra teoría de colaboración, no deberíamos tener mayor dificultad.

LA ECONOMÍA SOCIAL EN ACCIÓN · NUESTRAS FEDERACIONES

# ASOCIACIÓN VALENCIANA DE FUNDACIONES, PROMOVIENDO EL SECTOR FUNDACIONAL DE LA COMUNITAT VALENCIANA

- C/Dr. Romagosa, 1, 3ª, 46002-Valencia
- Tel: 96 316 28 70

- Año de constitución: 2016
- E-mail: [secretaria@avcf.com](mailto:secretaria@avcf.com)
- Web: <http://avfcv.com/>
- LinkedIn:

<http://www.linkedin.com/in/asociaci%C3%B3n-valenciana-de-fundaciones-67548017b/>



ASOCIACIÓN VALENCIANA  
DE FUNDACIONES

**La Asociación Valenciana de Fundaciones (AVF) es una entidad sin ánimo de lucro impulsada por varias Fundaciones, para representar y defender los intereses de las entidades asociadas y del conjunto del sector fundacional de la Comunitat Valenciana, así como para impulsar profesionalización del sector y facilitar su acceso a nuevas fuentes de financiación para que puedan cumplir con sus fines fundacionales.**

La AVF pretende sumar esfuerzos con el fin de que el sector fundacional de la Comunidad Valenciana sea visible, tanto para las instituciones públicas, como para la sociedad en general, dado que las fundaciones a las que representa, por su naturaleza, persiguen la satisfacción de intereses generales, es decir, cumplen una función social que, por distintos motivos, el Estado no puede desarrollar. Las entidades que conforman el sector fundacional están desempeñando un papel cada vez más destacado en las sociedades desarrolladas, porque pueden atender las necesidades de determinados colectivos de una forma más cercana y eficiente que el Sector Público. Una labor de interés general que en algunos casos se ha puesto de manifiesto especialmente durante la pandemia.

En la actualidad, a pesar de su juventud, la Asociación cuenta ya con una treintena de entidades asociadas, que trabajan en distintos ámbitos como la educación, la salud, la asistencia social, la investigación científica, el impulso del emprendimiento, creación de empleo, la conservación del patrimonio, la promoción de la cultura y el arte, la protección del medio ambiente o el fomento del deporte.

## **El papel de la Asociación Valenciana de Fundaciones**

La Asociación Valenciana de Fundaciones nace para sumar esfuerzos y lograr que las fundaciones sean más visibles, tanto para las instituciones públicas como para la sociedad en general. El objetivo es estructurar las organizaciones como entidades profesionalizadas, capaces de generar recursos por sí mismas. Es una prioridad que requiere de unión, tanto para desarrollar proyectos comunes, como para que las instituciones públicas atiendan las necesidades de las fundaciones de una forma cercana.

Por ello desde la AVF pide a la Administración una legislación clara, sencilla, operativa y moderna, que facilite a estos operadores sociales poder cumplir los fines de interés general para los que fueron creados. En el Registro de Fundaciones de la Comunitat Valenciana hay más de 800 fundaciones censadas, si bien el número de las que permanecen activas puede ser sensiblemente inferior. Faltan datos completamente fiables, porque una de las asignaturas pendientes de la Administración es precisamente su digitalización.

La Asociación Valenciana de Fundaciones nace para sumar esfuerzos y lograr que las fundaciones sean más visibles, tanto para las instituciones públicas como para la sociedad en general. El objetivo es estructurar las organizaciones como entidades profesionalizadas, capaces de generar recursos por sí mismas.

La idiosincrasia de las fundaciones en nuestro país es muy heterogénea, tanto como lo puede ser la de nuestro tejido empresarial. A veces se trata de fundaciones creadas por colectivos que detectan carencias asistenciales, educativas, culturales o de cualquier otra índole, pero en otras ocasiones son proyectos impulsados por personas con una sensibilidad especial, que en cierto modo pretenden devolver a la sociedad parte de la fuerza y suerte que ellos han tenido.

Los retos de las fundaciones son muchos; profesionalizar sus estructuras, conseguir una financiación adecuada a los fines que persiguen, ser visibles para la sociedad y los poderes públicos, comunicar adecuadamente la función social que cumplen, que es su razón de ser, pero sobre todo seguir colaborando para intentar lograr una sociedad más justa y equitativa, cubriendo aquellas necesidades sociales que las Administraciones Públicas no alcanzan a satisfacer.

En definitiva, el principal reto de las fundaciones, en sus palabras, es "conseguir que nos dejen ayudar, y para ello necesitamos herramientas útiles y efectivas, que deben sernos facilitadas a través de una legislación moderna y con clara vocación social".

La AVF asume un papel de representación y defensa de las Fundaciones asociadas y del conjunto del sector fundacional de la Comunitat Valenciana. Son

interlocutores con los poderes públicos para lograr estos objetivos, porque desean contribuir a su profesionalización, promover la mejora de su financiación y también su transparencia y buen gobierno. Para ello presta a sus miembros un asesoramiento jurídico, fiscal y contable especializado.

### Reivindicar una legislación adecuada

Según se afirma también desde la AVF, "tanto en la era pre-covid como en la actual, las fundaciones, de entre todos los operadores jurídicos, han sido y son las grandes olvidadas por los gobernantes, sean del signo político que sean. Los poderes públicos tienen absolutamente abandonado al sector fundacional, y solamente se acercan a él cuando les interesa en períodos electorales o en busca del voto de determinados colectivos". Ello es así, según AVF, "no sólo porque carecemos de una legislación eficiente, que debería dotar de mayor agilidad de funcionamiento y adecuados medios a los órganos de gobierno, sino porque a su vez, en el plano puramente fiscal, hay una preocupante escasez de ideas mínimamente imaginativas, que puedan solventar los problemas de estas entidades, y en particular, las dificultades de financiación para el cumplimiento de sus fines".



Los retos de las fundaciones son muchos: profesionalizar sus estructuras, conseguir una financiación adecuada a los fines que persiguen, ser visibles para la sociedad y los poderes públicos, comunicar adecuadamente la función social que cumplen, que es su razón de ser, pero sobre todo seguir colaborando para intentar lograr una sociedad más justa y equitativa.

En la difícil situación actual, en la que el coronavirus ha provocado una crisis de la que aún se desconoce su alcance, sería un momento especialmente adecuado para que se permitiera a estas entidades tener un papel más activo. No debemos olvidar que las fundaciones, por su propia naturaleza y por imperativo legal, nacen para cumplir fines de interés general de la sociedad, y cubren muchas carencias que el tan mentado estado del bienestar no alcanza a satisfacer. La labor de la mayoría de las fundaciones es una labor silenciosa, en la retaguardia de la sociedad, pero cubren una serie de necesidades de obligado cumplimiento para intentar cada día lograr una sociedad más justa y equitativa.

Uno de los principales problemas de las Fundaciones es la ausencia de estructuras profesionalizadas. Muchas entidades están integradas o dirigidas por personas que, robando tiempo a sus familias o a su ocio, aportan su esfuerzo y dedicación de forma altruista a impulsar proyectos sociales, sin esperar nada a cambio. No obstante, la complejidad normativa de la sociedad actual no es ajena al mundo fundacional, y por ello, todas necesitan de un acompañamiento legal en sus actividades que les dote de la máxima seguridad jurídica posible: necesitan tener la tranquilidad de que lo que hacen lo están haciendo bien.

La necesidad de estructurar las organizaciones como entidades profesionalizadas capaces de generar recursos por sí mismas, es una realidad hoy en día, y ello requiere que estemos unidos y cohesionados, tanto para el desarrollo de proyectos comunes, como para que las instituciones públicas atiendan las necesidades del sector, de una forma cercana, por cuanto uno de los principales fines de la asociación es precisamente representar y defender los intereses de las entidades asociadas y del conjunto del sector fundacional de la Comunitat Valenciana.

### **Actividades de la Asociación Valenciana de Fundaciones**

La AVF realiza cursos y actividades formativas para los asociados y sus directivos: encuentros, seminarios y coloquios sobre materias de actualidad. También edita publicaciones y manuales útiles para el sector fundacional, participa en programas de cooperación con otras entidades nacionales e internacionales y fomenta la coordinación con otras asociaciones y fundaciones con las que se compartan objetivos.

Durante el 2019 y 2020 se han mantenido diversas reuniones de trabajo para detectar las necesidades más inmediatas de las entidades asociadas y estructurar las comisiones de la asociación. Se han celebrado diversas reuniones con la Conselleria de Justicia, con el fin de establecer una relación más fluida entre la Administración y las fundaciones, así como trasladar sugerencias de mejora.

Se han prestado servicios de asesoramiento a las entidades asociadas que lo han solicitado y se han remitido circulares informativas sobre temas de interés. Actualmente se está trabajando en la preparación de diversas jornadas formativas sobre temas de interés de las asociadas y se está en vías de suscribir un convenio de colaboración para mejorar la financiación de las entidades asociadas.

Dentro del plan de Actuación 2020 se ha trabajado en la mayor implantación autonómica de la AVF, incrementando el número de asociados e intensificando la colaboración con la administración pública para mantener un canal de comunicación ágil y efectivo. El trabajo en comisiones se ha centrado en: Comunicación y captación de nuevos asociados; servicios a los asociados, y cuestiones económicas. En cuanto a las prestaciones para las entidades asociadas, se ha trabajado en el aumento y mejora tanto de las actividades formativas como del servicio de asesoramiento.

## LA ECONOMÍA SOCIAL EN ACCIÓN · NUESTRAS EMPRESAS

# DISMUNTEL, SOCIEDAD ANÓNIMA LABORAL, LA ECONOMÍA SOCIAL VALENCIANA EN EL SECTOR DEL DISEÑO Y MONTAJES ELECTRÓNICOS

- Calle dels Aiguaders, 15 - 46680 Polígono Industrial de Cotes, Algemesi, Valencia
- Tél: +34 96 248 12 17; +34 686 85 19 46
- Año de constitución: 1997
- Página web: <http://www.dismuntel.com>
- E-mail: [info@dismuntel.com](mailto:info@dismuntel.com)
- RRSS: <https://www.linkedin.com/company/dismuntel-s-a-l>



**Dismuntel nace como una empresa proveedora de soluciones tecnológicas, con el objeto de desarrollar y fabricar sistemas fiables, que aporten un alto valor añadido, satisfaciendo, a su vez, las necesidades del mercado. Desde sus inicios ha sido una empresa que ofrece sus servicios a fabricantes de equipamiento con productos ad hoc.**

La empresa se funda en junio del 1997 como un proyecto de vida por Brigitte y Miguel con ayuda de la prestación por desempleo que recibe en su momento Miguel, actual gerente de la empresa, titulado en Ingeniería Técnica Industrial tras una dilatada experiencia en el sector de la electrónica.

Desde un principio se enfoca como una empresa de servicios y atención a fabricantes de maquinaria de diferentes sectores a los que ayudar a ser más competitivos y exclusivos. Durante toda la trayectoria se han afrontado retos tecnológicos con un alto componente de I+D que con muchísimo esfuerzo van forjando y consolidando ese espíritu, una mezcla entre atrevimiento e innovación.

Tras la puesta en marcha de nuevas ideas, y la transformación de algunos proyectos, la empresa ha ido creciendo y llegando al desarrollo de un producto final. Desde hace cinco años se está complementando la oferta con productos innovadores pertenecientes a los campos de Smart, IoT, industria 4.0, aplicaciones de gestión de datos y de inteligencia aplicada.

## Empresa multisectorial

El compromiso de Dismuntel va dirigido a sus partners, se enfoca en el desarrollo y la fabricación de productos exclusivos y altamente rentables para sus clientes, puesto que optimizan sus necesidades y les aportan exclusividad aumentando sus márgenes.

## Ingeniería Multidisciplinar

La alta cualificación del equipo técnico, con un perfil de alto nivel formativo en distintas áreas de la Ingeniería, unido a la experiencia en el desarrollo y la implementación de multitud de proyectos, permite a la sociedad laboral afrontar retos cada vez más exigentes en un mercado de constante actualización tecnológica, que obliga a estar al tanto de las últimas tecnologías.

## Producción

Dispone cuenta con una planta productiva de más de 1.900 m<sup>2</sup> equipada con dos líneas de montaje SMD, con máquinas de inspección óptica SPI y AOI, que por un lado garantizan la calidad del producto, y por otro permiten afrontar retos productivos con un alto nivel de integración.

El personal productivo combina la experiencia con la juventud y permite ofrecer productos y ensamblajes llave en mano con una calidad acorde a los mercados más exigentes.

La adopción del Sistema Integrado de Gestión forma parte de la decisión estratégica de la empresa, por el cual logra mejorar su desempeño global y proporcionar una base sólida para las iniciativas de desarrollo sostenible.

Entre dichas **iniciativas y logros** están:

- La ISO 9001, que permite conseguir la gestión eficaz de la calidad de la empresa.
- ISO 14001, para lograr el equilibrio entre el medio ambiente, la sociedad y la economía.
- ISO 50001, que establece sistemas y procesos para mejorar continuamente el desempeño energético, incluyendo la eficiencia energética, uso de la energía y su consumo.
- Y la ISO 13485, que permite que participe en las etapas del ciclo de vida de un producto sanitario.

### Consultoría

Dismuntel ha conseguido ejecutar con éxito numerosos proyectos financiados por Organismos Oficiales que le han ayudado en este crecimiento. En un principio con las líneas de I+D del IMPIVA (Instituto de la Mediana y Pequeña empresa de Valencia) y desde el 2006 gracias a las ayudas en inversión de la Conselleria de Economía Sostenible para la promoción de la Economía Social, permitiendo incrementar la competitividad, afrontar cada vez mayores retos y adecuar las instalaciones y el equipamiento a las necesidades del mercado, lo que redundará en ofrecer servicios y productos de alto valor y complejidad.

Gracias, entre otros, a la financiación obtenida en el 2006, con el primer CDTI de I+D consiguen desarrollar el proyecto y comercializar a nivel mundial los dispositivos electrónicos y sistemas de alto nivel para el futuro y el de sus clientes.

En 2018 dan el salto al mercado de EEUU, tras desarrollar un proyecto financiado por la Agencia Valenciana de Innovación (AVI).

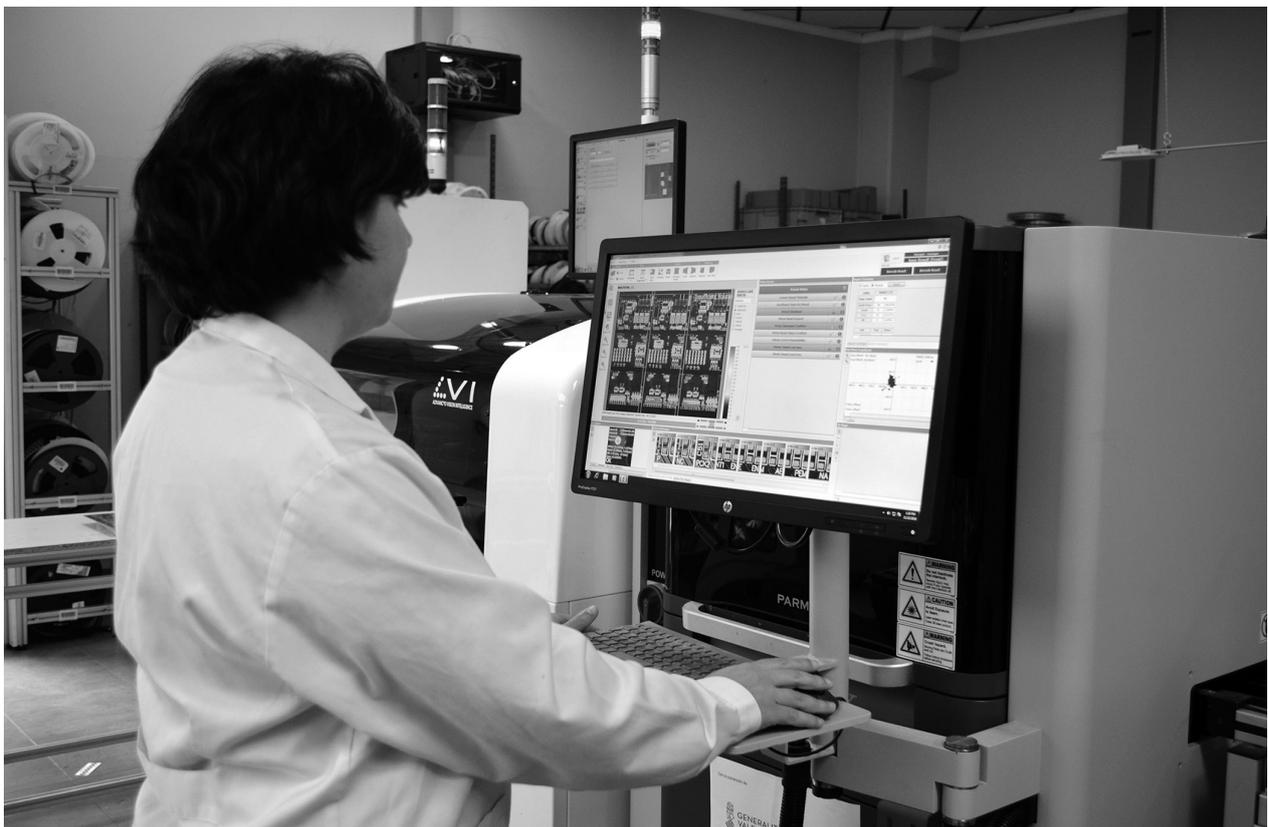
Este 'KnowHow' permite ofrecer un servicio de asesoramiento tecnológico de gran potencial para los clientes, con el que les ayuda a conseguir una financiación en condiciones privilegiadas.

### En crecimiento

Dismuntel es una sociedad laboral en crecimiento. A lo largo de estos 23 años, el equipo humano ha ido creciendo hasta alcanzar las 52 personas, de las cuales 43 son accionistas laborales, integrándose cada año varios empleados nuevos, haciendo crecer de esta forma la economía social.

### Producto Propio

Dismuntel ha ido complementado desde 2016 su oferta con el desarrollo y comercialización de produc-



to propietario que cubre distintos sectores del mercado con el fin de complementar y mejorar la oferta de productos existentes. Destacan entre ellos:

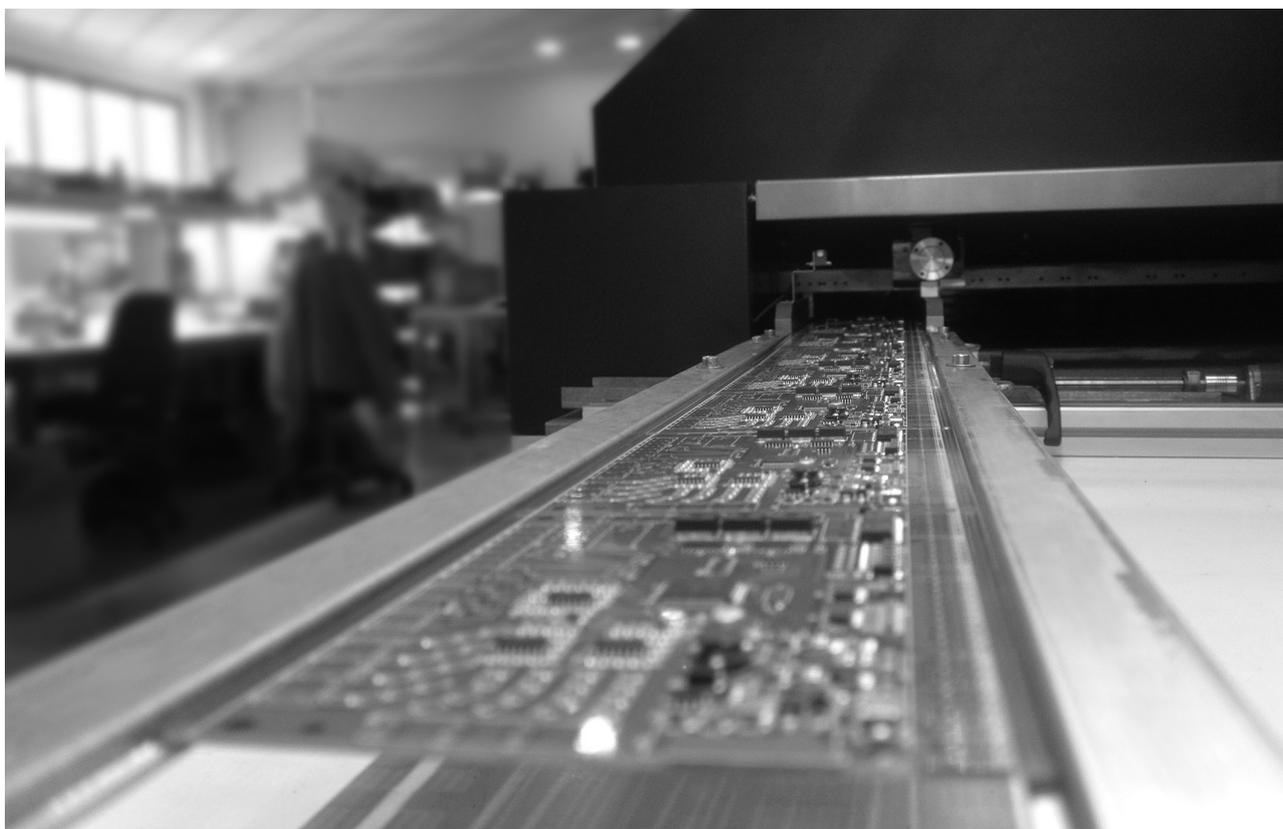
- Los productos de la familia Energy,
- BIES, equipos para la implantación de sistemas de eficiencia energética y Smart que ofrecen gran amigabilidad con el instalador y versatilidad en la gestión de las instalaciones tanto solares como convencionales.
- Control de alumbrado, sistemas inalámbricos para el control y regulación del alumbrado, tanto público como industrial.
- Plataforma de gestión de instalación, que permite la gestión de los diferentes escenarios, la supervisión de los activos productivos y la automatización de funcionalidades, además de la gestión de los costes y ahorros energéticos.
- Generadores inteligentes de Ozono, con funcionalidad de Desinfección e higienización. Disponen de un sensor de presencia PIR y un sensor de concentración de O3 para garantizar la seguridad del tratamiento.
- Dispositivos IoT y sistemas que, utilizando distintas tecnologías de comunicación, permiten la integración de sensores y actuadores en plataformas comerciales o propietarias para la recopilación de información y su tratamiento mediante el procesado de la información para con el fin de automatizar la toma de decisiones.

- Soluciones a medida o integraciones con un extenso abanico de dispositivos IoT a las que podemos dotar de compatibilidad con Alexa o Google Home

### Futuro Inmediato

En estos momentos Dismuntel está desarrollando dos importantes proyectos:

- 'Investigación y desarrollo de algoritmos de Machine Learning en máquinas de agrupación por peso para envasado de productos hortofrutícolas' proyecto de I+D financiado por CDTI y por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), a través del Programa Operativo Plurirregional de España 2014-2020.
  - 'Desarrollo de dispositivos electrónicos que mejoran la conectividad', proyecto de inversión que contribuye a la transformación del modelo económico de la Comunitat Valenciana, contando con la financiación de la Consellería de Hacienda y Modelo Económico.
- Sumado todo ello, Dismuntel se constituye en el Partner idóneo en sistemas tecnológicos, que ayuda a crecer.



## LA ECONOMÍA SOCIAL EN LAS LEYES

# LA ECONOMÍA SOCIAL EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA. PRINCIPALES NOVEDADES (DE JULIO A SEPTIEMBRE DE 2020)

por Gemma Fajardo  
 Profesora de la Universitat de València  
 Directora del Boletín Jurídico del Observatorio Español de la Economía Social

El 21 de junio cesó el estado de alarma declarado por el Gobierno español con ocasión de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Durante los meses siguientes se han adoptado numerosas medidas dirigidas a apoyar a las empresas y a los trabajadores para asegurar el mantenimiento de los puestos de trabajo y evitar el cierre de las empresas. Las empresas de la economía social también se han beneficiado de diversas medidas de apoyo y sobre todo, aquellas que centran su actividad en ayudar a las personas más necesitadas. En el Observatorio Jurídico de la Economía Social del CIRIEC, se ha dado cumplida cuenta de todas esas medidas.

En esta crónica queremos destacar tres disposiciones que han sido aprobadas durante este periodo, por una parte, la Ley 6/2020, de 15 de julio de Fundaciones de Cantabria; el Acuerdo de 28 de julio de 2020 del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del Plan de Impulso y Modernización de la Economía Social Andaluza 2021-2021, y la Resolución de 30 de julio de 2020 por la que convoca ayudas a Planes de reconversión y reestructuración colectivos en el marco del Programa de Desarrollo Rural de la Comunitat Valenciana.

En primer lugar, **Cantabria** ha regulado las **Fundaciones con la Ley 6/2020, de 15 de julio**. Cantabria asumió en su Estatuto de Autonomía competencia exclusiva en materia de fundaciones que desarrollen principalmente sus funciones en la Comunidad Autónoma (art. 24.29). Sin embargo, hasta el momento se había limitado a crear y regular el Protectorado y el Registro de Fundaciones por Decreto 26/1997, de 11 de abril, mientras seguía aplicando la Ley estatal de Fundaciones 50/2002, de 26 de diciembre.

En estos momentos el Parlamento de Cantabria considera necesario establecer una regulación propia y actualizada en la materia, ante la creciente importancia del fenómeno fundacional, con el fin de facilitar la promoción, constitución y funcionamiento de las fundaciones que realicen sus actividades en Cantabria.

Según se reconoce en la exposición de motivos de la Ley, se ha apostado por impulsar la iniciativa privada en la realización de actividades de interés general a través de las fundaciones, mediante un marco poco intervencionista, flexibilizando su régimen jurídico, simplificando actos administrativos y reduciendo los actos de control del Protectorado. La ley introduce el

En esta crónica queremos destacar tres disposiciones que han sido aprobadas durante este periodo, por una parte, la Ley 6/2020, de 15 de julio de Fundaciones de Cantabria; el Plan de Impulso y Modernización de la Economía Social Andaluza 2021-2021, y los Planes de reconversión y reestructuración colectivos en el marco del Programa de Desarrollo Rural de la Comunitat Valenciana.

silencio administrativo negativo ante la falta de resolución expresa con el fin de ofrecer mayor seguridad jurídica.

En segundo lugar, merece destacarse el Acuerdo de 28 de julio de 2020 del Consejo de Gobierno de Andalucía por el que se aprueba la formulación del **Plan de Impulso y Modernización de la Economía Social Andaluza 2021-2025**. El Estatuto de Autonomía para Andalucía establece por una parte, que serán objeto de atención preferente en las políticas públicas, las cooperativas y demás entidades de la economía social (art. 172.2), y por otra que la Comunidad Andaluza asume las competencias exclusivas sobre el fomento, ordenación y organización de cooperativas y de entidades de economía social. Como resultado de estos compromisos además de aprobarse la Ley 14/2011, de 23 de diciembre de Sociedades Cooperativas Andaluzas, y su Reglamento por Decreto 123/2014, de 2 de septiembre, Andalucía ha impulsado la Economía Social a través de sucesivos instrumentos y de la creación del Consejo Andaluz de Entidades de Economía Social.

El Consejo Andaluz de Entidades de Economía Social, fue creado por Decreto 3/2018, de 16 de enero, como máximo órgano de coordinación y participación en materia de economía social entre la Administración de la Junta de Andalucía y las entidades más representativas de las empresas de dicho sector. En representación de las entidades de la economía social se reservan ocho vocalías a las cooperativas, dos a las sociedades laborales, cuatro a las personas trabajadoras por cuenta ajena en el sector de la economía social andaluza, y una en representación de cada una de las demás entidades que integran la economía social (mutualidades, fundaciones, asociaciones, empresas de inserción, centros especiales de empleo, cofradías de pescadores y sociedades agrarias de transformación).

Los instrumentos a través de los cuales la Junta de Andalucía ha venido impulsando la Economía Social

en estos años han sido los llamados Pactos Andaluces por la Economía Social, aprobados en 2002 (I); 2006 (II); y 2011 (III); el Acuerdo por la Economía Social Andaluza de 2013 integrado en el Pacto por el Progreso Económico y Social de Andalucía y el Programa de Relanzamiento de la Economía Social de Andalucía de 2018.

Con este Acuerdo de 28 de julio de 2020, se opta por un Plan de Impulso y Modernización de la Economía Social Andaluza con la finalidad de promover las entidades de la economía social andaluza y, en especial, mediante el aumento de su visibilidad y la difusión de su actividad en la sociedad; el apoyo al emprendimiento y al empleo en dicho ámbito; el impulso a la consolidación, el desarrollo sostenible y la competitividad de las empresas de economía social; el fomento de la responsabilidad social empresarial de la citadas sociedades; la promoción de formas específicas e innovadoras en la economía social y el apoyo a la vertebración asociativa del sector.

El Acuerdo, que se adopta para el periodo 2021-2025 y prevé una posible prórroga por dos años más, recoge cual ha de ser el contenido del Plan y el procedimiento de su elaboración y aprobación. En este proceso se garantiza la participación de los representantes de las entidades de la Economía Social, técnicos de las organizaciones, personal funcionario con experiencia o competencia en economía social y personas expertas en la materia. Cumplimentados todos los trámites previstos, la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo formulará una propuesta definitiva del Plan, que su titular elevará al Consejo de Gobierno para su aprobación definitiva.

Por último, queremos hacer referencia a la Resolución de 30 de julio de 2020 por la que se convocan ayudas a **Planes de reconversión y reestructuración colectivos en el marco del Programa de Desarrollo Rural de la Comunitat Valenciana**. Las bases reguladoras de estas ayudas se habían aprobado por Orden 4/2020 de 25 de febrero de la Consellería de

El Plan de Impulso y Modernización de la Economía Social Andaluza desea promover el crecimiento del sector mediante el aumento de su visibilidad; el apoyo al emprendimiento y al empleo; el impulso a la consolidación, el desarrollo sostenible y la competitividad de las empresas de economía social; la promoción de formas específicas e innovadoras en la economía social, y el apoyo a la vertebración asociativa del sector.

Los Planes de reconversión y reestructuración colectivos en el marco del Programa de Desarrollo Rural de la Comunitat Valenciana tienen como objeto la convocatoria de ayudas a inversiones para paliar la debilidad estructural del sector agrario de la Comunitat Valenciana, sector tradicionalmente minifundista y atomizado.

Agricultura, Desarrollo Rural, Emergencia Climática y Transición Ecológica. El objeto de la resolución es la convocatoria de ayudas a inversiones en Planes de reconversión y reestructuración colectivos, en el marco del Programa de Desarrollo Rural de la Comunitat Valenciana 2014-2020, como medida que contribuya a paliar la debilidad estructural del sector agrario de la Comunitat Valenciana, sector tradicionalmente minifundista y atomizado.

La finalidad de las ayudas es incentivar la realización de actuaciones sobre un conjunto de parcelas, con miras a la reconversión y/o reestructuración colectiva de las mismas para su gestión conjunta, y uso racional y en común, de los medios necesarios para la realización de actividades agrarias, u otro tipo de iniciativas, que añadan valor al conjunto de las parcelas y producciones afectadas por el plan de gestión.

Dicha finalidad debe alcanzarse a través de uno o más, de los siguientes objetivos particulares:

a) Consecución de explotaciones agrarias de una estructura adecuada y viables desde un punto de vista agronómico y económico.

b) Mejora de la eficiencia hídrica y energética de los sistemas de riego, reducción de los costes de producción, y del consumo de insumos, aumentando la competitividad de la explotación en su conjunto.

c) Adaptación de la producción a las demandas del mercado. Mejora de la calidad de los productos.

d) Mejora de la conservación del entorno natural, al evitar el abandono de las parcelas.

Podrán beneficiarse de estas ayudas, las cooperativas, las sociedades agrarias de transformación o cualquier otra entidad asociativa con personalidad jurídica, que agrupe a personas físicas o jurídicas, siempre que entre sus objetivos figure la gestión conjunta de la explotación, con la finalidad de mejorar su adaptación al mercado, así como incrementar los rendimientos y por consiguiente, la viabilidad económica de las mismas.

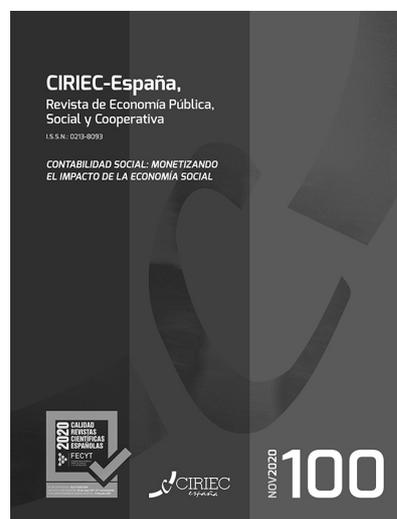
Estas entidades deben tener entre sus actividades la actividad agraria, estar constituidas por un mínimo de 10 socios y cumplir los requisitos necesarios para ser calificadas como microempresas o pymes según la definición de la Recomendación 2003/361/CE de la Comisión. Deben presentar un plan de reconversión y reestructuración, junto con un plan colectivo de inversiones; deben acreditar la propiedad de las parcelas agrícolas incluidas en el plan colectivo o, documento que les faculte como titular de la explotación de dichas parcelas, en este caso deberá acompañarse de la autorización o compromiso del propietario de mantener la parcela dentro del plan, durante un periodo mínimo de tres años a contar desde el pago de la ayuda. Así mismo, la entidad beneficiaria se compromete a ejercer la actividad agraria en las parcelas objeto de la ayuda y mantener las inversiones durante al menos tres años contados desde dicha fecha.

La ayuda se destinará a aquellos planes que tengan un importe mínimo de 50.000 euros y máximo de 2.000.000 euros, y consistirá en una subvención directa que se destinará a sufragar el 40% de los gastos e inversiones subvencionables. Los gastos e inversiones subvencionables pueden consistir en: compra de tierras agrícolas; implantación y reestructuración de cultivos permanentes; inversiones comunitarias encaminadas a facilitar la gestión en común de las parcelas; a mejorar la eficiencia hídrica y energética en el uso del agua de riego o la implantación de métodos de cultivo tecnológicamente avanzados; adquisición de patentes, licencias, marcas, derechos de autor, y costes generales vinculados a los gastos anteriores (honorarios de ingenieros, estudios de viabilidad, etc.).

## NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS

## CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, n° 100, noviembre de 2020

La colección de revistas de 'CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa' ha llegado este mes de noviembre de 2020 a su número 100. Dicho número incluye artículos que realizan un balance de la investigación en diversos campos de la economía social. Junto a dichos artículos se incluye un monográfico sobre 'Contabilidad social: monetizando el impacto social de las empresas y organizaciones', que recoge una selección de las investigaciones más interesantes que se están realizando sobre la materia. Según explica el coordinador del monográfico sobre 'Contabilidad Social', profesor José Luis Retolaza, desde la gran recesión del 2008 tanto la ciudadanía como la administración pública se interesan en mayor medida por el valor global que las organizaciones, de todo tipo, generan o detraen a la Sociedad, y no sólo por el valor financiero o de mercado. Esto ha llevado a una demanda de métricas sociales y a una reactualización de la Contabilidad Social. En efecto, durante los últimos años numerosas empresas, ONG y entes de la administración pública han implementado una contabilidad social de carácter monetario en sus organizaciones, lo que abre interesantes líneas de investigación. El número se puede descargar en la Web de la revista: <http://ciriec-revistaeconomia.es>.



## MONZÓN, J.L., GALÁN, J. & GONZÁLEZ, A: *Libro Blanco de la Economía Social en España. Delimitación de objetivos y cuentas satélite de Cooperativas, Sociedades Laborales y Entidades de Base Asociativa. Año 2017*, CIRIEC-España editorial, 2020

El presente estudio está centrado en el ámbito de las cooperativas, sociedades laborales, centros especiales de empleo y empresas de base asociativa (EBAs). Para el año 2017 el estudio aborda los indicadores monetarios de las cooperativas no financieras y sociedades laborales en el ámbito territorial español, así como las entidades de base asociativa de Cataluña. También se presentan otros indicadores no monetarios como el empleo total y el sexo y se actualizan datos de empleo de los Centros Especiales de Empleo. Para realizar el estudio de los indicadores de las cooperativas no financieras, sociedades laborales y entidades de base asociativa se utiliza la metodología de las cuentas satélite. Las cuentas satélite mantienen todos los conceptos y clasificaciones básicas del marco central de la contabilidad nacional y se elaboran de conformidad con la metodología del Sistema Europeo de Cuentas (SEC-2010) y del Manual para la elaboración de las cuentas satélite de las empresas de la economía social, publicado por la Comisión Europea. Las cuentas satélite se elaboran para todo el estado español y para todas y cada una de las 17 Comunidades Autónomas que lo integran, presentándose también desagregadas en cuatro grandes ramas de actividad: agricultura, construcción, industria y servicios. Por primera vez se presentan las cuentas satélite de las Entidades de Base Asociativa (EBAs), de Cataluña, empresas de la economía social innovadoras, auto-gestionadas por profesionales sanitarios, que prestan el Servicio de Atención Primaria y están integradas en el Sistema Público de Salud.





## CHAVES, Rafael y MONZÓN, José Luis (Dirs.), *Libro Blanco de la Economía Social y del Tercer Sector en la Comunitat Valenciana*, CIRIEC-España editorial, 2020

El *Libro blanco del cooperativismo y de la economía social de la Comunitat Valenciana* reveló que la economía social integra, junto a las empresas productoras de mercado, un tejido muy amplio de entidades productoras no de mercado: las asociaciones, fundaciones y tres entidades singulares como son Cáritas, Cruz Roja y ONCE, conjunto más conocido como Tercer Sector. El Libro blanco reveló que el 90,2% de las 34.914 entidades y empresas de la economía social valenciana, el 56,4% de los 9 millones de sus socios, el 37,9% de sus 12.975,1 millones de € de ingresos y el 57,4% de sus 172.444 trabajadores remunerados, corresponden a este Tercer Sector. Sorprendentemente, a pesar de su importancia socioeconómica, hasta el presente son escasos los estudios científicos que han abordado al conjunto de este Tercer Sector, así como a las distintas familias que lo integran. Este libro realiza avances en la delimitación conceptual y en la perimetración externa e interna de esta parte de la economía social. Ofrece una panorámica de las dimensiones cuantitativas y de las grandes familias que integra el tercer sector valenciano, y ofrece una caracterización de las principales familias del tercer sector, con especial atención a los ámbitos social, cultural, deportivo, de cooperación al desarrollo, fundacional, voluntariado y entidades singulares. El libro, por último, identifica el marco institucional, jurídico y de políticas públicas que incide sobre el tercer sector valenciano. Este Libro Blanco ha sido elaborado por un potente y experimentado equipo investigador del CIRIEC-España, la Universitat de València y su realización ha sido posible gracias al patrocinio de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball de la Generalitat Valenciana.



## CATALÀ ESTADA, Belén: *Las políticas públicas de economía social desplegadas por los ayuntamientos de la Comunitat Valenciana*, IUDESCOOP y CIRIEC-España editorial, 2020

Hasta la fecha eran escasos los estudios que han abordado el grado y el modo de implicación de las administraciones locales en el fomento del cooperativismo y de la economía social. Por ello, desde el Instituto IUDESCOOP y del CIRIEC se ha abierto una línea de trabajo centrada en lo local, en el terreno más cercano al ciudadano. Dicha línea de trabajo ha sido favorecida también por el interés de administraciones regionales, como la propia Generalitat Valenciana, en propiciar la implicación de nuevos actores, especialmente los gobiernos locales, en el campo del fomento de la economía social. Es este el contexto en el que se ha gestado este estudio, cuyo principal reto ha sido precisamente documentar ese nivel de implicación y valorar en qué tipos de políticas han sido y son las administraciones locales más activas. El trabajo ha sido llevado a cabo por Belén Català Estada, economista experta en economía social y cooperativismo. Català obtuvo ya en 2019 el 1er Premio CIRIEC al mejor Trabajo de Fin de Grado versado sobre un tema de economía social como era la Banca Ética. Este año, su Trabajo de Fin de Máster (TFM) ha obtenido la calificación máxima y acaba de ser galardonado también con el 1er Premio CIRIEC al mejor TFM versado sobre economía social defendido en las universidades valencianas. La presente publicación recoge el contenido principal de este trabajo.

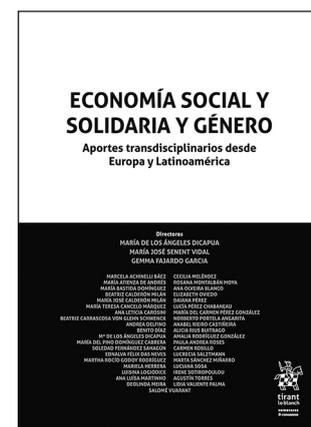
## ALBA, N. et al: *Fent Cooperatives, Plan de apoyo y fomento del COOPERATIVISMO de la Comunitat Valenciana 2021-2022*, Ed. Confederació de Cooperatives de la Comunitat Valenciana (Concoval), 2020

La Confederació de Cooperatives de la Comunitat Valenciana (Concoval), como parte integrante del Consejo Valenciano del Cooperativismo, asumió la responsabilidad de redactar una propuesta para el segundo Plan 'Fent Cooperatives', con el apoyo de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de la Generalitat Valenciana. Esa propuesta es la que ha servido de base para el nuevo Plan, aprobado por la unanimidad del Pleno del Consejo Valenciano del Cooperativismo en la sesión del 2 de noviembre de 2020. Este libro recoge y desgana el 'Fent Cooperatives' II en su estructura, líneas estratégicas y 50 medidas concretas. Analiza el impacto del Plan en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y detalla los indicadores de ejecución y seguimiento del Plan. El libro concluye con la Memoria Económica para el Desarrollo del 'Fent Cooperatives' II, que incluye las necesidades de inversión para el desarrollo del cooperativismo valenciano, y las ayudas públicas previstas por la Generalitat Valenciana.



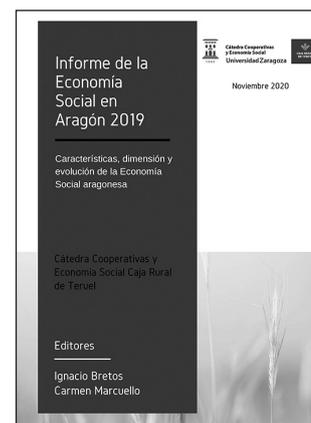
## DICAPUA, M<sup>a</sup> de los Ángeles; SENENT, M<sup>a</sup> José y FAJARDO, Gemma (Coords.): *Economía Social y Solidaria y Género*, Tirant lo Blanch, 2020

Desde ambos lados del Atlántico, desde distintos marcos teóricos y distintas realidades nacionales, 39 especialistas de América Latina y Europa, tanto del ámbito académico como de los movimientos sociales, aportan miradas caleidoscópicas sobre la situación de las mujeres en las entidades de la Economía social, y nos facilitan herramientas metodológicas para la aplicación de la perspectiva de género en este ámbito. El libro recoge 21 trabajos sobre dicha temática, de países y regiones de España, Grecia, Portugal, Argentina, Colombia, Brasil, Paraguay, Venezuela y Uruguay. Se trata con ello de aportar líneas de trabajo para futuras investigaciones y propuestas que permitan ir avanzando en el empoderamiento de las mujeres que integran la Economía social. El libro forma parte del proyecto Ecosocial2020, promovido por el IUDESCOOP, de la Universitat de València, y financiado por el Ministerio de Ciencia del Gobierno de España, la Agencia Estatal de Investigación y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional.



## MARCUELLO, Carmen y BRETOS, Ignacio (Eds.): *Informe sobre la Economía Social en Aragón 2019*, Cátedra Cooperativas y Economía Social - Caja Rural de Teruel

Está disponible el Informe de la Economía Social en Aragón 2019. Por quinto año consecutivo, el informe ha sido elaborado desde la Cátedra Cooperativas y Economía Social-Caja Rural de Teruel, nacida en abril de 2016 de la colaboración entre Caja Rural de Teruel y la Universidad de Zaragoza. El estudio destaca el papel fundamental del sector de la Economía Social en Aragón, formado por cerca de 5.000 entidades, que representan cerca del 6% del total de empresas existentes en dicha comunidad autónoma. El documento proporciona un análisis detallado sobre la situación, características y evolución durante los últimos años de las principales familias que conforman el sector. Estas entidades dan empleo directo a alrededor de 20.000 personas, el 3,4% del empleo total aragonés; facturaron más de 2.500 millones euros en 2019, y contribuyeron al desarrollo económico de Aragón, generando un valor añadido bruto cifrado en más de 400 millones de euros, lo que supone el 1,2% del total territorial.

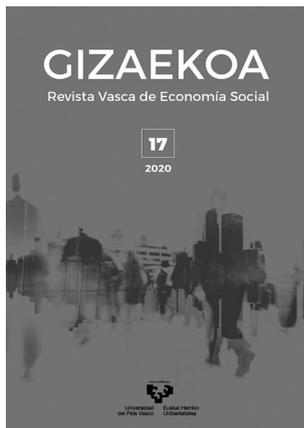


**MARTÍNEZ, M<sup>a</sup> Isabel; CASTRO, Belén; SANTERO, Rosa y RODRÍGUEZ, Leila: *Mapa de situación de los jóvenes en el mercado de trabajo de la Economía Social*, Abbay Analistas, CEPES, Fundación Estatal para la Formación en el Empleo**



La situación de la población joven en España dentro del mercado laboral es el reflejo de un problema estructural de elevadas tasas de desempleo y condiciones inestables en su contratación, que conlleva problemas personales y sociales de primer orden. La Economía Social (ES), pese a su importancia en numerosos términos, es aún una realidad desconocida por una gran parte de la sociedad, entre los que se incluyen los jóvenes. El empleo joven dentro del total de empresas y entidades de la Economía Social no había sido analizado en detalle hasta ahora. El objetivo general de este trabajo es elaborar un mapa de situación de los jóvenes en el mercado de trabajo de la Economía Social, a partir del análisis de datos estadísticos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). El análisis descriptivo se complementa con un análisis comparativo con la situación de los jóvenes en el total de la economía (que no es ES), lo que permite identificar el valor añadido del empleo de la ES para el colectivo de jóvenes en España, y las potencialidades de la Economía Social para el empleo joven en función de diferentes características, como la región, el sector de actividad o el nivel educativo.

**GIZAEKOA - Revista Vasca de Economía Social, núm. 17 (2020)**



GEZKI, el Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social de la UPV/EHU, ha publicado el número 17 de su revista, que recoge artículos científico-académicos y comentarios de laudos y sentencias sobre el sector. Se puede acceder al mismo en el enlace: <https://ojs.ehu.eus/index.php/Gezki>. Este año, la revista incorpora importantes novedades, ya que por un lado ha renovado su nombre, pasando a denominarse 'GIZAEKOA. Revista Vasca de Economía Social' y, por otro lado, ha modificado su diseño, en especial el de su portada y contraportada. En esta última aparece el índice abreviado del contenido de la revista. El número 17 de GIZAEKOA contiene 8 artículos, 4 de ellos en euskera, 3 en castellano y 1 en inglés, sobre temas como la situación de la empresa social en España; Economía Ecológica y Economía Social; la lucha contra la pobreza energética; la función social de las cooperativas, o las mutualidades en Euskadi como entidades de la Economía Social.

**ESTIVILL, Jordi i MIRÓ, Ivan: *L'Economia Social i Solidària a Catalunya. Fonaments teòrics i reptes estratègics*, Barcelona, Icaria Editorial, 2020**



Si l'economia social històrica, a Catalunya, nasqué al bell mig d'un segle XIX caracteritzat per l'emergència del capitalisme industrial i l'antagonisme del moviment obrer, a les primeres dècades del segle XXI l'Economia Social i Solidària catalana suma nous reptes i aliances. Al seu costat, una majoria social que estima l'autoorganització col·lectiva, expressada a nivell local i municipalista; que promou l'autodeterminació política, social i econòmica. Per davant, unes generacions que empenyen la transformació feminista i la transició ecològica de l'economia; i unes comunitats migrades que aixequen una nova economia popular, diversa i antiracista. A l'horitzó, el projecte històric i present de l'Economia Social i Solidària: afrontar quotidianament les necessitats i aspiracions col·lectives bastint un futur amb justícia social, democràcia política, equitat econòmica i sostenibilitat ambiental. És a dir, la construcció -diferenciada del capitalisme i de l'Estat- d'un àmbit econòmic per la transformació social.

## BORZAGA, Carlo; NOGALES, Rocío, et al: *Las empresas sociales y sus ecosistemas en Europa. Informe comparativo*, Comisión Europea y EMES International Research Network, 2020

La Red EMES ha publicado la versión en español del estudio 'Las empresas sociales y sus ecosistemas en Europa', que ofrece una visión general del panorama de las empresas sociales en 28 Estados miembros, así como en 7 países vecinos analizados, a partir de la información disponible a enero de 2020. La publicación es el resultado de un trabajo financiado íntegramente por el Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social "EaSI" (2014-2020). La traducción al español ha sido posible gracias al apoyo del Ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España. En la publicación se cotejan e interpretan las principales conclusiones de 35 informes de países distintos, y se dibuja un panorama europeo de las empresas sociales y los entornos en los que operan: los "ecosistemas". En el informe se refleja un esfuerzo comparativo específico, que va más allá de la observación de la empresa social en cada país, para identificar las tendencias transnacionales con el fin de generar un conocimiento que sirva de base para las políticas comunitarias, nacionales y locales y para las propias empresas sociales.



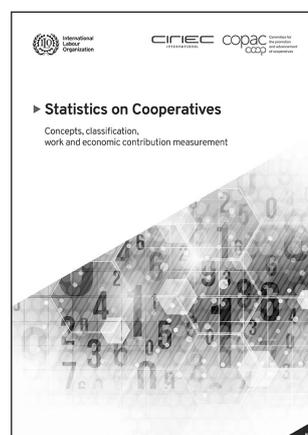
## PLATAFORMA DEL TERCER SECTOR: *El Papel del Tercer Sector y su impacto social: análisis y propuestas para la profundización solidaria del Estado Social*, Madrid, 2020

La Plataforma del Tercer Sector (PTS) ha editado un documento que analiza el papel de las ONG y su impacto social. Concretamente, se hace hincapié en la intervención realizada durante la crisis financiera y económica vivida del 2008 al 2013, el periodo post-crisis (2014-2018) y la respuesta del Tercer Sector ante la situación crítica actual provocada por la COVID-19. Además, el informe ofrece claves para defender el Estado del Bienestar. El documento se divide en tres grandes bloques. En el primero se realiza una introducción en la que se presenta al Tercer Sector de Acción Social como la parte más relevante, cuantitativa y cualitativamente, de la sociedad civil organizada. El segundo apartado analiza la financiación del Tercer Sector y su sostenibilidad futura, y se exponen los problemas que plantea el actual modelo de subvenciones, relacionado con el IRPF y con el Impuesto de Sociedades. El último punto del documento recoge una serie de propuestas post-pandemia de la PTS para la profundización solidaria del Estado Social.



## BOUCHARD, Marie J. et al: *Statistics on Cooperatives. Concepts, classification, work and economic contribution measurement*, International Labour Office, Geneva, 2020

En la XIX Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo, celebrada en octubre de 2013, representantes gubernamentales, de los trabajadores y empresarios reafirmaron la importancia de obtener estadísticas sobre cooperativas más completas, fiables e internacionalmente comparables, mediante la adopción de una Resolución sobre Estadísticas de Cooperativas. Al respecto, el Departamento de Estadísticas de la OIT y su Unidad de Cooperativas, los miembros del Comité para la Promoción y Avance de las Cooperativas (COPAC) y CIRIEC unieron fuerzas para desarrollar una serie de recursos clave sobre dicha temática. Como resultado, este libro reúne una serie de directrices, que ayudarán a los estadísticos a recopilar más información sobre las tendencias y los desafíos clave en el mundo de las cooperativas y la economía social, en particular sobre el número y las características de las mismas, sus socios y valor añadido. La generación y compilación de tales estadísticas comparables permitirá a los responsables públicos evaluar mejor el resultado de sus políticas relacionadas con el sector. El libro se ha puesto a disposición del público como una forma también de conmemorar el centenario de la Unidad de Cooperativas de la OIT.



**SILVA, A.M. y OREJUELA, F. (Eds.): *Anuario CIRIEC-Colombia 2019. Incidencia de la Economía Social y Solidaria a partir de prácticas de ética, responsabilidad social y buen gobierno*, Editorial CIRIEC-Colombia, 2020**



Este libro compila los principales resultados del II Coloquio Anual de CIRIEC-Colombia, celebrado sobre la misma temática en octubre de 2019 en Cali. En este encuentro se trabajaron temas investigativos acerca del desarrollo rural y acuerdos de paz en Colombia; economía social y solidaria desde la perspectiva del buen vivir; la cooperación instrumental para el cambio social; un tema 'compliance' en las cooperativas; referencias a la cultura organizacional manejando el concepto de reputación; prácticas innovadoras de un caso de un fondo de empleados, y experiencias urbanas de autogestión y desarrollo territorial. Dichos aportes tienen como objetivo fortalecer las organizaciones de la economía social y solidaria y su impacto en las regiones, a través de análisis que contribuyen a la mejora de la gestión y a la implementación de políticas públicas acordes. El libro se puede descargar en la web de CIRIEC-Colombia: [www.ciriec-colombia.org](http://www.ciriec-colombia.org).

**IGLESIAS WEBERING, Susana: *Autogestão e Cooperação*, Appris editora, 2020**



Este trabajo se basa en una crítica de las teorías organizacionales y la búsqueda de alternativas al modelo dominante de organización del trabajo capitalista. El objeto de estudio es la empresa autogestionada que representa la cooperativa, abordando el problema de mantener la cooperación con el aumento del número de socios y el crecimiento económico. El libro es de Susana Webering, primera alumna del IUDESCOOP en obtener un doble doctorado en Economía Social con mención internacional. La conclusión más importante a la que llega esta investigación es que la cooperación es esencial para la vida en sociedad, lo que explica el hecho de que las cooperativas sigan emergiendo incluso en un ambiente hostil, que paradójicamente está dominado por bases utilitaristas, competitivas e individualistas. Las cooperativas pueden ser viables, con la posibilidad de desarrollarse manteniendo su identidad, ya que se basan en un tipo más sofisticado de cooperación, donde un proyecto colectivo compartido y construido por los miembros permite que ejerzan su autonomía mediante el desarrollo de la autogestión.

**DEMOUSTIER, Danièle (Dir.): *L'ESS entre développement social et développement durable. L'exemple de la métropole grenobloise*, PUG, 2020**



Este libro muestra cómo en los últimos cincuenta años la ESS se ha desarrollado a partir de sus ya fuertes raíces, a través de diversas organizaciones: grandes mutuas y centros de salud, establecimientos médico-sociales y acciones solidarias, asociaciones de educación popular y acción cultural, nuevos canales de distribución y restauración de alimentos, cooperativas de producción y de interés colectivo, etc. Desarrollada en áreas tan diversas como el apoyo a las personas más vulnerables o la innovación en la transición ecológica, esta economía ofrece formas de producir, distribuir, intercambiar, consumir, ayudar y proteger que involucran a los ciudadanos en otra modalidad empresarial, sin ánimo de lucro, colectiva y democrática. Al hacerlo, construye una respuesta a los principales desafíos económicos, sociales y ecológicos actuales. La crisis sanitaria de 2020, a pesar de la incertidumbre que genera, reactiva los valores y comportamientos de ayuda mutua, solidaridad, proximidad. En este contexto, la ESS puede traer esperanza para un mundo más justo y sostenible.