

REVESCO

Revista de Estudios Cooperativos

**Alfonso Carlos Morales
Gutiérrez y
José Antonio Ariza Montes**

**Valores, actitudes y motivaciones en la juventud ante el
emprendimiento individual y colectivo.**

**Gustavo Lejarriaga Pérez de las
Vacas, Paloma Bel Durán y
Sonia Martín López**

**El emprendimiento colectivo como salida laboral de los
jóvenes: análisis del caso de las empresas de trabajo
asociado.**

**Jorge Coque Martínez,
Francisco Díaz Bretones y
Nuria López Mielgo**

**Factores para la puesta en marcha y el éxito de
microempresas asociativas creadas por jóvenes egresados
universitarios.**

**Carlos García-Gutiérrez
Fernández**

**El ejercicio de la democracia en las organizaciones de
participación de producción: la administración de justicia.**

**Rafael Chaves Ávila, José Luis
Monzón Campos, José María
Pérez de Uralde y Mario
Radrigán**

**La economía social en clave internacional. Cuantificación,
reconocimiento institucional y visibilidad social en Europa,
Iberoamérica y norte de África.**

**Baleren Bakaikoa Azurmendi,
Enekoitz Etxezarreta Etxarri y
Jon Morandeira Arca**

**Regeneración de empresas de la economía social: Un reto
en el País Vasco.**

Manuel Paniagua Zurera

**Las empresas de inserción sociolaboral y las cláusulas
sociales en la contratación pública: dos instrumentos
necesarios para la innovación social hacia el desarrollo.**

Marta Montero Simó

Incentivos fiscales para los Business Angels en España.

AECOOP

Asociación
de Estudios
Cooperativos



**ESCUELA DE ESTUDIOS
COOPERATIVOS**

Facultad de Ciencias Económicas y
Empresariales. Universidad Complu-
tense de Madrid.

Número 112

**Extraordinario en Homenaje al Profesor Alfonso Carlos
MORALES GUTIÉRREZ**

ISSN: 1885-8031

REVESCO
REVISTA DE ESTUDIOS COOPERATIVOS

Editado con el Patrocinio del



MINISTERIO DE TRABAJO
ASUNTOS SOCIALES

Secretaría General de Empleo

DIRECCION GENERAL DE FOMENTO
DE LA ECONOMIA SOCIAL,
DEL TRABAJO AUTÓNOMO
Y DEL FONDO SOCIAL EUROPEO

Edita

Escuela Estudios Cooperativos

Director

Gustavo LEJARRIAGA

AECOOP

Directora

Paloma BEL

Directora REVESCO

D^a. Josefina FERNÁNDEZ GUADAÑO

Coordinadora Editorial

D.* Sonia MARTÍN LÓPEZ

REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos no se identifica necesariamente con las opiniones vertidas en los trabajos y colaboraciones que publica.

La política editorial de la Revista autoriza el *autoarchivo digital* de la versión oficial de la editorial en formato acrobat.

ISSN: 1885-8031 - Depósito Legal: M. 38.816-1983

CONSEJO DE REDACCIÓN

Directora:

D^a Josefina FERÁNDEZ GUADAÑO. Profesora Contratado Doctor de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid. Investigadora de la Escuela de Estudios Cooperativos de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid.

D. Baleren BAKAIKOA AZURMENDI. Universidad del País Vasco.

D^a. Paloma BEL DURÁN. Universidad Complutense de Madrid.

D. Rafael CHAVES ÁVILA. Universidad de Valencia.

D. Carlos GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ. Universidad Complutense de Madrid.

D. Francisco JULIA IGUAL. Universidad Politécnica de Valencia.

D. Alejandro MARTÍNEZ CHAERTERINA. Universidad de Deusto.

D. Ricardo PALOMO ZURDO. Universidad San Pablo CEU.

D. Arturo RODRÍGUEZ CASTELLANOS. Universidad del País Vasco.

D. Anxo TATO PLAZA. Universidad de Vigo.

D. Alfonso VARGAS SÁNCHEZ. Universidad de Huelva.

CONSEJO ASESOR

Presidente:

Sr. D. Carlos GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ. Catedrático de la Universidad Complutense de Madrid. Presidente de la Asociación de Estudios Cooperativos (AECOOP).

- D. Antonio Pedro BAYLOS GRAU. Universidad de Castilla La Mancha. Albacete (España).
- D. Guido BONFANTE. Facoltà di Scienze Politiche della Università di Torino. Torino (Italia).
- D. Vicente CABALLER MELLADO. Universidad Politécnica de Valencia. Valencia (España).
- D. Manuel CARRASCO CARRASCO. Universidad de Huelva. Huelva (España).
- D^a. Enmanuele CUSA. Università degli Studi di Trento. Trento (Italia).
- D. Renato DABORMIDA. Università degli Studi del Piemonte Orientale. Facoltà de Economia. Alessandria (Italia).
- D. Samar K. DATTA. Indian Institute of Management Ahmedabad. Gujarat (India).
- D. Ricardo DÁVILA LADRÓN DE GUEVARA. Pontificia Universidad Javeriana. Santa Fé de Bogotá (Colombia).
- D. Javier DIVAR GARTEIZ-AURRECOA. Universidad de Deusto. Bilbao (España).
- D. Federico DURÁN LÓPEZ. Universidad de Córdoba. Córdoba (España).
- D. Gaudencio ESTEBAN VELASCO. Universidad Complutense. Madrid (España).
- D^a. Pilar GÓMEZ APARICIO. Universidad Complutense. Madrid (España).
- D^a. M^a Jesús HERNÁNDEZ ORTÍZ. Universidad de Jaén. Jaen (España).
- D. Javier ITURRIOZ DEL CAMPO. Universidad de San Pablo-CEU. Madrid (España).
- D^a. Silvia Elisa KESSELMAN DE UMANSKY. Universidad Nacional del Nordeste. Argentina.
- D. Gustavo LEJARRIAGA PEREZ DE LAS VACAS. Universidad Complutense. Madrid (España).
- D. Uriel LEVIATAN. University of Haifa. Institute for the Research on the Kibbutz & the Cooperative Idea. Israel.
- D. Jose Luis MONZÓN CAMPOS. Universidad de Valencia. Valencia (España).
- † D. Alfonso Carlos MORALES GUTIÉRREZ. ETEA. Córdoba (España).
- D^a Adoración MOZAS MORAL. Universidad de Jaén. Jaén (España).
- D. Alfredo MUÑOZ GARCÍA. Universidad Complutense de Madrid (España)

D. Fulton MURRAY. University of Saskatchewan. Saskatoon (Canadá).

D. Rui NAMORADO. Universidade de Coimbra. Facultad de Economía. Centro de Estudios Cooperativos. Coimbra (Portugal).

D. Manuel ORTIGUEIRA SÁNCHEZ. Universidad de Sevilla. Sevilla (España).

D. Luigi Filippo PAOLUCCI. Universidad de Bolonia. Bolonia (Italia).

D. Enrique PASTOR SELLER. Universidad de Murcia. Murcia (España).

D. Juan Del PINO ARTECHE. Universidad de Málaga. Málaga (España).

D^a. Irene PISÓN FERNÁNDEZ. Universidad de Vigo. Vigo (España).

D. Paul PREVOST. Université de Sherbrooke. Québec (Canadá).

D. Mario RADRIGÁN. Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales PRO – ASOCIA. Santiago de Chile (Chile).

D. Andrés RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ. Universidad de Granada. Granada (España).

D. Ángel ROJO FERNÁNDEZ-RÍO. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid (España).

D. Fernando SACRISTÁN BERGIA. Universidad Rey Juan Carlos (España).

D. Francisco SALINAS RAMOS. Universidad Pontificia de Salamanca. Madrid (España).

D. Juan José SANZ JARQUE. Madrid (España).

D. Ricardo SERVER IZQUIERDO. Universidad Politécnica de Valencia. Valencia (España).

D. Reiner SCHULZE. Universidad de Münster. Münster (Alemania).

D. Bernard THIRY. Universidad de Liège. Liège (Bélgica).

D. Benoit TREMBLAY. Université de Montréal. Montreal (Canadá).

D. Ramón VALLE CABRERA. Universidad Pablo Olavide. Sevilla (España).

D. Alberto ZEVI. Università degli Studi di Urbino. Uo (Italia).

D. Javier ZORNOZA BOY. Universidad Complutense. Madrid (España).

Sumario

Páginas

Valores, actitudes y motivaciones en la juventud ante el emprendimiento individual y colectivo, por <i>Alfonso Carlos Morales Gutiérrez y José Antonio Ariza Montes.....</i>	<i>11</i>
El emprendimiento colectivo como salida laboral de los jóvenes: análisis del caso de las empresas de trabajo asociado, por <i>Gustavo Lejarriaga Pérez de las Vacas, Paloma Bel Durán y Sonia Martín López.....</i>	<i>36</i>
Factores para la puesta en marcha y el éxito de microempresas asociativas creadas por jóvenes egresados universitarios, por <i>Jorge Coque Martínez, Francisco Díaz Bretones y Nuria López Mielgo.....</i>	<i>66</i>
El ejercicio de la democracia en las organizaciones de participación de producción: la administración de justicia, por <i>Carlos García-Gutiérrez Fernández... ..</i>	<i>95</i>
La economía social en clave internacional. Cuantificación, reconocimiento institucional y visibilidad social en Europa, Iberoamérica y norte de África, por <i>Rafael Chaves Ávila, José Luis Monzón Campos, José María Pérez de Uralde y Mario Radrigán.....</i>	<i>122</i>
Regeneración de empresas de la economía social: Un reto en el País Vasco, por <i>Baleren Bakaikoa Azurmendi, Enekoitz Etxezarreta Etxarri y Jon Morandeira Arca.....</i>	<i>151</i>
Las empresas de inserción sociolaboral y las cláusulas sociales en la contratación pública: dos instrumentos necesarios para la innovación social hacia el desarrollo, por <i>Manuel Paniagua Zurera.....</i>	<i>176</i>
Incentivos fiscales para los Business Angels en España, por <i>Marta Montero Simó.....</i>	<i>213</i>

Introducción Monográfico REVESCO en homenaje al profesor

Alfonso Carlos MORALES GUTIÉRREZ

El profesor Alfonso Carlos MORALES GUTIÉRREZ necesita poca presentación de méritos académicos y profesionales para cualquier lector de REVESCO. No se concibe que un estudioso de las sociedades cooperativas en la actualidad desconozca su prolífica obra. Ha sido un referente en muchos campos, si bien destaca su profundo conocimiento del cooperativismo de trabajo asociado desde la óptica de la organización de empresas. Ya en 1990 fue galardonado con el Premio Arco Iris a la mejor investigación en cooperativas. Fue nombrado vocal experto del Consejo de Fomento de la Economía Social del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (actualmente Empleo y Seguridad Social). Ha sido director de la Revista de Fomento Social y de la Revista de Economía Social. Y, como no podía ser de otro modo, ha sido miembro del consejo de redacción de las dos revistas punteras en España en materia de organizaciones de participación, economía social, en nuestro país: CIRIEC-España y REVESCO.

Pero ni el conjunto de todos sus méritos académicos alcanzan siquiera a ser un atisbo de sus cualidades personales. Alfonso Carlos tuvo la inusitada capacidad de poner de acuerdo a todos sobre su bonhomía, su enorme capacidad de trabajo no escatimando esfuerzos a favor de los demás, su inteligencia y amplitud de miras y, sobre todo, su extraordinaria facilidad para establecer estrechos lazos de amistad en un corto espacio de tiempo. Despertaba una confianza ciega en todo aquél que le conocía. Y estas son solo algunas de sus virtudes más evidentes, pero solo con ellas ya queda patente lo afortunados que hemos sido todos aquellos que le hemos conocido, que hemos podido compartir momentos personales y profesionales, y que hemos podido disfrutar, y llevar a gala su amistad.

REVESCO ha querido homenajear la memoria de tan querido compañero, tan ilustre profesor e investigador, y nos ha encargado una tarea que supone un honor para nosotros, coordinar este número extraordinario que se basa en unas jornadas de la Asociación de Estudios Cooperativos (AECOOP), en las que él mismo participó, y cuya contribución, inédita hasta la fecha, fue aceptada para publicación en la revista.

Este número se compone de un conjunto de contribuciones de destacados investigadores que han mantenido una estrecha relación académica con el profesor Alfonso

Carlos MORALES GUTIÉRREZ. Sin embargo, por razones evidentes, son muchos otros los que se hubieran querido sumar con sus contribuciones a este homenaje.

Todos los artículos que forman parte de este monográfico han seguido el proceso de evaluación propio de la revista, hecho por el cual se ha demorado su aparición más tiempo del que nos hubiera gustado. Se integra de ocho contribuciones que responden a tres bloques.

Los tres primeros artículos tienen su origen en las IV Jornada virtual de la Asociación de Estudios Cooperativos que se celebró el 14 de octubre de 2011 con el lema “La percepción de la economía social y del emprendimiento (individual o colectivo) por parte de la juventud actual”.

Abre este bloque, y por tanto el monográfico, el artículo firmado por Alfonso Carlos MORALES GUTIÉRREZ y José Antonio ARIZA MONTES de título “Valores, actitudes y motivaciones en la juventud ante el emprendimiento individual y colectivo” en el que se realiza un pormenorizado análisis de las expectativas laborales de los jóvenes españoles y andaluces, valorándose en qué medida la alternativa de crear empresas se va consolidando ante las dificultades de encontrar trabajo por cuenta ajena.

El segundo trabajo se complementa con el anterior centrándose en el caso de las sociedades laborales, y sociedades cooperativas de trabajo asociado, y valorando como las oficinas técnicas universitarias de apoyo a emprendedores juegan un papel determinante en el hecho de que las nuevas iniciativas empresariales se concreten en empresas de participación o no. Se trata del artículo firmado por Gustavo LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, Paloma BEL DURÁN y Sonia MARTÍN LÓPEZ sobre “El emprendimiento colectivo como salida laboral de los jóvenes: análisis del caso de las empresas de trabajo asociado”.

El tercero de los artículos que se incluyen en este primer bloque es el firmado por los profesores Jorge COQUE MARTÍNEZ, Francisco DÍAZ BRETONES y Nuria LÓPEZ MIELGO de título “Factores para la puesta en marcha y el éxito de microempresas asociativas creadas por jóvenes egresados universitarios”. Nos ofrece las conclusiones de un estudio empírico, basado en entrevistas en profundidad, a responsables de empresas creadas por egresados de diferentes universidades españolas, analizándose los factores que determinan tanto su creación como el éxito posterior.

El segundo de los bloques se conforma por contribuciones de profesores e investigadores que han mantenido una especial relación de proximidad con Alfonso Carlos, y que son un referente en el objeto de estudio que nos ocupa siendo responsables de centros, institutos, o publicaciones de especial relevancia en materia de organizaciones de participación o economía social, y que sin duda han creado escuela con su historial de publicaciones. Sus artículos son de diversa naturaleza pero les une su actualidad y rigor científico.

El primero de ellos lo firma el profesor Carlos GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ y versa sobre “El ejercicio de la democracia en las organizaciones de participación de producción: la administración de justicia”. En él se aborda la necesidad de que las organizaciones de participación, en la búsqueda de su objetivo de incrementar su valor, se doten de mecanismos de administración de justicia no convencionales que garanticen la condición democrática que las caracteriza, algo particularmente relevante para que no queden desnaturalizadas.

Los profesores Rafael CHAVES ÁVILA, José Luis MONZÓN CAMPOS, José María PÉREZ DE URALDE y Mario RADRIGÁN abordan el análisis de la visibilidad de la economía social en el ámbito internacional centrándose además en su grado de institucionalización, y aproximándose a las cifras más relevantes desde una perspectiva macroeconómica. Todo ello en un extenso marco geográfico. Se trata de la contribución titulada “La economía social en clave internacional. Cuantificación, reconocimiento institucional y visibilidad social en Europa, Iberoamérica y Norte de África”.

El último de los artículos de este bloque se centra en la necesidad de que las empresas de economía social, en términos generales, reestablezcan los valores y principios que se les presume y que les acompañaron en su creación. Para ello los investigadores Baleren BAKAIKO AZURMENDI, Enekoitz ETXEZARRETA ETXARRI y Jon MORANDEIRA ARCA estudian tres casos paradigmáticos en su trabajo de título “Regeneración de empresas de la economía social: un reto en el País Vasco”.

No podían faltar en este número homenaje las aportaciones de dos compañeros de Alfonso Carlos en ETEA-Universidad Loyola Andalucía con quienes ha compartido su pasión por el cooperativismo. Se trata de Manuel PANIAGUA ZURERA, quien en su trabajo titulado “Las empresas de inserción sociolaboral y las cláusulas sociales en la contratación

pública: dos instrumentos necesarios para la innovación social hacia el desarrollo”, analiza y categoriza jurídica y económicamente a las empresas de inserción de personas excluidas, demandando al mismo tiempo la existencia de mercados sociales para este tipo de entidades; y Marta MONTERO SIMÓ, quien en su artículo “Incentivos fiscales para los *Business Angels* en España” analiza este canal alternativo de financiación que, en muchos casos, es un apoyo fundamental para el emprendedor societario.

Son ocho trabajos originales por motivos de dimensión de un número monográfico, pero el afecto que Alfonso Carlos tenía de toda la comunidad universitaria habría permitido disponer de un número de contribuciones extraordinario. Alfonso Carlos está, y seguirá estando siempre, en la memoria del colectivo, y de todos y cada uno de nosotros.

Coordinadores del Monográfico

Gustavo LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS

Sonia MARTÍN LÓPEZ

VALORES, ACTITUDES Y MOTIVACIONES EN LA JUVENTUD ANTE EL EMPRENDIMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO

POR

Alfonso Carlos MORALES GUTIÉRREZ¹ y

José Antonio ARIZA MONTES²

RESUMEN

En el presente trabajo se recopilan una serie de datos recientes –extraídos de diversas fuentes estadísticas acerca de la situación de la juventud y sus expectativas laborales en España y en Andalucía– para contrastar en qué medida las formas de emprendimiento individual y colectivo se presentan como una alternativa cada vez más asequible para este colectivo. En primer lugar se contextualiza hasta qué punto crear una empresa es una opción de inserción laboral en la juventud española. Seguidamente se profundiza en la vocación emprendedora, el asociacionismo y en el conocimiento de la economía social –en este caso de la juventud andaluza–. Por último se proponen algunas ideas conclusivas, a raíz de los datos expuestos, ya que las actitudes manifestadas pueden ser un indicador de las oportunidades u obstáculos que existen para el desarrollo de este tipo de fórmulas empresariales para el futuro.

Palabras clave: Iniciativa emprendedora, microempresa, economía social, vocación emprendedora.

Claves Econlit: L260, L530, M130, J540

¹ Facultad de CC. EE. (ETEA), Universidad de Córdoba, Grupo de Investigación SEJ-148: Estudios Cooperativos-ETEA, acmorales@etea.com.

² Facultad de CC. EE. (ETEA), Universidad de Córdoba, Grupo de Investigación SEJ-148: Estudios Cooperativos-ETEA, ariza@etea.com.

VALUES IN YOUTH AND INDIVIDUAL AND COLLECTIVE ENTREPRENEURSHIP

ABSTRACT

In this paper we collect a series of recent data culled from various statistical sources on the situation of young people and their employment prospects in Spain and Andalusia to contrast the extent to which forms of individual and collective entrepreneurship as an alternative increasingly more affordable for this group. First contextualize how to start a business is an investment choice in the Spanish youth. Then we addressed about young entrepreneurs vocation and knowledge of the social economy in Andalusia this case. Finally, we will propose some ideas conclusive because the data presented that the attitudes expressed may be an indicator of the opportunities or obstacles to the development of these forms of enterprise in the future.

Keywords: Entrepreneurship, microenterprise, social economy, entrepreneurial spirit.

1. EL EMPLEO Y LA JUVENTUD UNA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Más de la mitad de los jóvenes de entre 16 y 29 años en España –a pesar de su paulatina disminución porcentual en el conjunto de la población³– no encuentra trabajo en 2012 según la Encuesta de Población Activa: la cifra más alta dentro de la Unión Europea, duplicando la media de esta. Los jóvenes con empleo tampoco se libran en muchos casos de la situación de precariedad: cerca del 40% tiene un trabajo temporal que con los años no termina por convertirse en empleo estable, a la vez que otro 40% acepta ocupaciones por debajo de su nivel de formación (INE, 2012). Mientras tanto, los datos que maneja el Consejo de la Juventud en España sobre las personas de 16 a 34 años que ni estudian ni trabajan rondan el 5%, una cifra que incluye a los jóvenes que se encargan del cuidado de ancianos, niños o discapacitados en su hogar –sin remuneración ni reconocimiento alguno–, a las personas jóvenes con discapacidad y, por supuesto, a todos aquellos que se han cansado de buscar empleo sin éxito o que trabajan en la economía sumergida.

³ La juventud es un colectivo que va disminuyendo en el conjunto de la población española. Para hacerse una idea de esta disminución basta con algunos datos (Moreno, 2008): en el año 2000, la población comprendida entre los 15 y los 29 años representaba el 22,7%, en 2004 suponía el 21,3% y en 2007 se redujo hasta el 19,7%. Por tanto, en ese período se ha producido una pérdida significativa de población joven, tendencia que según las proyecciones demográficas seguirá descendiendo durante los próximos diez años.

Esta problemática no afecta exclusivamente a España. En el resto de la Unión Europea y el mundo los jóvenes son uno de los colectivos que más sufren la crisis y las desavenencias del sistema económico (UPV, 2011). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) advertía ya en un informe de agosto de 2010 acerca de la “emergencia” de una “generación sacrificada” a nivel mundial: “De 620 millones de jóvenes económicamente activos, 81 millones estaban sin empleo a finales de 2009, un nivel jamás visto”. El informe incide específicamente en la degradación del empleo juvenil dentro de la Unión Europea, donde hay cerca de cinco millones de jóvenes sin trabajo.

Este contexto preocupante justifica el que los gobiernos reunidos en Naciones Unidas decidieran que el año 2011 fuera el *Año Internacional de la Juventud*. Y por eso, el Comité para la Promoción de las Cooperativas (COPAC) y la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) anunciaron igualmente el tema para el Día Internacional de las Cooperativas del 2011: *La juventud, el futuro de la empresa cooperativa*.

Con demasiada frecuencia los jóvenes no son conscientes del modelo empresarial cooperativo; no aprenden sobre las cooperativas ni acerca de las empresas de economía social en la escuela, ya que las cooperativas, a menudo, no figuran en los programas educativos. Los jóvenes tampoco se dan cuenta de que muchos de los productos y servicios que utilizan a diario son proporcionados por organizaciones cooperativas. Sin embargo las cooperativas y las empresas de economía social ofrecen oportunidades a los jóvenes que responden a sus necesidades prácticas y estratégicas, poniendo a su disposición un modelo de empresa para crear sus propios negocios desde unos valores más próximos a la mentalidad propia de la edad: gestión democrática, responsable y ética. En un momento en el que los medios sociales conectan con los jóvenes en un grado nunca antes visto, las cooperativas están viendo oportunidades sin precedentes sobre todo en países en vías de desarrollo (Hartley, 2011).

La cooperativa es un modelo institucional que incorpora una serie de valores (Ben-Ner y Putterman, 1999) y una forma de acción que resulta necesariamente atractiva para esta generación emergente. Las cooperativas brindan oportunidades a los jóvenes para adquirir experiencia profesional en su trabajo, para continuar su educación y reforzar sus capacidades, para fomentar la participación en la toma de decisiones o para crear sus propias cooperativas (Puga, Smith y McPherson, 2006).

En el presente trabajo se recopilan una serie de datos obtenidos de diversas fuentes estadísticas sobre la situación laboral de la juventud y sus expectativas profesionales en España y Andalucía. En primer lugar, se comentan los principales resultados de tres estudios acerca de la inserción laboral de los jóvenes y el emprendimiento juvenil en España (Moreno, 2008; González-Anleo y González Blasco, 2010; Global Entrepreneurship Monitor –GEM–, 2009). En segundo lugar, se recurre a la Encuesta sobre Vocación Emprendedora en Andalucía que realiza la revista Andalucía Económica y ESIC en colaboración con la Confederación de Empresarios de Andalucía. Por último, algunos datos se han entresacado de dos informes que proporcionan información estadística específica sobre la relación entre la juventud y la economía social (Instantáneas de la Juventud Andaluza-IJA, 2007 y 2010). En estas investigaciones, elaboradas por Nexo para CEPES-ANDALUCÍA, se realizaron 1.300 entrevistas telefónicas entre la población andaluza de ambos sexos con edades comprendidas entre los 18 y 29 años.

A pesar de las limitaciones que supone el uso de fuentes heterogéneas, con este trabajo se pretende contrastar en qué medida las formas de emprendimiento individual y colectivo se presentan como una alternativa cada vez más asequible para la juventud española. Considerando este objetivo, en primer lugar se contextualiza hasta qué punto crear una empresa es una opción de inserción laboral en la juventud española. Seguidamente se profundiza en la vocación emprendedora, el asociacionismo y en el conocimiento de la economía social –en este caso a partir de opiniones de la juventud andaluza–. Por último se proponen algunas ideas conclusivas a raíz de los datos expuestos.

2. LA INSERCIÓN LABORAL DE LA JUVENTUD EN ESPAÑA

2.1. Consideraciones previas: jerarquía de valores e independencia económica

Los jóvenes consideran «muy importante», ante todo, su familia, la salud y los amigos y conocidos, los tres únicos aspectos que consiguen superar la barrera simbólica del 50% (González-Anleo y González Blasco, 2010). Justo por detrás emergen aspectos económicos, así en el cuarto lugar en el ranking de prioridades de la juventud española se sitúan la pareja, ganar dinero, el tiempo libre y ocio, el trabajo y llevar una vida moral y digna; a los que siguen, ya con casi diez puntos porcentuales de diferencia, los estudios, la formación y competencia profesional, y tener una vida sexual satisfactoria. Por último, a la cola de los

intereses juveniles, se encuentra, como ya venía sucediendo en estudios anteriores, la política y la religión, separados de los anteriores aspectos por más de 25 puntos.

A nivel andaluz y según el estudio titulado Instantáneas de la Juventud Andaluza (IJA, 2007) por orden de importancia se encuentra la familia (93,1%) y seguidamente, a bastante distancia, la salud (56%), el trabajo (47%), los amigos (34,1%), las relaciones afectivas (24,6%), el ocio/tiempo libre (11%) y el dinero (10,3%). La religión, la política y las ONGs apenas tienen importancia para los jóvenes andaluces, no superando en ningún caso el 0,5%. Desde esta jerarquía de valores, el 55,6% de los encuestados piensa que los jóvenes son consumistas, el 41,3% los considera trabajadores y el 34,4% los tilda de rebeldes. En el IJA (2010) la juventud andaluza se describe principalmente como consumista, valorando con una media de 7,6 sobre 10 la presencia de esta cualidad. Le sigue el adjetivo de trabajadora (6,1) e igualados en valoración rebelde, cívica y egoísta (6 puntos).

De esta forma el nivel de independencia económica de la juventud española es reducido en comparación con el contexto europeo (Moreno, 2008). Según el Eurobarómetro de Juventud de 2006 (15-24 años), mientras que tan solo el 5% de jóvenes daneses, el 6% de suecos o el 17% de finlandeses obtiene sus recursos económicos de algún familiar, el porcentaje correspondiente a países del sur de Europa es muy superior: el 49% de los jóvenes griegos, el 50% de los italianos y el 34% de los españoles obtienen parte de los ingresos de sus familias (Injuve, 2008). En 2008, se produjo un retroceso en la proporción de jóvenes que dispone de una economía independiente plena, pasando del 24% en 2004 al 21% en dicho año. Sin embargo, se produjo un incremento con respecto al año 2004 en el porcentaje de jóvenes que tienen autonomía semicompleta, ya que ha pasado del 21% al 29%. Por otra parte también ha descendido el número de jóvenes totalmente dependientes de la economía familiar, desde el 38,5% en 2004 al 34,6% en el año 2008.

2.2. La creación de empresas y las redes formales e informales como opción de inserción laboral en los jóvenes

A) La importancia de las redes informales

Crear una empresa es una opción minoritaria como medio de inserción laboral, más aún entre la población joven (ver tabla 1). Los jóvenes acceden al mercado de trabajo principalmente como asalariados por cuenta ajena y, en este sentido, la estrategia más

relevante de inserción es aquella fundamentada en la explotación de las redes informales de contactos. Según el Informe de la juventud (2008), el 58,8% de los jóvenes españoles han conseguido empleo a través de las redes personales (porcentaje algo superior al de 2004: 50,0%) frente a un 40,9% que lo ha logrado a través de los mecanismos formales. Por lo tanto se consolida la tendencia de que en España, al menos para los jóvenes, la mejor estrategia para encontrar empleo es a través del grupo de familiares, amigos y conocidos. Un 29,7% de los jóvenes ha encontrado trabajo en el año 2007 a través de amigos y conocidos. Después le siguen los familiares (19,3%) y en tercer lugar la vía formal de buscar trabajo enviando currículum vitae (17,7%). Los padres son un canal habitual también de encontrar empleo, ya que el 9,8% de los jóvenes lo encontraron a través de sus progenitores⁴. Destaca también el hecho de que es prácticamente insignificante el porcentaje de jóvenes que se decanta por crear su propia empresa (0,1%), lo cual debería hacer reflexionar a los dirigentes públicos acerca de las pocas ayudas con las que cuentan los jóvenes para iniciar este tipo de proyectos empresariales. La principal conclusión que se extrae del análisis de estos datos es que las “redes informales” siguen siendo más eficaces para acceder al empleo en España en comparación con las “redes formales”.

B) Diferencias por género

En referencia a las diferencias por género habría que indicar que las mujeres utilizan en mayor medida que los hombres las redes formales para encontrar trabajo (un 40,3% frente al 37,8%), a excepción de los Servicios Públicos de Empleo (o similares) y de las empresas temporales. Por el contrario, los hombres recurren más a menudo que las mujeres a las “redes informales”, ya que se decantan por esta opción el 60,6% de los varones frente al 56,8% de las mujeres. Este escoramiento hacia las redes informales se debe fundamentalmente a que consiguen el primer empleo a través de los padres en mayor medida que las mujeres (12,1% frente al 7,3%). Esta es una tendencia que se mantiene con respecto al informe del 2004.

C) Diferencias por edad

A medida que la edad del joven se incrementa los “mecanismos formales” van ganando protagonismo frente a las “redes personales”. El 66,3% de los jóvenes con edades

⁴ La vía más inusual para encontrar un empleo son los Servicios Públicos de Empleo (o similares); tan solo el 1,9% de los jóvenes encontraron trabajo acudiendo a estas oficinas, lo cual pone de relieve el papel aún pendiente de estas instituciones para facilitar empleo a los jóvenes. También resulta poco habitual encontrar un puesto de trabajo recurriendo a las empresas de trabajo temporal (2,5%) ni a través de las bolsas de trabajo (1%).

entre los 15 y los 19 años encontraron su primer empleo a través de las “redes formales”, frente al 55,5% de los jóvenes entre 25 y 29 años. Aunque en este último grupo se mantiene la importancia de los amigos y conocidos, disminuye sustantivamente el papel de los padres y los familiares (ver tabla 1).

Tabla 1. Estrategias de inserción laboral por edades

	Grupos de edad			Total
	15-19	20-24	25-29	
Te llamó la empresa	4,4%	5,7%	6,6%	5,9%
Ofreciste tu trabajo y lo aceptaron	15,5%	17,7%	18,6%	17,7%
Te presentaste a un anuncio	7,5%	10,5%	10,9%	10,1%
Ingreso por oposición	0,1%	0,3%	1,4%	0,7%
Te lo proporcionaron/buscaron tus padres	17,2%	8,7%	7,6%	9,8%
Te lo proporcionaron/buscaron otros familiares	22,6%	19,0%	18,1%	19,3%
Te lo proporcionaron/buscaron amigos o conocidos	26,5%	31,3%	29,8%	29,7%
Por la oferta de empleo (los Servicios Públicos de Empleo -o similares-)	1,6%	1,7%	2,2%	1,9%
A través de empresas de trabajo temporal	2,8%	2,8%	2,0%	2,5%
A través de la bolsa de trabajo del centro de estudios	0,9%	0,8%	1,2%	1,0%
Creé mi propia empresa	0,0%	0,0%	0,2%	0,1%
De otra forma ¿cuál?	0,1%	0,3%	0,3%	0,3%
No contesta	0,7%	1,1%	1,0%	1,0%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia a partir del Instituto de la Juventud 2008.

D) Diferencias según nivel formativo

Cuanto mayor es el nivel de estudios mayor es el protagonismo de las redes formales para conseguir el primer empleo, tales como ofrecerse a la empresa o responder a una oferta de empleo en prensa (ver tabla 2).

Tabla 2. Estrategias de inserción laboral por nivel de estudios

	Nivel de estudios				NC	Total
	Primaria	Secundaria 1ª etapa	Secundaria 2ª etapa	Educación superior		
Te llamó la empresa	4,7%	4,3%	6,4%	8,6%		5,9%

Ofreciste tu trabajo y lo aceptaron	12,5%	17,1%	17,8%	20,7%	26,9%	17,7%
Te presentaste a un anuncio	5,1%	9,2%	11,6%	11,6%	3,8%	10,2%
Ingreso por oposición		0,4%	0,1%	3,0%	0,0%	0,7%
Te lo proporcionaron/ buscaron tus padres	14,5%	12,0%	9,1%	4,6%	11,5%	9,8%
Te lo proporcionaron/ buscaron otros familiares	26,3%	22,1%	18,6%	12,4%	11,5%	19,3%
Te lo proporcionaron / buscaron amigos o conocidos	32,0%	28,8%	29,7%	30,4%	38,5%	29,7%
Por la oferta de empleo	2,7%	1,8%	1,6%	2,3%		1,9%
A través de empresas de trabajo temporal	0,7%	2,3%	3,0%	2,6%	0,0%	2,5%
A través de la bolsa de trabajo del centro de estudios	0,3%	0,4%	1,0%	2,3%	3,8%	1,0%
Creé mi propia empresa		0,1%	0,0%	0,1%		0,1%
De otra forma ¿cuál?	0,3%	0,1%	0,2%	0,8%		0,3%
No contesta	1,0%	1,4%	0,9%	0,5%	3,8%	1,0%

Fuente: elaboración propia a partir del IJE 2008

E) Estrategia de inserción, red y calidad del empleo

Dependiendo de la red utilizada para encontrar el primer empleo se observa que el trabajo puede estar más o menos relacionado con los estudios cursados. Cuando los jóvenes eligen realizar una oposición para acceder a su primer empleo, el trabajo conseguido está bastante o muy relacionado con sus estudios: el 69% de los jóvenes que han encontrado empleo por oposición dicen que su trabajo está relacionado o bastante relacionado con los estudios. Por el contrario cuando el trabajo se consigue a través de los padres, familiares o amigos el trabajo está poco relacionado con los estudios: el 88,8% de los jóvenes que consiguieron el empleo a través de sus familiares dice que su trabajo está poco o nada relacionado con sus estudios.

Al igual que en el informe del 2004 también se puede apreciar en el año 2007 que las redes tienen una incidencia desigual en el tipo y la calidad del empleo que consiguen los jóvenes. El 50,5% de los jóvenes que tienen un trabajo temporal lo consiguieron a través de sus padres, otros familiares, amigos y conocidos, mientras que tan solo tienen trabajo temporal el 22,2% de los jóvenes que consiguieron empleo ofreciéndose a la empresa. Destaca el hecho de que el 47,9% de los jóvenes que tienen empleo fijo es porque lo consiguieron a través de sus padres, amigos o familiares. Por otro lado es significativo que el 45,6% de los jóvenes que no tenían contrato habían conseguido su primer empleo a través de los amigos y conocidos. Este dato indica que si bien los amigos y conocidos pueden ser una vía de obtener trabajo, no lo son tanto para garantizar la calidad del empleo.

En cuanto a la incidencia del origen social (medido a través de la ocupación del padre) en el tipo de redes que utilizan los jóvenes en la búsqueda de empleo se puede indicar que aquellos jóvenes cuyos padres son profesionales, técnicos, propietarios y con cargos ejecutivos se decantan más por las redes formales para conseguir el primer empleo y además tienen un apoyo destacado de los amigos y conocidos para encontrarlo. En lo que se refiere a los trabajadores semicualificados o descualificados, los familiares y los padres adquieren mayor protagonismo para encontrar ese primer empleo. El origen social también ejerce una influencia clara en la edad a la que se accede por primera vez al mercado laboral. Como era de esperar a mayor estatus del padre mayor es la edad a la que se incorpora el joven al primer empleo, posiblemente porque alargue la etapa formativa y, por consiguiente, siga formando parte del colectivo de población inactiva estudiantil. Así del total de jóvenes que se incorporan al mercado laboral antes de los 16 años, el 41,7% tienen padres que son trabajadores semicualificados, mientras que tan sólo el 4,7% de los jóvenes son hijos de profesionales, técnicos y similares. Por otra parte destaca el hecho de que el 26,3% de los jóvenes cuyos padres tienen un estatus ocupacional de técnicos se incorporan después de los 25 años frente a tan sólo el 10,5% de los jóvenes cuyos padres son trabajadores no cualificados.

3. LA VOCACIÓN EMPRENDEDORA

En primer lugar se contextualiza esta vocación emprendedora con las preocupaciones, la necesidad de trabajar y la creación de empresas como una de las opciones laborales posibles. Seguidamente se analizan los factores que los jóvenes consideran importantes para

el desarrollo profesional, la presencia de la juventud en las iniciativas de economía social y el nivel de emprendimiento social.

3.1. Confianza, preocupaciones, necesidad de trabajar y opciones laborales

A) Confianza y preocupaciones de la juventud

En el estudio de González-Anleo y González Blasco (2010) el 46,3% de los jóvenes españoles declara su falta de confianza en un futuro prometedor y más de uno de cada tres considera que “por muchos esfuerzos que uno haga en la vida nunca se consigue lo que se desea”. Por otra parte, el 62,2% de los jóvenes se declara de acuerdo con la frase “la crisis económica actual tendrá un impacto muy negativo en mi futuro profesional y personal”.

Según el estudio IJA (2010), en este caso referido a la juventud andaluza, el orden de prioridad de los problemas que perciben los jóvenes en Andalucía ha cambiado respecto a 2007. El paro sigue en primer lugar pero aumenta en 22 puntos porcentuales la preocupación de la juventud andaluza respecto al 2007. La vivienda pasa del segundo (49%) al quinto (7,2%). La inmigración que estaba en tercer lugar (31%) pasa al décimo (3,8%). El coste de la vida del cuarto lugar (29%) se traslada al noveno (4,8%). La educación se traslada del décimo lugar (10%) al tercero (23,1%). Además, desaparecen del ranking el mal empleo del dinero público, la inseguridad ciudadana, la violencia doméstica, el tráfico y el consumo de drogas y la contaminación y medio ambiente. Se incluyen en el ranking la crisis económica (en segundo lugar con el 24,4%; anteriormente se situaba en el puesto décimo noveno), las infraestructuras y los servicios públicos (en cuarto lugar con el 10,8% frente a puesto décimo octavo que ocupaba anteriormente). Al mismo tiempo surgen nuevas preocupaciones como la clase política (en sexto lugar con el 6,7%), la calidad del empleo (séptimo lugar, 6,5%) y las prestaciones sociales (octavo lugar, 5%).

B) La necesidad de trabajar

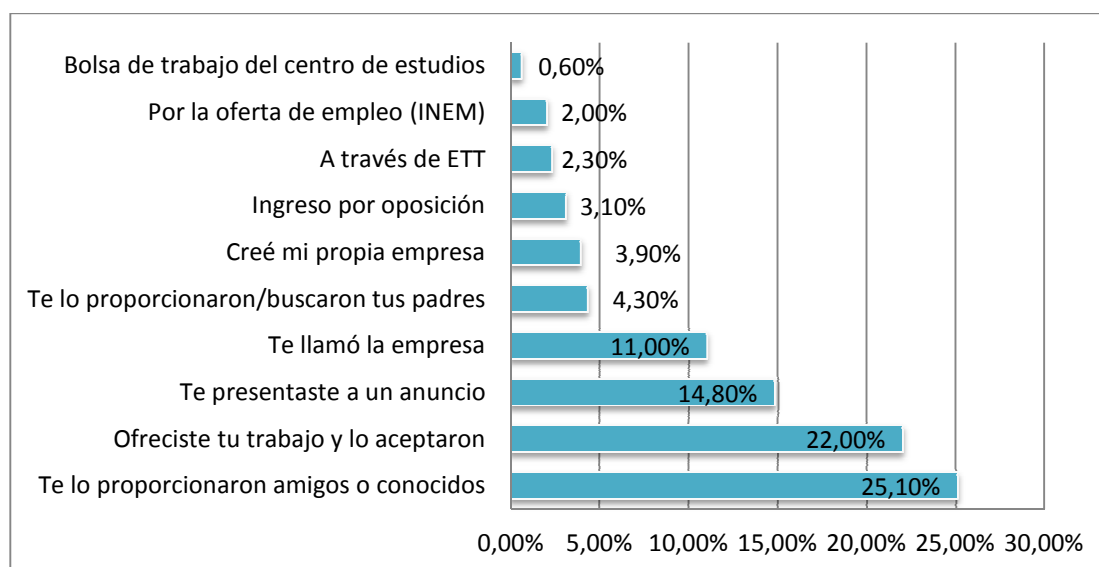
Según estos mismos datos, casi tres de cada cuatro jóvenes se ha planteado en algún momento la posibilidad de ponerse a trabajar para contribuir a los ingresos familiares: concretamente un 72% frente al 28% que no lo ha hecho. Según la edad, los jóvenes de 24 a 26 años son los que se han planteado esta cuestión en mayor medida (el 80,6% lo ha tenido en cuenta) y los que menos los jóvenes entre 18 y 20 años, donde sólo el 65,7% lo ha considerado. Por nivel de estudios el porcentaje más alto de la juventud que considera la

necesidad de trabajar son los que tienen estudio primarios (89,7%), y los que menos, los que han cursado estudios de bachillerato (67,1%). Por provincias, la juventud sevillana es la que más se plantean el empezar a trabajar (el 80,2% considera esta posibilidad) en oposición a los jóvenes cordobeses: sólo el 46% asegura habérselo planteado.

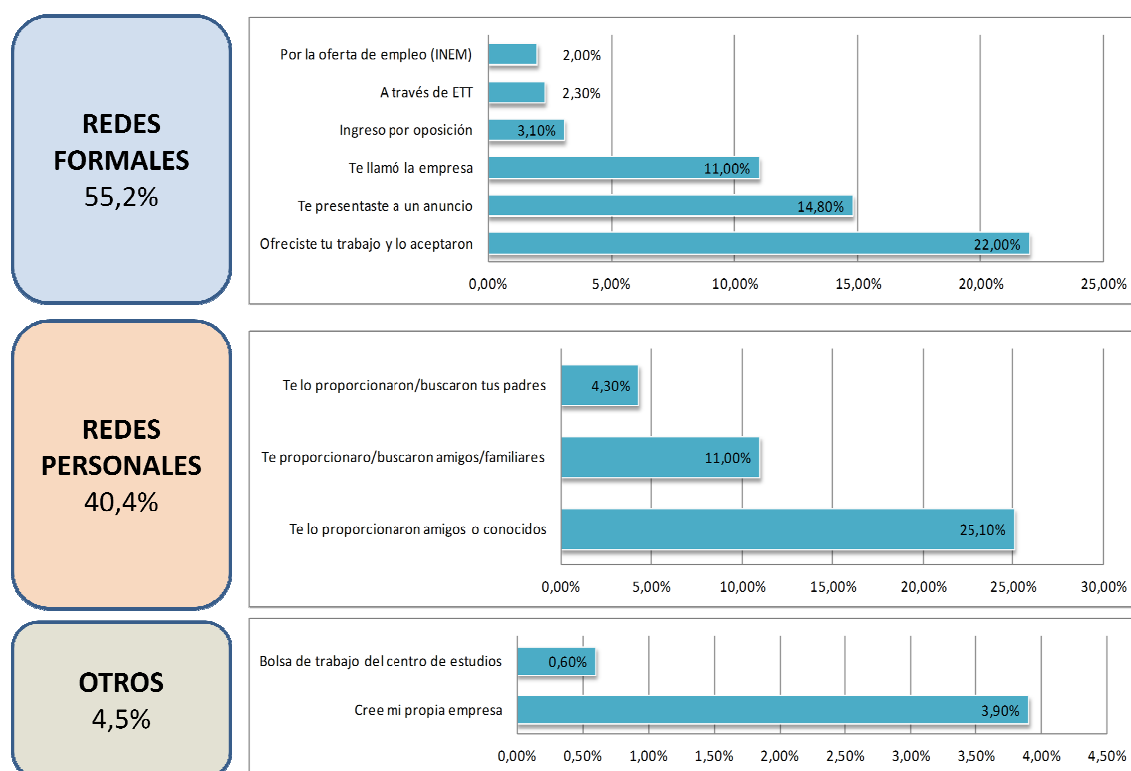
C) Opciones para acceder al mundo laboral

Según el estudio de la Juventud (Moreno, 2008) referidos a los empleos actuales de los jóvenes, la incidencia de las redes personales para conseguir un empleo es algo menor. Tal y como se puede apreciar en el gráfico siguiente, las redes personales pierden importancia a favor de las redes formales de búsqueda de empleo. En cualquier caso crear una empresa propia ocupa el séptimo lugar en cuanto a las vías de acceso al mercado laboral de los jóvenes. En concreto, un 3,9% dieron este paso frente al 55% que encontraron trabajo por cuenta ajena mediante redes formales, o al 40% que utilizaron las redes personales de contactos (ver tablas 3 y 4).

Tabla 3. Diversas formas de inserción laboral en España.



Fuente: elaboración propia a partir de Moreno (2008).

Tabla 4. Formas de inserción laboral y redes de los jóvenes españoles.

Fuente: elaboración propia a partir de Moreno (2008)

Con datos más actuales y según la Encuesta de Población Activa elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, en el segundo trimestre de 2011 sólo el 15,4% de los ocupados españoles son empleadores o empresarios sin asalariados. La gran masa de ocupados españoles se distribuye entre el 66,0% de asalariados del sector privado y el 17,6% de asalariados del sector público. Frente a estos datos, los socios cooperativistas representan tan solo un 0,2% del total de ocupación.

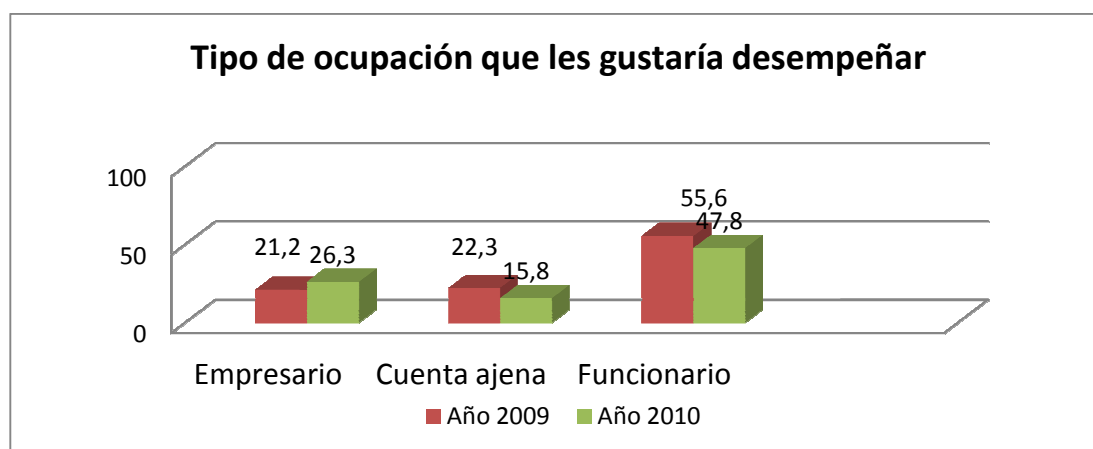
Los datos anteriores contrastan con la opinión manifestada en diversos estudios. Para nueva de cada diez estudiantes universitarios la opción de llegar a ser empresario se sitúa en último lugar de sus objetivos, por detrás de trabajar por cuenta ajena o de hacerlo para el Estado (Pérez Camarero *et al.*, 2009). Y las cosas no parece que hayan mejorado en los últimos años: el informe *Flash Eurobarometer* de la UE (EC, 2007), pone de manifiesto que sólo en España y en Luxemburgo, por este orden, se ha producido un incremento de la proporción de personas que prefieren el trabajo estable por cuenta ajena a la opción emprendedora (desde un 34% en 2004, al 52% en el 2007).

En este sentido lo manifestado en este caso para el colectivo andaluz (IJA, 2010) es que el 42% de la juventud andaluza ve como mejor alternativa para acceder al mundo laboral ser personal funcionario, el 33% crear su propia empresa y el 23% trabajar como asalariado. El porcentaje de jóvenes que quiere crear su propia empresa ha crecido en cuatro puntos desde 2007. Esta opción es preferida por el 39,2% de la muestra encuestada entre 18-20 años, mientras que acceder a la función pública es preferida por el 46,3% del grupo de entre 27-29 años. En los municipios con entre 50.000 y 100.000 habitantes la juventud es más emprendedora, ya que el 35,8% prefiere crear su propia empresa. Las provincias con mayor vocación emprendedora son Málaga (37,1%) y Sevilla (36,7%).

Estos resultados son similares a los arrojados por la Encuesta sobre Vocación Emprendedora en Andalucía (2008), que elabora Andalucía Económica y ESIC en colaboración con la Confederación de Empresarios de Andalucía. En este estudio se pone de manifiesto que sólo uno de cada tres estudiantes encuestados (28,9%) reconoce que le gustaría tener un negocio propio. Asimismo, es muy similar el porcentaje de universitarios con vocación emprendedora que ya han concretado su proyecto empresarial: 39%, frente al 40,7% del año 2007.

La comparación de los resultados de esta encuesta referida a los años 2009 y 2010 evidencia que el 26,3% de los encuestados manifiesta que le gustaría trabajar por cuenta propia, superando por primera vez la proporción de sujetos que prefieren trabajar como asalariados del sector privado por cuenta ajena (ver tabla 5).

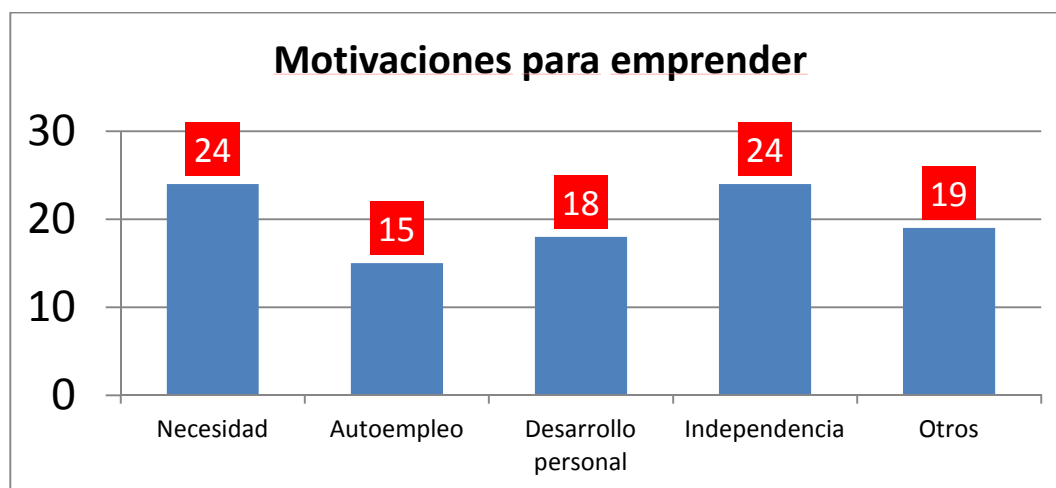
Tabla 5. Tipos de ocupación que les gustaría desempeñar a los jóvenes en Andalucía.



Fuente: Encuesta sobre Vocación Emprendedora en Andalucía.

Los datos de esta misma encuesta destacan a la necesidad de trabajar y a la independencia como las principales motivaciones para decidirse por el autoempleo como fórmula de desarrollo profesional (ver tabla 6). Este dato confirma que en nuestro país, a diferencia de lo que sucede en otras culturas, se valora la independencia y la autonomía por encima de la idea de ganar dinero (Coduras, 2006).

Tabla 6. Motivaciones para emprender en Andalucía.



Fuente: Encuesta sobre Vocación Emprendedora en Andalucía.

A pesar de la motivación, existe la sensación de que iniciar un proyecto empresarial no es fácil. En una escala de 0 a 10, donde 0 es extremadamente difícil y 10 extremadamente fácil, el promedio general es de 3,4. Entre 1 y 5 se encuentran los porcentajes más altos. El factor económico (8,3 en la escala) y la falta de información (7,8) son las principales barreras de entrada al emprendimiento para la juventud andaluza, en menor medida el miedo al fracaso (6,7) y la falta de una idea original (6,1).

3.3. Relación entre el nivel de estudios y el grado de desarrollo de iniciativas emprendedoras

La valoración media de la juventud andaluza sobre la importancia de la formación para su desarrollo profesional es del 7,4. El 82% da una valoración superior entre 6 y 10. En 2007, el 33,1% de la juventud andaluza opinaba que el nivel académico más adecuado para desarrollar su carrera profesional es el universitario, esa misma opinión la tienen en 2010 el 53,9%, por lo que ha aumentado en 20 puntos porcentuales este indicador. En 2007 el 15,1% pensaba que cualquier estudio era válido y en 2010 tan solo lo cree el 1,8%.

De igual forma la preparación académica (69,5%) y la experiencia (34,2%) se perfilan como los factores más determinantes, seguidos de las recomendaciones (11,4%) y en menor medida, el azar (6,4%). Es importante destacar que el porcentaje de tener buena preparación académica ha subido de un 35,6% en 2007 al 69,5% en 2010 (33,9 puntos más).

Según el informe GEM-2009 el nivel de estudios también ha evolucionado favorablemente en los últimos años. Hay una mayor proporción de universitarios en las fases de creación de empresas (en las etapas naciente y nueva) en comparación con las fases de consolidación y abandono. En la fase potencial resulta interesante observar cómo se está produciendo la incorporación de mayores proporciones de diplomados y jóvenes estudiantes de formación profesional de grado superior (ver tabla 7).

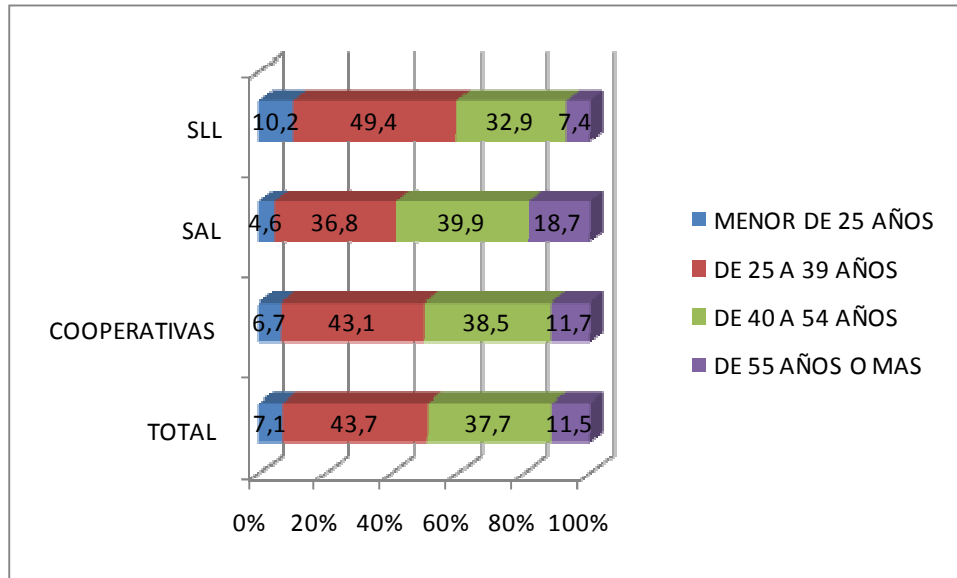
Tabla 7. Nivel de estudios del emprendedor y etapa de desarrollo de la iniciativa emprendedora en España

Tipo de emprendedor	Naciente	Nuevo	General	Consolidado	Abandono	Potencial
Sin estudios	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,5%	0,0%
Primarios	27,5%	34,9%	29,8%	42,6%	36,1%	26,2%
Secundarios	17,9%	12,1%	14,6%	15,5%	15,2%	18,2%
FP superior	22,4%	17,4%	19,6%	15,0%	18,1%	20,4%
Diplomado	16,0%	17,3%	16,6%	13,6%	14,5%	18,5%
Licenciado	17,4%	15,1%	16,1%	11,4%	12,3%	13,8%
Post grado	2,5%	2,8%	2,6%	1,3%	2,3%	1,8%
Otros	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,8%	0,4%
No contesta	0,8%	0,5%	0,6%	0,3%	0,2%	0,8%

Fuente: GEM, 2009

3.4. La juventud en las empresas de economía social

El 7,1 % de los trabajadores en las empresas de economía social tienen menos de 25 años. Esta media oscila entre el 10,2 en sociedades limitadas laborales y el 6,7% en las cooperativas (ver tabla 8).

Tabla 8. Edad de los trabajadores en las empresas de economía social en España

Fuente: BASE DE DATOS DE LA ECONOMÍA SOCIAL. Características de los Trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social (31/12/2010).

En el caso de las cooperativas, el tipo de empresa con mayor porcentaje de trabajadores jóvenes (menores de 25 años) son: las cooperativas de viviendas (16,1%), sanitarias (14,4%), de consumidores y usuarios (12,3%) y de explotación comunitaria de la tierra 10,5% (ver tabla 9)

Tabla 9. Distribución porcentual de los trabajadores de la economía social según edad por clase de cooperativas (31/12/10)

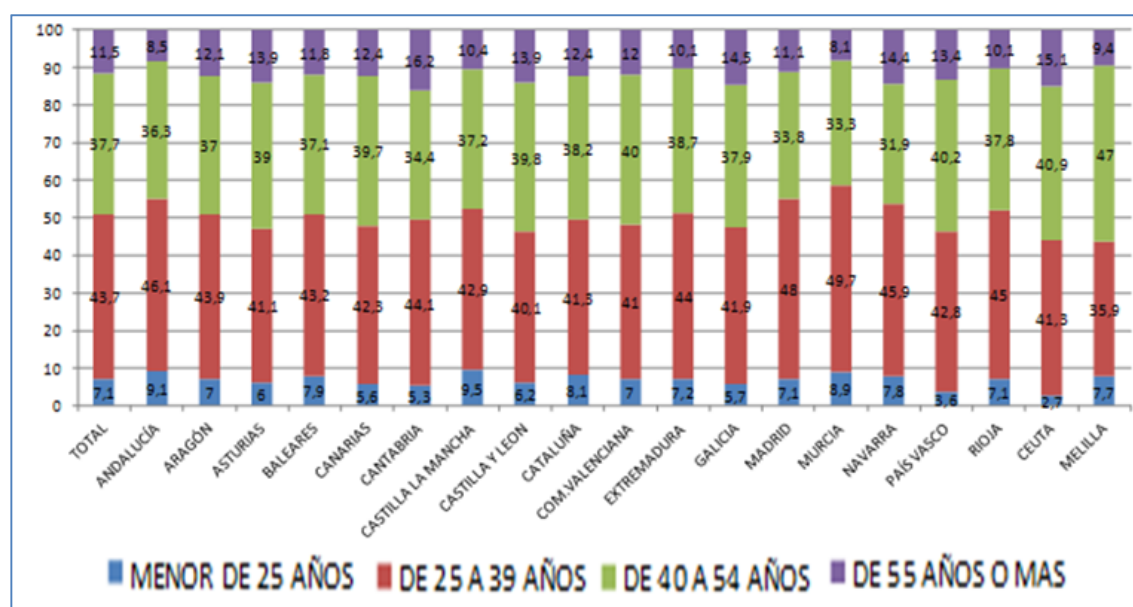
CLASES DE COOPERATIVAS	TOTAL	<25 años	25-39 años	40-54 años	55 o más
Trabajo asociado	100	8,0	42,1	37,6	12,4
Consumidores y usuarios	100	12,3	51,7	30,9	5,1
Viviendas	100	16,1	35,2	31,7	17,0
Agrarias	100	8,6	39,9	39,5	12,0
Explotación comunitaria de la tierra	100	10,5	40,3	38,1	11,2
Servicios	100	7,2	44,9	36,8	11,1
Mar	100	0,9	36,2	44,0	19,0

Transportistas	100	6,5	45,2	35,4	12,9
Seguros	100	6,7	63,3	26,7	3,3
Sanitarias	100	14,4	32,4	40,4	12,8
Enseñanza	100	6,9	43,4	37,0	12,7
Educacionales	100		66,7		33,3
Crédito	100	1,8	52,5	34,4	11,3
Otras	100	8,9	47,6	35,0	8,5
TOTAL	100	8,0	43,3	37,3	11,5

Fuente: BASE DE DATOS DE LA ECONOMÍA SOCIAL. Características de los Trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social (31/12/2010)

La distribución por edad y comunidad autónoma pone de manifiesto que Castilla La Mancha (9,5%), Andalucía (9,1%) y Murcia (8,9%) son las regiones con mayor presencia de empleados jóvenes en la economía social (ver tabla 10).

Tabla 10. Distribución porcentual de los trabajadores de la economía social según edad por comunidades autónomas (31/12/10)



Fuente: BASE DE DATOS DE LA ECONOMÍA SOCIAL. Características de los Trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social (31/12/2010).

3.5. El emprendimiento social

Dado que las empresas cooperativas y de economía social participan de valores comunes con las denominadas empresas sociales puede ser interesante conocer cuál es el nivel de iniciativas de este tipo. Según el Proyecto GEM (Global Entrepreneurship Monitor), en España solo un 0,5% de la población activa trabaja en proyectos de emprendimiento social, frente al 2% que se registra en países como Estados Unidos, Finlandia o Reino Unido. El 64% de los que trabajan en este sector son hombres frente a un 36% de mujeres. El rango de edad más habitual se sitúa entre los 25 y 34 años, mientras que la mayoría de los emprendedores – un 65%– posee estudios medios o de formación profesional, en contraposición con otros países en los que es el segmento de población con estudios superiores el que copa este tipo de iniciativas. Según el estudio GEM se observa que en España hay una “gran natalidad” de empresas sociales que, sin embargo, rara vez sobreviven más allá de los tres primeros meses de vida. La situación de crisis económica crea, pues, una situación de difícil salida: el agotamiento de los modelos tradicionales de negocio impulsa a los emprendedores sociales que, sin embargo, sucumben a esa misma situación de fatiga económica y crisis global.

4. NIVEL DE ASOCIACIONISMO Y CONOCIMIENTO DE LA ECONOMÍA SOCIAL EN LA JUVENTUD.

Las empresas cooperativas y de economía social son organizaciones fundadas en valores de cooperación, solidaridad, transparencia, y equidad. En este apartado se muestra el grado de asociacionismo y el nivel de conocimiento de la economía social –como factor potencial para el desarrollo de iniciativas cooperativas– que tiene la juventud respecto a este tipo peculiar de empresas.

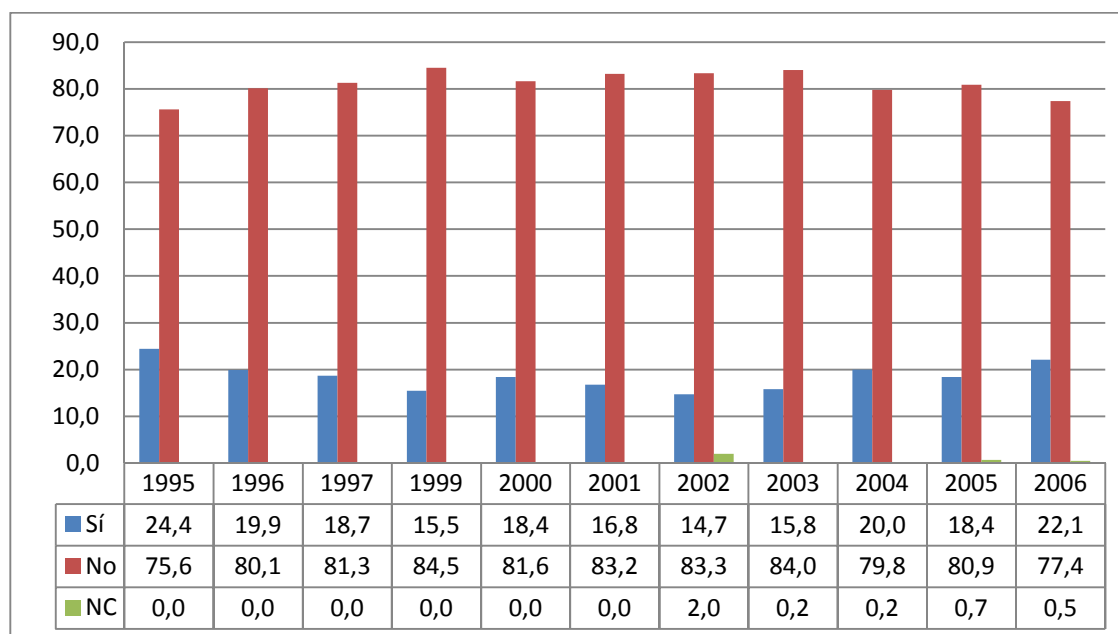
4.1. Asociacionismo en la juventud

Respecto al nivel de asociacionismo⁵ se debe indicar que este es muy bajo entre los jóvenes (GETS, 2008), dato que no difiere en demasía con lo ocurrido entre la población de más edad. Tal y como representa la tabla 11, la proporción de aquellos que a la pregunta: “pertenece a alguna asociación” contestaban afirmativamente se mantiene en porcentajes

⁵ Dentro del término asociación englobamos las asociaciones culturales, deportivas, partidos políticos, sindicatos, etc.... Es decir, se encontraban todas aquellas instancias a través de las cuales defender sus derechos o encontrar redes instituidas desde los cuales reivindicarlos o espacios para relacionarse con personas interesadas en lo mismo que ellos. La ausencia de implicación en dicho asociacionismo es lo que debe llevar a reflexionar.

inferiores al 25% (siendo el año 1995 en el que se alcanza el dato más elevado con el 24,4%). En el estudio de González-Anleo y Blasco (2010) la participación social juvenil se hunde: el 81% no pertenece absolutamente a ningún tipo de asociación u organización, ya sea juvenil, cultural o deportiva. Deberían convertirse estos datos en hecho preocupante, ya que manifiesta tendencia sostenida a lo largo de más de una década. Todo ello supone un reflejo de la creencia manifestada respecto a la integración social; ya que existe un alto grado de acuerdo con la frase “por lo general, es mejor no confiar demasiado en la gente”, afirmación que, total o parcialmente, más de la mitad de los jóvenes hacen suya. Además, el 63,9% muestra su acuerdo con la frase “a la mayoría de la gente le preocupa poco lo que le pasa a los que están a su alrededor” (González-Anleo y Blasco (2010).

Tabla 11. Nivel de asociacionismo de la juventud



Fuente: Estudio IJA (2007) e IJA (2010).

Según el estudio IJA (2010), referido en este caso a la comunidad autónoma de Andalucía, el 61,2% de los jóvenes andaluces no han estado asociados ni han participado activamente nunca en una asociación, el 11,8% no está actualmente pero sí ha estado, el 24,7% está asociada y el 2,3% participa pero no como socia. Los hombres tienen un índice de asociación y participación mayor que las mujeres (el 30,8% frente al 18,2%). La juventud de Jaén es la que más participa en las asociaciones, ya que el 29,8% del total se encuentra

asociada. Huelva es la provincia en la que su juventud participa menos en las asociaciones (19,8% de jóvenes asociados).

De los que están o han estado asociados, o participan o han participado, con alguna asociación, el 30% lo hace en una asociación de carácter deportivo, el 21,9% de índole social, el 10,5% cultural, el 7,7% de cooperación y el 6,7% religiosa. De los que están o han estado asociados o participan o han participado con alguna asociación, el 51% está totalmente satisfecho y el 40% bastante. Tan sólo el 2% dice no estar nada satisfecho. El 48,9% de la juventud andaluza dice no estar asociada ni participar en una asociación porque no le interesan las actividades que realizan, el 23,4% alude al poco tiempo libre y el 7,3% a la cercanía de casa.

Las formas de asociacionismo y movilización de los jóvenes que tienden a producirse en la actualidad reflejan la demanda y la necesidad que tienen de nuevas fórmulas de participación. Una parte de los jóvenes del siglo XXI se están apartando de las formas de participación tradicionales, a través de los partidos políticos y los sindicatos clásicos, optando por modelos y vías más transnacionales. Los jóvenes buscan nuevas vías de movilización, nuevas formas de exigir respuestas a sus problemas. La era de la comunicación y la informática lleva a una mayor diferenciación de las demandas. No es indispensable buscar un partido político para analizar las reivindicaciones y presentarlas a la arena pública siguiendo la lógica política tradicional. Se puede reclamar en microgrupos conectados a una audiencia mundial por Internet, teléfonos, correos electrónicos o cualquier otro medio que vaya de lo local a lo global sin censuras.

4.2. Conocimiento de la economía social en los jóvenes andaluces

En el año 2007, el 26% de los jóvenes andaluces reconocieron a la Economía Social como un sector económico diferenciado. No obstante, el 29,8% no lo hicieron y el 44,2% no supieron o no contestaron. Sin embargo en el año 2010, el 42% de la juventud andaluza identificó la Economía Social como un sector económicamente diferenciado, 16 puntos más respecto a la encuesta del año 2007. El 34% no lo hicieron y el 24% no supieron o no contestaron (este porcentaje ha bajado 20 puntos respecto a la encuesta anterior, por lo que puede concluirse que la juventud conoce más la economía social).

El estrato de personas entre 27 y 29 años es el que más identificó a la Economía Social con un sector económicamente diferenciado (46,8%). A mayor nivel de estudios mayor es el grado de conocimiento de la Economía Social como sector económico diferenciado (Formación Profesional de Grado Superior, 48,5%; cursando estudios universitarios, 49% y titulados universitarios, 46,2%). Las provincias donde mayor diferenciación hizo la juventud de la Economía Social fueron Jaén (47,6%), Huelva (44%) y Córdoba (42,6%).

En el año 2007, uno de cada tres jóvenes andaluces mantuvo vínculos familiares con el sector de la Economía Social. Almería y Huelva fueron las provincias con mayores porcentajes. En el año 2010 una de cada cuatro personas consultadas mantuvo vínculos familiares con el sector de la Economía Social. En poblaciones de menos de 5.000 habitantes, el porcentaje subió hasta el 38%. Almería (48,6%), Huelva (38,5%) y Jaén (37,1%) fueron las provincias con mayor porcentaje.

5. CONCLUSIONES

Al realizar una primera valoración de las fuentes estadísticas y los datos aportados en este trabajo se reflejan ciertos indicios que se han agrupado en cuatro conclusiones básicas: (1) la negatividad que existe respecto al emprendimiento y la juventud; (2) las tendencias que “empujan” a la juventud a emprender por necesidad; (3) algunas tendencias positivas; y, por último, (4) ciertas percepciones de la juventud respecto a la economía social y el emprendimiento colectivo.

A continuación se recoge esta valoración:

- 1) Lo negativo respecto al emprendimiento individual y colectivo por parte de la juventud puede sintetizarse en cuatro aspectos. En primer lugar *la falta de iniciativa emprendedora*: es prácticamente insignificante el porcentaje de jóvenes que se decanta por crear su propia empresa (0,1%) como salida profesional (IJE, 2008). En segundo lugar esta *vocación emprendedora no se concreta*. Los datos anteriores contrastan con la opinión manifestada a nivel de opciones en este caso para el colectivo andaluz. Así el 42% de la juventud andaluza ve como mejor alternativa para acceder al mundo laboral ser personal funcionario, el 33% crear su propia empresa y el 23% trabajar como asalariado. No obstante, el porcentaje de jóvenes que quiere crear su propia empresa ha crecido en cuatro puntos desde 2007 (EVEA, 2010). En tercer lugar la

percepción de dificultad como obstáculo: iniciar un proyecto empresarial no es fácil. En una escala de 0 a 10, donde 0 es extremadamente difícil y 10 extremadamente fácil, el promedio general es de 3,4 (IIA, 2010). Por último cabría destacar el *bajo nivel de asociacionismo*. Como se ha indicado la proporción de aquellos jóvenes que a la pregunta: “pertenece a alguna asociación” contestaban afirmativamente se mantiene en porcentajes inferiores al 25%.

- 2) Las tendencias que empujan al emprendimiento por necesidad son fundamentalmente tres: la *necesidad de buscar empleo* (la mitad de los jóvenes de entre 16 y 29 años en España no encuentra trabajo en 2011), el *nivel de temporalidad* del empleo conseguido (cerca del 40% de los jóvenes tiene un trabajo temporal que con los años no termina por convertirse en empleo estable) y la *búsqueda de independencia*.
- 3) En cuanto a las tendencias positivas respecto al emprendimiento pueden destacarse fundamentalmente dos aspectos. Por un lado, el *aumento de la prioridad de crear empresa*. Como ya se indicaba en párrafos anteriores, el porcentaje de jóvenes que desea crear su propia empresa en Andalucía ha crecido en cuatro puntos desde 2007. Esta opción es preferida por el 39,2% de la muestra encuestada entre 18-20 años. Por otra parte, la *preferencia por la autonomía*. En el año 2010 el 26,3% de los encuestados andaluces manifiesta que le gustaría trabajar por cuenta propia, superando por primera vez la proporción de sujetos que prefieren trabajar como asalariados del sector privado por cuenta ajena.
- 4) Respecto a la percepción del emprendimiento colectivo y la economía social –en este caso específicamente referido a la juventud andaluza– también destacan dos indicios. En primer lugar el aumento de la diferenciación de la economía social. En el año 2010 el 42% de la juventud andaluza identificó la Economía Social como un sector económicamente diferenciado, 16 puntos por encima de los obtenidos en la encuesta del año 2007. En segundo lugar la conciencia de que la economía social está presente en la realidad. En el año 2010 una de cada cuatro personas consultadas mantuvo vínculos familiares con el sector de la Economía Social. En poblaciones de menos de 5.000 habitantes este porcentaje sube hasta el 38%.

Pese a todo, el emprendimiento es un concepto amplio que va más allá que la idea de generar empresas, es una postura frente a la vida y, muy posiblemente, de por vida. A pesar de que en España existen políticas públicas que apoyan y promueven el emprendimiento, no

obstante se aprecia una ausencia de articulación entre los actores privados y públicos. El tema comienza a estar presente en las políticas educativas y en el mundo empresarial. En cualquier caso existe una creciente demanda de capacidades emprendedoras, mirado desde una perspectiva amplia y no sólo como la posibilidad de crear empresa, sino también de instituciones que contribuyan a la innovación económica y social.

En términos de líneas estratégicas básicas está la necesidad de generar una capacidad emprendedora, para lo cual es fundamental alcanzar una sociedad más participativa y más democrática, partiendo por provocar un cambio cultural profundo en el ámbito educativo, que posibilite la conformación de un capital social importante, que favorezca una distribución más equitativa del conocimiento, aminorando las brechas actualmente existentes, lo que potenciará una mayor equidad e igualdad de oportunidades. El capital social (Moyano, 2001) y las redes son importantes, pues los emprendedores captan estas redes y las difunden: esto ocurre cuando el marco regulatorio facilita la actividad emprendedora. En esta perspectiva se necesita de un Estado activo, con voluntad política, que regule y proporcione marcos orientadores adecuados. Pero recordemos que la vocación y capacidad emprendedora se forja desde la educación, es decir, a través de una estrategia proactiva que siembre la semilla desde el sistema educativo.

BIBLIOGRAFÍA

- BEN-NER, A. PUTTERMAN, L., Valores e instituciones en el análisis económico. *CIRIEC-ESPAÑA, Revista de Economía Pública Social y Cooperativa*, 33, 99, p.43-77
- CODURAS. A. "La motivación para emprender en España", *Ekonomiaz*, nº 62. 2006, pp.12-39.
- DIRECCIÓN GENERAL DE LA ECONOMÍA SOCIAL DEL TRABAJO AUTÓNOMO Y DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS, *Base de de datos de la Economía Social*. Características de los Trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social. (2011) [14 de noviembre de 2011]. Disponible en Internet www.mtin.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-oc/EconomiaSocial/estadisticas/CaracteristicasTrabajadores/2010/4TRIM/GRAFICOS_4TRIMESTRE_CCLASE.pdf.

- EUROPEAN COMMISSION, *Entrepreneurship Survey in the 25 Member States, United States, Iceland and Norway*. Directorate General for Enterprise and Industry E/1: Entrepreneurship Flash Eurobarometer. 2007.
- ESIC, *VII Encuesta sobre Vocación Emprendedora en Andalucía (EVEA, 2010)*, Sevilla: Revista *Andalucía Económica* y Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA), 2011.
- GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR, *Informe Ejecutivo 2009 España*. Madrid: Instituto de Empresa. 2010. 188 pp. [14 de noviembre de 2011]. Disponible en Internet: www.ie.edu/gem/WF_Informes.aspx?anno=2011. ISSN: 1695-9302.
- GONZÁLEZ-ANLEO, J, y GONZÁLEZ BLASCO, P. (dir.), *Jóvenes españoles 2010*, Madrid: Fundación SM, 2011, 14 de noviembre de 2011]. Disponible en Internet: <http://prensa.grupo-sm.com/2010/11/casi-la-mitad-de-los-j%C3%B3venes-espa%C3%B1oles-declara-su-falta-de-confianza-en-un-futuro-prometedor-para-el.html>. ISBN: 978-84-675-4474-9.
- GRUPO DE ESTUDIO SOBRE TENDENCIAS SOCIALES (GETS). *Tendencias de cambio de las identidades y valores de la juventud en España 1995-2007*. Madrid: Fundación Sistema, 2008. 102 pp. [14 de noviembre de 2011]. Disponible en Internet: www.injuve.es/contenidos.item.action?id=1116725579&menuId=2104203924. NIPO: 208-08-008-9.
- HARTLEY, S.: *A New Space for a New Generation: The Rise of Co-operatives amongst Young People in Africa*. Co-operative College. pp 78. ISBN 978-0-85195-321-2, Co-operative College 2011. Printed by RAP Spiderweb, Clowes Street, Hollinwood, Oldham OL9 7LY, [14 de noviembre de 2011]. Disponible en Internet: <http://www.co-op.ac.uk/wp-content/uploads/2011/07/Youth-and-Co-operatives-S-Hartley.pdf>.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *Encuesta de Población Activa*. 1^{er} trimestre, 2012.
- INJUVE. *Informe de la juventud en España*. Noviembre, 2008.
- LÓPEZ BLASCO, A. y GIL, G., “Jóvenes en una sociedad cambiante: demografía y transiciones a la vida adulta”, *Informe 2008. Juventud en España*. Instituto de la Juventud. Madrid. 2008 [14 de noviembre de 2011]. Disponible en Internet: www.injuve.es/contenidos.downloadatt.action?id=916511531. NIPO: 802-08-003-8.

- MORENO, A. "Economía, empleo y consumo: las transiciones juveniles en el contexto de la globalización", *Informe 2008. Juventud en España*. Madrid: Instituto de la Juventud. [14 de noviembre de 2011]. [14 de noviembre de 2011]. Disponible en Internet: www.injuve.es/contenidos.downloadatt.action?id=916511531. NIPO: 802-08-003-8.
- MOYANO, E. "El concepto de capital social y su utilidad para el análisis de las dinámicas de desarrollo", *Revista Fomento Social*, nº 56, 2001, pp. 35-63.
- NEXO S.C.A. *Instantáneas de la Juventud Andaluza (IJA, 2007)*. CEPES-ANDALUCÍA. Sevilla 2007 [14 de noviembre de 2011]. 45 pp. [14 de noviembre de 2011]. Disponible en Internet: http://www.cepes-andalucia.es/fileadmin/media/noticias/Tripticos/Resumen_Informe_Estudio_de_Juventudes.pdf.
- NEXO S.C.A. *Instantáneas de la Juventud Andaluza (IJA, 2010)*. CEPES-ANDALUCÍA. Sevilla. 2010. [14 de noviembre de 2011]. 55 pp. Disponible en Internet: <http://www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/resources/files/2011/3/4/1299242513706Juventud.pdf>.
- PÉREZ CAMARERO, S., HIDALGO VEGA, A., BALAGUER GARCÍA, S., PÉREZ CAÑELLAS, E. *Emprendimiento económico y social en España. Guía de recursos para jóvenes emprendedores/as*. Madrid. Instituto de la Juventud. 2009. NIPO 802-09-011-3.
- PUGA, R., SMITH, J., MCPHERSON, I. *Los jóvenes reinventan las cooperativas*. Buenos Aires; Prometeo Libros. 2006. ISBN: 987-574-095-0.
- UNIVERSIDAD DEL PAIS VASCO. *Youth Employment in Europe: a Southern approach, a European solution*. [29 de mayo de 2012] Disponible en Internet <http://www.cje.org/en/our-work/europa/actividades-y-campanas-del-cje/youth-employment-in-europe-a-southern-approach-a-european-solution/>

EL EMPRENDIMIENTO COLECTIVO COMO SALIDA LABORAL DE LOS JÓVENES: ANÁLISIS DEL CASO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO ASOCIADO

POR

Gustavo LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS¹,

Paloma BEL DURÁN² y

Sonia MARTÍN LÓPEZ³

RESUMEN:

La falta de oportunidades laborales como trabajadores asalariados para los jóvenes, y las elevadas tasas de desempleo que afectan a la población juvenil, que llegan a duplicar la media europea, han de ser indicadores suficientes para que los jóvenes valoren el emprendimiento como vía de inclusión, o mantenimiento, en el mercado laboral. En este sentido, la vocación emprendedora de los jóvenes españoles se sitúa por debajo de la media de sus homólogos europeos, por lo que se precisa la difusión de las bondades del emprendimiento, tales como la posibilidad de obtener empleos de calidad y estables que se adecúen en mayor medida a la formación obtenida, así como su apoyo.

Pero no sólo ha de valorarse la alternativa de emprender en solitario, sino que también es posible el emprendimiento en colectivo, prestándose en este trabajo especial atención a las empresas de participación, y al papel que pueden desempeñar éstos en las mismas. Estas empresas requieren al menos tres socios para la constitución tanto de una sociedad laboral, como de una sociedad cooperativa de trabajo asociado.

¹ Investigador de la Escuela de Estudios Cooperativos de la Universidad Complutense de Madrid. Dirección de correo electrónico: grlejarr@ucm.es

² Investigador de la Escuela de Estudios Cooperativos de la Universidad Complutense de Madrid. Dirección de correo electrónico: pbeldura@ucm.es

³ Investigador de la Escuela de Estudios Cooperativos de la Universidad Complutense de Madrid. Dirección de correo electrónico: smartin@ucm.es

En este contexto, se estudia la percepción del emprendimiento, y de las empresas de trabajo asociado, entre los jóvenes universitarios de la Universidad Complutense de Madrid, así como las iniciativas que se están llevando a cabo desde esta institución para fomentar, difundir y apoyar estas iniciativas emprendedoras.

Palabras Clave: jóvenes estudiantes, emprendimiento, empresas de trabajo asociado, sociedades laborales, sociedades cooperativas de trabajo asociado

Claves Econlit: L260, J540, M130

COLLECTIVE ENTREPRENEURSHIP AS A WORK OUT FOR YOUNG PEOPLE: ANALYSIS OF THE CASE OF LABOUR MANAGED FIRMS

ABSTRACT:

The lack of job opportunities as employee for youth people, and the high rates of unemployment, higher than European average, are indicators that young people have to take account young to value the entrepreneurship as a mean of inclusion, or maintenance in the labor market. In this sense, the entrepreneurial spirit of young Spanish people is below the European average, so it's necessary the diffusion of the benefits of entrepreneurship, such as the possibility of obtaining stable and quality jobs more according to the training received, as well as its support.

But not only has to be valued the option to undertake alone, but it is also possible in a collective venture, paying special attention in this work to labour managed firms, and the role they can play in them. These companies require at least three partners for the creation of both, an employee-owned company, as an associated labour cooperative.

In this context, we study the perception of the entrepreneurship, and labour managed firms, among university students from the Universidad Complutense de Madrid, and the initiatives that are being carried out from this institution to promote, disseminate and support these entrepreneurial initiatives.

Keywords: young students, entrepreneurship, labour managed firms, employee-owned companies, associated labour cooperatives

1. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, como consecuencia de la crisis económica, el problema del desempleo se ha convertido en una de las preocupaciones más importantes de la población, y en especial de los más jóvenes. Desde el año 2008 las cifras de desempleados no han parado de crecer, a diferencia de lo que ocurría en los años anteriores. Así, según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), la cifra total de parados en el año 2012 ascendía a 5.769.000 personas, de las que el 43,83 por ciento tenían menos de 35 años.

Si se considera como población joven a los que se encuentran en edades comprendidas entre los 16 y los 34 años, se observa que es el colectivo de los que tienen entre 25 y 29 años es el más numeroso, seguido de los que tienen entre 30 y 34 años. Un dato positivo es que a partir del año 2010 se ha frenado el importante incremento iniciado en el año 2008. No obstante, salvo en el grupo de los que tienen entre 30 y 34 años, todavía el crecimiento continúa siendo positivo en relación con los datos del año 2011, tal y como aparece recogido en la Tabla 1.

Tabla 1 – Evolución del número de desempleados entre 2007 y 2012

Años	2007	2008	2009	2010	2011	2012
De 16 a 19	157,4	211,1	249,1	236,8	219,6	220,9
<i>Var. interanual</i>	0,32%	34,12%	18,00%	-4,94%	-7,26%	0,59%
De 20 a 24	285,3	381,9	592,4	615,2	669,4	724
<i>Var. interanual</i>	-0,42%	33,86%	55,12%	3,85%	8,81%	8,16%
De 25 a 29	287,4	422,8	661,9	718,6	742,5	822,5
<i>Var. interanual</i>	-11,13%	47,11%	56,55%	8,57%	3,33%	10,77%
De 30 a 34	260,3	377,8	628,1	703,2	845,4	761,1
<i>Var. interanual</i>	-2,66%	45,14%	66,25%	11,96%	20,22%	-9,97%
Total	1.833,80	2.590,60	4.149,50	4.632,40	4999	5769
<i>Var. interanual</i>	-0,18%	41,27%	60,18%	11,64%	7,91%	15,40%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el INE.

Disponible en Internet en: <http://www.ine.es/jaxiBD/menu.do?L=0&divi=EPA&his=3&type=db>

Nota: Datos en miles de personas. Fecha de consulta: 01 julio de 2013.

En línea con lo expuesto anteriormente, la tasa de paro de la población española se ha situado en el año 2012 en el 25,03 (más del doble de la tasa del 9,16 del año 2005). Sin embargo, dicha tasa media es superada ampliamente en el caso de la población más joven. Así, en los jóvenes entre 16 y 19 años se sitúa en el 72,65 por ciento, entre los jóvenes entre 20 y 24 años, en el 49,13 por ciento, entre los jóvenes entre 25 y 29 años en el 32,19 por ciento, y entre los jóvenes entre 30 y 34 años en el 25,29 por ciento.

Ante este escenario, dadas las dificultades de encontrar trabajo por cuenta ajena, el emprendimiento se valora positivamente como una oportunidad, bien para incorporarse, mantenerse (para aquellos que debido a la inestabilidad laboral consideren que pueden perder su puesto de trabajo en un futuro próximo), o en el caso de los desempleados, para reincorporarse, al mercado laboral. En concreto, la opción del emprendimiento colectivo como empresas de trabajo asociado (sociedades laborales y sociedades cooperativas de trabajo asociado) es una alternativa válida para salir del desempleo y reinsertarse en el mercado laboral, contribuyendo así a dinamizar la economía, como han demostrado en recesiones previas (GRÁVALOS y POMARES: 2001; BEN-NER: 1998; TOMÁS: 1995). Por otra parte, en los epígrafes siguientes también se analizará la percepción que tienen los jóvenes estudiantes universitarios del emprendimiento, y de las empresas de trabajo asociado, centrándonos para ello en una muestra de estudiantes de la Universidad Complutense de Madrid. Por último, se explicarán distintas medidas que se están llevando a cabo para el fomento del emprendimiento en el ámbito universitario, y en concreto en la Universidad Complutense de Madrid.

2. EL PAPEL DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO ASOCIADO COMO FÓRMULAS DE EMPRENDIMIENTO COLECTIVO.

Las empresas de trabajo asociado (sociedades cooperativas de trabajo asociado, y sociedades laborales, anónimas y de responsabilidad limitada) son empresas de participación caracterizadas por ser organizaciones en las que les confiere poder de decisión para establecer los objetivos de la empresa – es decir, para tener la condición de socio – es

precisamente la participación, como protagonistas, promotores, actores, en el proceso de producción-distribución de bienes y servicios, que permiten pasar de su condición de factores a la de productos, respectivamente, como proveedores de unos y/o como consumidores de los otros. En estas empresas las personas y sus intereses en el proceso de producción y distribución se superponen al capital (GARCÍA-GUTIÉRREZ: 2002, p. 108). Así las cosas, mientras que los socios trabajadores participan tanto en los flujos productivo o reales, como en los informativo-decisiones, y en los económico-financieros, en el caso de los socios colaboradores y capitalistas, según se trate de una sociedad cooperativa de trabajo asociado o de una sociedad laboral, su participación queda restringida a los flujos informativo-decisionales y a los flujos financieros.

Desde la Unión Europea se ha tratado de promover y favorecer en los estados miembros la implantación de planes de participación dirigidos a los trabajadores en las empresas en las que trabajan, con independencia de su tamaño empresarial. La mayor implicación de los trabajadores en la empresa tiene su reflejo en la mejora de la productividad, de la competitividad, de la calidad laboral y de la rentabilidad en la empresa. Así, se permite la creación de vínculos más estables entre el trabajador y la empresa, se reduce la rotación, se incrementa la estabilidad laboral y aumenta la motivación.

La participación de los trabajadores en las empresas en las que trabajan puede materializarse vía participación en los beneficios (los trabajadores participan de forma directa en los resultados empresariales al estar parte de su retribución salarial vinculada al resultado positivo de la empresa), o vía participación en el capital social de la empresa (la participación del trabajador es indirecta, mediante el cobro de dividendos o revalorización de los títulos).

Desde la aparición de las primeras recomendaciones, y la publicación del primer informe PEPPER (*“Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results”*, “Fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa”) en el año 1991, se han realizado avances en la difusión de la participación financiera de los trabajadores, tal y como confirma el IV Informe PEPPER del año 2009 sobre evaluación y comparación de la participación financiera de los trabajadores en la Unión Europea de los 27. No obstante, los planes de participación financiera no están lo suficientemente extendidos entre los estados miembros, dado que existen algunos obstáculos como las diferencias culturales, los distintos sistemas fiscales, jurídicos, regímenes de

cotización a la Seguridad Social, y costes de implantación, entre otros, que hacen que su difusión se vea ralentizada. Pero a pesar de ello desde la Unión Europea se considera que se trata de un asunto en el que han de seguir trabajando todos los estados miembros. Así, en el año 2010, el Comité Económico y Social Europeo elaboró el Dictamen SOC/371 sobre participación financiera de los trabajadores en Europa, con el que se pretende animar a Europa a elaborar un marco de referencia que fomente la cohesión social y económica, agilizando la aplicación de la participación financiera de los trabajadores en los distintos niveles. De cara al futuro, la participación financiera de los trabajadores puede ayudar a las PYMEs a mejorar su nivel de competitividad contribuyendo a garantizar un futuro sostenible, a incrementar el poder adquisitivo de la región al revertir parte de los resultados financieros en los trabajadores, a combatir el cambio demográfico, así como a favorecer la transmisión de las empresas.

Entre los modelos propuestos por la Unión Europea, dentro del ámbito de los informes PEPPER, a seguir para la difusión de la participación financiera entre los trabajadores, en el caso de España, se encuentran la sociedad cooperativa de trabajo asociado, y la sociedad laboral. Estas fórmulas jurídicas permiten la concreción de la participación financiera de los trabajadores que trabajan en pequeñas y medianas empresas, o en microempresas. La participación financiera de los socios trabajadores en las sociedades cooperativas de trabajo asociado está vinculada a la participación en los resultados en función de la participación del socio trabajador en la actividad cooperativizada, mientras que en el caso de las sociedades laborales la participación financiera se concreta tanto en la participación en la propiedad en proporción a su participación en el capital social y por tanto, en el proceso de toma de decisiones de la sociedad, como con la participación en los resultados en función de la aportación realizada al capital social (MARTÍN, LEJARRIAGA, ITURRIOZ: 2007).

Cabe señalar que en ambos tipos de sociedades la legislación establece que el número mínimo de socios para poderlas constituir ha de ser tres, dado que ningún socio puede poseer más de un tercio del capital social, por lo que se trata de fórmulas jurídicas de emprendimiento colectivo. De ellos al menos dos socios han de ser socios trabajadores, pudiendo ser un tercero socio colaborador o socio capitalista. No obstante, varía el porcentaje de participación de los socios trabajadores. Así, en el caso de las sociedades cooperativas de trabajo asociado la participación mínima conjunta de todos los socios trabajadores es del 55 por ciento, frente al porcentaje que han de poseer los socios trabajadores de las sociedades

laborales del 51 por ciento⁴. Por tanto, en ambos tipos de sociedades son los socios trabajadores los que en cualquier caso tienen el control de la empresa, al poseer la mayoría del capital social.

Dicha limitación legal del número mínimo de socios que han de constituir este tipo de empresas ha sido una de las principales causas de descalificación de diversas empresas de trabajo asociado que han continuado desarrollando su actividad empresarial transformándose en otras formas jurídicas, aun conservando su carácter participativo, como consecuencia del abandono de algún socio trabajador al no poder ser reemplazado (LEJARRIAGA y MARTÍN: 2010; p.378).

Las empresas de trabajo asociado se caracterizan, además de porque sus promotores desempeñan el doble papel de socios y trabajadores, por basarse en una serie de valores que van más allá de los puramente económicos, teniendo también en cuenta los de índole social, lo que contribuye a la creación de puestos de trabajo de calidad y estables (MONTOLIO: 2002; p. 11). De hecho, a lo largo de su historia han desempeñado un importante papel en términos de creación y mantenimiento de puestos de trabajo (DICKTEIN: 1991), tanto para sus socios como para terceros no socios. Además, han demostrado que se adaptan en mejor medida que otro tipo de empresas a las circunstancias cambiantes del entorno, debido a la mayor implicación de sus socios trabajadores, y contribuyen al desarrollo territorial mediante fórmulas democráticas, a una mayor integración y a la cohesión social, aportando al mismo tiempo riqueza, son sensibles a los aspectos relativos a la responsabilidad social, y no se deslocalizan, lo que favorece la creación de riqueza y empleo en las zonas en las que se encuentran (CLEMENTE; DÍAZ y MARCUELLO: 2009; p. 35-69; MORALES, MARTÍN y LEJARRIAGA: 2008; GARCÍA-GUTIÉRREZ y LEJARRIAGA: 2004).

Las empresas de participación han contribuido de forma positiva a la economía en períodos de crisis previos al actual. Así, las sociedades cooperativas de trabajo asociado y las sociedades anónimas laborales, jugaron un papel destacado en la década de los setenta cuando los trabajadores de las empresas, para evitar el cierre de las mismas, pasaron a asumir el doble papel de empresarios y trabajadores, conservando así sus puestos de trabajo. Además, han

⁴ ESPAÑA. LEY 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales. Art. 5. Dicho límite podrá ser superado cuando se trate de sociedades laborales participadas por el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales o las sociedades públicas participadas por cualquiera de tales instituciones, pero sin alcanzar el límite del 50 por ciento del capital social.

demostrado presentar mayor flexibilidad y capacidad de adaptación ante circunstancias adversas (MONZÓN: 2010a; p. 361), así como un comportamiento mejor que otras formas jurídicas (MELGAREJO; ARCELUS, y SIMÓN: 2007). Llegándose a la conclusión en determinados estudios “del carácter contra cíclico y reactivo de la economía social en la sociedad occidental” (TOMAS; 1995: p. 25), y de las sociedades laborales en particular⁵ (GRÁVALOS y POMARES: 2001). No obstante, la creación de este tipo de empresas no sólo está ligada exclusivamente a las situaciones de crisis económica, cuando surgen con mayor fuerza que en circunstancias normales, mientras muchas de las empresas capitalistas convencionales tienden a desaparecer, sino que al igual que éstas últimas, también se crean en períodos de crecimiento económico.

Las sociedades de trabajo asociado a lo largo de su historia han contribuido de forma significativa a la generación de riqueza, así como a la creación de empleo de calidad y estable, aunque durante los últimos años haya tenido lugar un cierto estancamiento. Del análisis de la creación de nuevas empresas de participación de trabajo asociado cabe destacar el notable descenso desde el año 2002, habiendo sido el año 2008 el momento en el que tuvo lugar la recesión más importante (reducción del 31,65 por ciento con relación al año anterior, y del 72,97 por ciento si se compara con las 7.700 sociedades creadas en el año 2002). No obstante, hasta el año 2005 la cifra de empresas de participación de trabajo asociado continuó creciendo, al superar el número de nuevas empresas creadas el de las que se daban de baja. En el caso de las sociedades cooperativas de trabajo asociado, tras la importante caída sufrida en el año 2008, en el año 2009 el número de sociedades registradas se incrementó en un 14,69 por ciento, prologándose la tendencia de crecimiento positivo durante el año 2010, aunque a una tasa menor (6,40 por ciento), para volver a reducirse en un 9,31 en el año 2011, e incrementarse un 15,80 por ciento en el año 2012. Sin embargo, las sociedades laborales registradas continuaron disminuyendo en el año 2009, y sólo en el año 2010 presentan un leve crecimiento del 2,20 por ciento. No obstante, durante los años 2011 y 2012 continuaron reduciéndose el número de sociedades laborales registradas. Esto hace que la cifra de empresas de participación de trabajo asociado se sitúe en el año 2012 en 1.739 sociedades, habiendo tenido lugar una reducción del 2,19 por ciento respecto a los datos del año anterior.

⁵ En este estudio se concluye un comportamiento anticíclico de las Sociedades Laborales en todas las regiones españolas, aunque admitiendo ciertas especificidades regionales.

Tabla 2 - Evolución del número de sociedades laborales (SL) y sociedades cooperativas de trabajo asociado (SCTA) nuevas, registradas en el período 2002-2012

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
SL	6.013	5.353	4.249	3.466	2.526	2.341	1.514	1.225	1.252	1.145	1.006
<i>Var. Relativa</i>	10,25%	-10,98%	-20,62%	-18,43%	-27,12%	-7,32%	-35,33%	-19,09%	2,20%	-8,55%	-12,14%
SCTA	1.703	1.500	1.353	1.020	761	711	572	656	698	633	733
<i>Var. Relativa</i>	-11,58%	-11,92%	-9,80%	-24,61%	-25,39%	-6,57%	-19,55%	14,69%	6,40%	-9,31%	15,80%
TOTAL	7.716	6.853	5.602	4.486	3.287	3.052	2.086	1.881	1.950	1.778	1.739
<i>Var. Relativa</i>	4,55%	-11,18%	-18,25%	-19,92%	-26,73%	-7,15%	-31,65%	-9,83%	3,67%	-8,82%	-2,19%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Disponible en Internet en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/index.htm. Fecha de consulta: 01 julio 2013.

En términos de sociedades en situación de alta en la Seguridad Social a finales de 2012 había 18.843 sociedades, de las que 12.294 eran sociedades laborales, y 6.549 sociedades cooperativas de trabajo asociado, lo que supone una reducción en relación a las 19.345 sociedades existentes en el año 2011 del 2,60 por ciento, y del 45 por ciento si se toman como referencia las 34.223 sociedades en situación de alta en la Seguridad Social del año 2005, año en el que se alcanzó la cifra más alta. Por lo que, las reducciones en términos relativos han sido más significativas en términos del número de empresas creadas, que de las que se encuentran en situación de alta en la Seguridad Social.

En lo relativo a los socios trabajadores de las nuevas sociedades de trabajo asociado la evolución ha sido similar a la del número de empresas, aunque en este caso las reducciones en términos anuales de los últimos años han sido ligeramente menores. Durante el año 2011 la reducción del número de socios trabajadores ha sido del 7,48 por ciento, superior al 1,67 por ciento del año anterior, situándose la cifra total de socios trabajadores de las nuevas sociedades de trabajo asociado registradas en el año 2011 en 5.602. En el año 2012 ha habido un importante incremento del número de socios trabajadores de las sociedades cooperativas de trabajo asociado, situándose en 8.436. Sin embargo el número de socios trabajadores de las sociedades laborales todavía continúa reduciéndose aunque a tasas inferiores que en los últimos años.

Tabla 3 - Evolución del número de socios trabajadores de las nuevas sociedades laborales (SL) y sociedades cooperativas de trabajo asociado (SCTA) registrados en el período 2002-2012

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
SL	14.983	13.770	11.281	8.982	6.490	5.987	4.164	3.526	3.382	3.293	3.101
<i>Var. Relativa</i>	9,73%	-8,10%	-18,08%	-20,38%	-27,74%	-7,75%	-30,45%	-15,32%	-4,08%	-2,63%	-5,83%
SCTA	6.631	5.727	5.211	4.648	3.014	2.891	2.463	2.632	2.673	2.309	8.436
<i>Var. Relativa</i>	-14,88%	-13,63%	-9,01%	-10,80%	-35,15%	-4,08%	-14,80%	6,86%	1,56%	-13,62%	265,35%
TOTAL	21.614	19.497	16.492	13.630	9.504	8.878	6.627	6.158	6.055	5.602	11.537
<i>Var. Relativa</i>	0,79%	-9,79%	-15,41%	-17,35%	-30,27%	-6,59%	-25,35%	-7,08%	-1,67%	-7,48%	105,94%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Disponible en Internet en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/index.htm. Fecha de consulta: 01 de julio 2013.

Según lo expuesto previamente el número de socios trabajadores por nueva sociedad de trabajo asociado en el año 2011 es de 3,15 (siendo de 2,87 en las sociedades laborales, y de 3,65 en las sociedades cooperativas de trabajo asociado).

En cuanto al número de trabajadores dados de alta en la Seguridad Social se han pasado de tasas de variación interanuales de crecimiento de empleo por encima del 5 por ciento (5,46 por ciento en el año 2000 con relación a 1999), a tasas negativas del 10,5 por ciento en 2008 (con relación a 2007). El mayor número de empleos se logró en 2006, con 312.145 trabajadores. Se aprecia un comportamiento similar al de la evolución en el número de empresas. Especialmente alarmante resulta la reducción del empleo en las sociedades laborales limitadas que alcanza una variación negativa en 2008 de más del 20 por ciento. En el año 2010 el número de trabajadores dados de alta en la Seguridad Social en las empresas de trabajo asociado asciende a 149.187, de los que 67.445 pertenecen a sociedades laborales, y 81.742, a sociedades cooperativas de trabajo asociado. Por lo que en el año 2012 ha tenido lugar una reducción del 2,56 por ciento en relación con el año anterior.

Los trabajadores de las empresas de trabajo asociado se caracterizan por ser mayoritariamente varones (62,0 por ciento en las sociedades laborales de responsabilidad limitada, y 46,8 por ciento en las sociedad cooperativas de trabajo asociado), aunque progresivamente se va incrementando la presencia de las mujeres, con edad comprendida entre los 25 y los 39 años (62,8 por ciento en las sociedades laborales de responsabilidad limitada, y 42,1 por ciento en las sociedad cooperativas de trabajo asociado), con contrato

indefinido (66,0 por ciento en las sociedades laborales de responsabilidad limitada, y 64,1 por ciento en las sociedad cooperativas de trabajo asociado), a tiempo completo (72,0 por ciento en las sociedades laborales de responsabilidad limitada, y 63,0 por ciento en las sociedad cooperativas de trabajo asociado), y cualificados profesionalmente. Los indicadores expuestos anteriormente permiten confirmar la calidad del empleo generado por las empresas de trabajo asociado, dado el elevado porcentaje de contratos indefinidos y a jornada completa.

Por otra parte, el empleo creado por las sociedades de trabajo asociado además de calidad es estable, como lo ponen de manifiesto los datos relativos a la antigüedad de los trabajadores de estas empresas, y a los indicadores de supervivencia de las mismas. Así, el porcentaje de trabajadores con mayor antigüedad se ha incrementado siendo aproximadamente el 33 por ciento en el año 2011 los que presentan una antigüedad superior a cinco años. En cuanto al porcentaje de empresas de economía social que sobreviven cinco años es aproximadamente de la mitad, ascendiendo el porcentaje de trabajadores respecto al origen que sobreviven a los cinco años aproximadamente del 85 por ciento. Por tanto, en términos de supervivencia un dato positivo es el incremento del número medio de años de vida con respecto al período anterior.

En aras de promover la creación de este tipo de empresas como fórmulas de emprendimiento colectivo, la prestación por desempleo en pago único es una medida a la que pueden acogerse los jóvenes desempleados para obtener el dinero de la prestación contributiva que tienen pendiente de percibir, bien para constituir una sociedad cooperativa de trabajo asociado, o una sociedad laboral, de nueva creación, o para incorporarse a alguna ya existente. De esta forma pueden obtener los recursos financieros necesarios para realizar la aportación al capital social, y/o para subvencionar las cuotas a pagar a la Seguridad Social. Desde su aprobación en el año 1985 esta medida ha contribuido de forma eficaz a la creación de empleo, habiéndose puesto de manifiesto durante los últimos años que los fondos percibidos por los beneficiarios no sólo se utilizan para poner en marcha nuevas iniciativas empresariales, sino que también contribuyen al crecimiento y consolidación de las ya existentes. No obstante, las modificaciones legales que han tenido lugar, mejorando en los últimos años las condiciones de acceso a esta medida por parte de los trabajadores autónomos, ha hecho que muchos emprendedores hayan preferido esta opción (FERNÁNDEZ; MARTÍN, y LEJARRIAGA: 2010; p. 105-107).

Para concluir, se puede decir que las nuevas sociedades laborales (en concreto las sociedades de responsabilidad limitada laborales) que se crean se ponen en marcha por personas en situación de desempleo que quieren reincorporarse al mercado laboral utilizando para ello la capitalización del desempleo en pago único, como vía de obtención de los recursos financieros que necesitan, y creándose así su propio puesto de trabajo (LEJARRIAGA y MARTÍN, 2010: 371). Sin embargo, las sociedades cooperativas de trabajo asociado son la alternativa utilizada por personas, en la mayor parte de los casos, con empleo pero que desean dar una nueva orientación a su trayectoria laboral y crear su propia empresa.

3. LA PERCEPCIÓN DE LOS JÓVENES EMPRENDEDORES DE LAS EMPRESAS DE PARTICIPACIÓN

Este apartado procura poner de manifiesto cuál es la percepción de los jóvenes emprendedores sobre la elección de empresas participativas como base jurídica para la puesta en marcha y el desarrollo de sus iniciativas emprendedoras. De este modo, teniendo en cuenta un entorno que parece indicar que los jóvenes tienen una importancia destacada como trabajadores, y por tanto socios, en las empresas de participación, se pretende radiografiar cómo se enfrentan al emprendimiento, más en concreto, a través de dichas fórmulas de participación.

En general, según la información obtenida del Ministerio de Trabajo e Inmigración⁶, se observa un importante peso relativo de los trabajadores de edades comprendidas entre los 25 y 39 años (en las Sociedades de Responsabilidad Limitada Laborales es importante el peso relativo de los jóvenes menores de 25 años) y que más del 70 por ciento de los trabajadores son cualificados profesionalmente, teniendo una calificación laboral de Ingeniero, licenciados u otras titulaciones técnicas, aunque el porcentaje de licenciados, ingenieros (técnicos o superiores) y diplomados universitarios sólo alcanza el 13 por ciento.

En particular, el estudio que se desarrolla es en el ámbito universitario, a partir de estudio de casos que se han elegido de forma aleatoria de entre las entrevistas y asesorías realizadas entre marzo y junio de 2010 a través de la Oficina Complutense del Emprendedor (COMPLUEMPRENDE)⁷ que es la institución que sirve de nexo de unión entre la

⁶ http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/index.htm Fecha de consulta: 15 de junio de 2013.

⁷ Ver epígrafe El emprendimiento en el ámbito universitario: la experiencia de la Universidad Complutense de REVERSCO Nº 112 - Extraordinario en Homenaje al Profesor Alfonso Carlos MORALES GUTIÉRREZ - ISSN: 1885-8031 - www.ucm.es/info/revesco

Universidad y la realidad empresarial al asesorar, guiar y acompañar las iniciativas empresariales de los jóvenes universitarios. Esta información es contrastada con entrevistas a estudiantes universitarios en septiembre y octubre de 2010⁸.

Esta información es contrastada por un estudio desarrollado en el Año Académico 2012-2013 en el que se ha distribuido un cuestionario a estudiantes universitarios en los estudios de la Licenciatura de Administración y Dirección de Empresas de la Universidad Complutense de Madrid y el Grado en Administración y Dirección de Empresas. En concreto se les ha pasado el cuestionario a los alumnos de aquellas asignaturas en las que se estimula el espíritu emprendedor entre los estudiantes.

El análisis se centra en el estudio de la elección de fórmulas jurídicas participativas cuando el colectivo universitario se plantea emprender una actividad. Dichas fórmulas jurídicas son las sociedades cooperativas de trabajo asociado, las sociedades laborales y el trabajo autónomo. Por otro lado, se valora el grado de formación en estas formas jurídicas así como la demanda de información por parte de los emprendedores.

Del análisis de las experiencias tuteladas, acompañadas o asesoradas por la oficina COMPLUEMPRENDE, se desprende una primera aproximación al estado de la cuestión, a saber, cuándo los nuevos emprendedores deciden iniciar una actividad suelen tener una idea preconcebida de la forma jurídica con la que desean iniciar su actividad empresarial. La opción elegida mayoritariamente es la de trabajador autónomo (al considerarse la más adecuada dadas las características de los proyectos que se quieren poner en marcha), y la Sociedad de Responsabilidad Limitada, si bien en algunos casos también muestran interés por la Sociedad Limitada Nueva Empresa.

En primer lugar, cabe preguntarse cuáles son los motivos por los cuales los jóvenes deciden emprender. Así, la primera causa de emprendimiento está relacionada con el entorno; en la época actual, el mercado laboral no es capaz de absorber la demanda de empleo. Otros motivos alegados son la autorrealización personal o el hecho de disponer de la experiencia laboral previa necesaria.

Madrid.

⁸ La información referida al emprendimiento individual, se completa con el proyecto de investigación titulado “El emprendimiento individual (trabajo autónomo) como vía de acceso al mercado laboral por parte de los estudiantes y graduados universitarios” financiado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En segundo lugar, si de las formas empresariales participativas mencionadas más arriba, el trabajo autónomo es la opción elegida por los jóvenes emprendedores, cabe preguntarse cuáles son los motivos por los cuales la eligen; y por el contrario, cuales son las que procuran que los jóvenes no sean proclives a elegir las fórmulas participativas de sociedades laborales y sociedades cooperativas de trabajo asociado.

3.1. Valoración de la elección del revestimiento jurídico por parte de los jóvenes emprendedores.

3.1.1. El trabajo autónomo.

La principal razón de la elección del trabajo autónomo como fórmula empresarial se relaciona con el tamaño; cuando los nuevos emprendedores tienen en mente la puesta en marcha de proyectos empresariales, piensan que la llevaran a cabo ellos mismos, individualmente, o como máximo dos personas, lo que limita la adopción de otras formas jurídicas por razón del número de promotores⁹.

Los motivos que les inducen a la elección de la forma jurídica (ALONSO y GALVE: 2008) aparecen recogidos en la siguiente tabla. En ella se evidencia que en el 71,43 por ciento de los casos la selección del trabajo autónomo se basa en el hecho de querer ser un profesional independiente, así como por tratarse de la fórmula empresarial menos costosa para iniciar la actividad. El 57,14 por ciento de los encuestados también valoran la libertad de establecerse por cuenta propia a la hora en su elección mientras que en el 42,86 por ciento de los casos analizados ponen en valor la sencilla tramitación, la flexibilidad y al independencia. Sólo en el 28,57 por ciento de los casos su elección se basa en el conocimiento en su entorno de trabajadores autónomos con experiencias positivas, en el hecho de no ver limitada la carrera profesional por bloqueos en el ascenso laboral o por tener derecho a percibir la prestación por desempleo en pago único, o por tener acceso a subvenciones.

⁹ Esta situación no se produce en el caso de las Empresas de Base Tecnológica cuyo número de promotores es de tres o cuatro personas.

Tabla 4 - Motivos por los que los emprendedores eligen la forma jurídica

Motivos que inducen al emprendedor a la elección de la forma jurídica	Porcentaje de emprendedores que lo han seleccionado
Quiero ser un profesional independiente Es una fórmula empresarial menos costosa para iniciar la actividad	71,43
Valoro la libertad que tiene establecerse por cuenta propia	57,14
Los trámites son sencillos Es una fórmula empresarial flexible para empezar la actividad Quiero ser mi propio jefe	42,86
Conozco en mi entorno trabajadores autónomos y su experiencia es buena Para no ver limitada mi carrera profesional por bloqueos en el ascenso laboral Tengo / tenemos derecho a percibir la prestación por desempleo en pago único El acceso a subvenciones	28,57
En la época actual el mercado laboral no a la demanda de empleo La fiscalidad favorece Por motivos de autorrealización personal Porque dispongo de la experiencia laboral previa necesaria Los principios y valores por los que rigen su funcionamiento	14,29
Por considerar que puedo obtener mayor nivel de ingresos Somos tres socios trabajadores Somos dos socios trabajadores y, al menos, un socio capitalista La primacía de las personas sobre el capital social La limitación de la responsabilidad	0,00

Fuente: Elaboración propia

3.1.2. Las sociedades laborales y las sociedades cooperativas de trabajo asociado.

Los jóvenes emprendedores no se plantean, en general, otras formas jurídicas participativas alternativas como son las Sociedades Limitadas Laborales, o las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado.

No contemplar estas posibilidades es derivado de varios motivos; el primero, un obstáculo insalvable, la limitación del número mínimo de promotores que no es acorde con el número mínimo de socios exigidos por estas fórmulas jurídicas; el segundo, el desconocimiento generalizado de estas fórmulas jurídicas, no sólo de los promotores sino también de los asesores y prescriptores que los acompañan.

Dicho desconocimiento les hace mostrar una actitud defensiva, en lugar de receptiva, hacia la información que se les pueda ofrecer sobre las mismas.

Así, los nuevos emprendedores procedentes de la comunidad universitaria son más proclives a la utilización de las formas jurídicas objeto del presente trabajo cuando disponen de información sobre las mismas, las conocen y reconocen los valores que están inmersos en las empresas de participación.

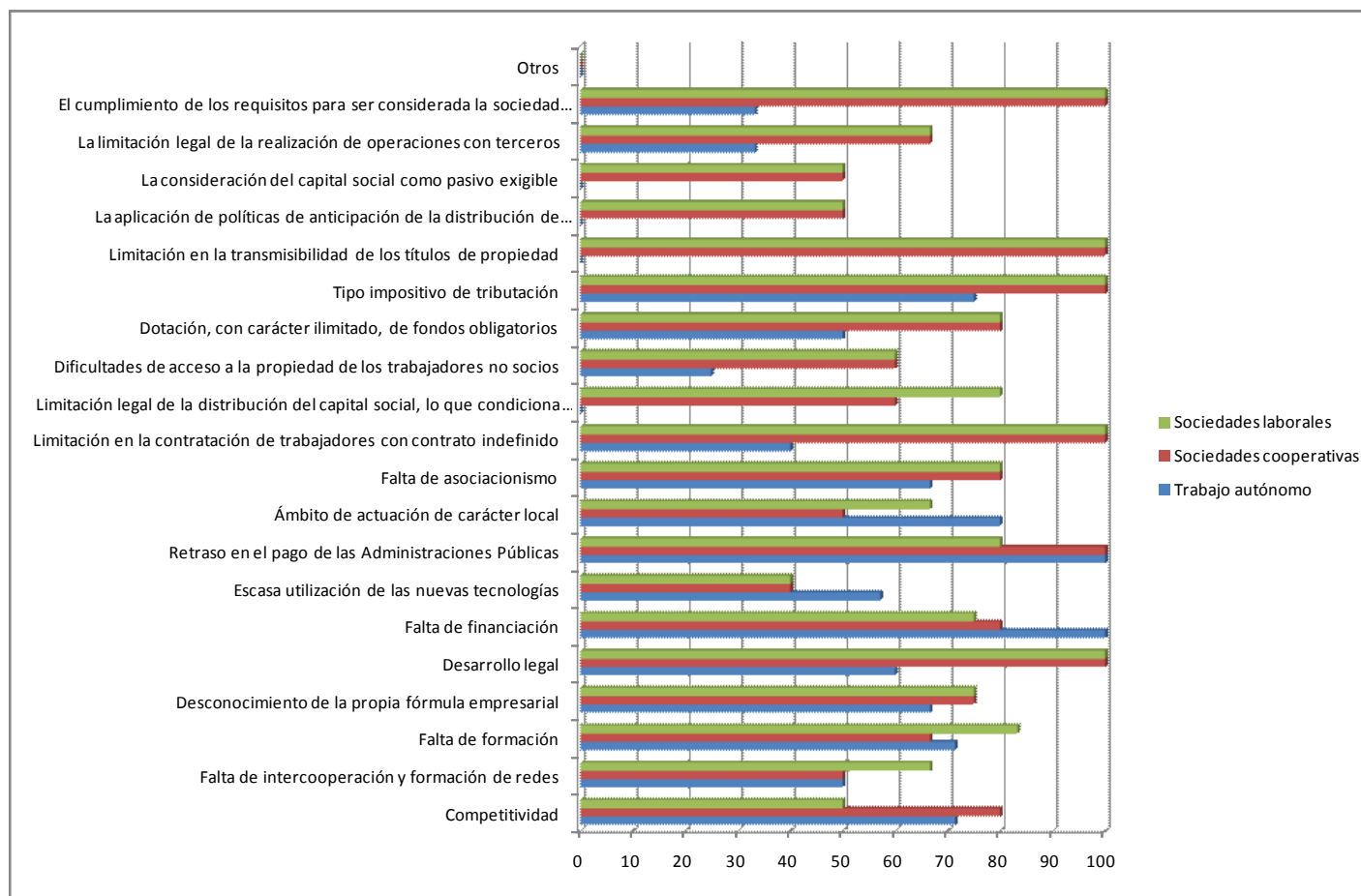
En este caso, es destacable la importancia de que en los niveles formativos superiores, y también en los de grado medio, se incorporen materia relacionadas con las empresas de participación, de modo, que en el ámbito de las ciencias sociales, que es en el que los emprendedores reciben una mayor información sobre las mismas es en el que estas fórmula jurídicas son consideradas en mayor medida.

Por otra parte, es preciso tener en cuenta que si el negocio tiene éxito y prospera, consideran revestirse jurídicamente bajo forma societaria buscando una consolidación en el mercado, aunque principalmente sea como Sociedad de Responsabilidad Limitada.

3.2. Valoración de los problemas planteados para la elección de la forma jurídica.

La siguiente tabla trata de comparar los problemas e inconvenientes considerados por los jóvenes emprendedores con respecto al grado de información de que disponen cuando deciden acometer un proyecto empresarial.

La comparativa es el resultado de la valoración de un conjunto de problemas de 1 a 5 (1 no supone problema, 5 problema de gran envergadura) sobre los que han sido consultados.

Gráfico 1- Comparativa de los problemas destacados para el emprendimiento según base jurídica

Fuente: Elaboración propia.

Excepto en casos muy concretos, los jóvenes otorgan el mismo grado de importancia a los problemas en el caso de las sociedades laborales y las sociedades cooperativas de trabajo asociado diferenciándolos de los problemas con los que se enfrenta el trabajador autónomo.

El desarrollo legal, las limitaciones en la contratación de trabajadores con contrato indefinido, la fiscalidad y las limitaciones para la transmisibilidad de las aportaciones en el caso de las sociedades cooperativas y las laborales constituyen un primer bloque de problemas considerados importantes, muy importantes o de gran envergadura para las sociedades cooperativas y laborales.

Un segundo bloque de problemas a los que los entrevistados otorgan importancia en el caso de las sociedades cooperativas y sociedades laborales alejándose de los que consideran importantes en el caso de los trabajadores autónomos se refieren a: las limitaciones para realizar operaciones con terceros, la obligatoriedad de dotar fondos de reserva, las

limitaciones en la distribución del capital social que condiciona las dificultades de acceso a los trabajadores no socios.

Un tercer bloque lo constituyen aquellos problemas considerados importantes tanto para las sociedades cooperativas y laborales como para los trabajadores autónomos. Estos son: la falta de asociacionismo, la falta de financiación, el desconocimiento de la propia fórmula empresarial, la formación y la competitividad.

El último bloque lo constituyen problemas aislados que sólo son tenidos en cuenta como importantes, o muy importantes, para el caso del trabajo autónomo; a saber, el ámbito local que limita su actividad y el escaso uso de las nuevas tecnologías.

De los resultados obtenidos se pone en evidencia la falta de conocimiento de las sociedades laborales y las sociedades cooperativas de trabajo asociado por parte de los nuevos emprendedores universitarios dado que problemas como la falta de intercooperación y formación de redes se consideran irrelevantes (MARTÍN: 2010). También se pone de manifiesto en el caso del trabajo autónomo. Si esta apreciación sorprendía en las formas jurídicas analizadas previamente, sorprende en mayor medida en el caso del trabajador autónomo, dado que la intercooperación, y el hecho de formar parte de una red permiten suplir las deficiencias individuales de sus miembros, sin que recaiga en una única persona la necesidad de contar con las cualidades básicas, la experiencia necesaria, y los conocimientos mínimos para que la empresa salga adelante (GARCÍA-GUTIÉRREZ, LEJARRIAGA, FERNÁNDEZ y MARTÍN: 2006; DÍAZ, GARCÍA, RUIZ, JAIMEZ y HERNÁNDEZ: 2009, p. 8).

De todo lo expuesto anteriormente, se pone en evidencia la falta de conocimiento por parte de los nuevos emprendedores universitarios de las empresas de participación, así como, la insuficiente formación por parte de los técnicos de estructuras de apoyo sobre estas formas jurídicas. Es por ello, que ante esta situación se requiere la implicación efectiva del profesorado que investiga en materia de emprendedores, en general, y de empresas de economía social, en particular, con las estructuras de apoyo para favorecer la concreción de nuevas iniciativas emprendedoras bajo fórmulas como el trabajo autónomo, las Sociedades Laborales y las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado.

A este respecto, el 57,14 por ciento de los emprendedores encuestados no conoce si en su universidad hay alguna materia específica que estudie la economía social, mientras que dicho porcentaje se eleva al 85,71 por ciento en cuanto al desconocimiento de si existe alguna materia específica que estudie el trabajo autónomo; no obstante, el 71,43 por ciento de los encuestados valoran de forma positiva su inclusión en los planes de estudios (en muchos casos se habrá perdido una buena oportunidad para ello en la elaboración de los nuevos estudios de Grado) lo que pone de manifiesto la valoración positiva que realizan sobre la consideración de estas materias en sus planes de estudios (BENAVIDES, SÁNCHEZ y LUNA: 2004).

4. EL EMPRENDIMIENTO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO: LA EXPERIENCIA DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

Entre las funciones más importantes de la Universidad se encuentra la preparación de los discentes para el ejercicio de actividades profesionales mediante la capacitación oportuna para ello. En este sentido, la Universidad Complutense de Madrid se ha sumado a la iniciativa de otras universidades españolas y de más allá de nuestras fronteras consistente en proveer de una estructura apropiada para apoyar las propuestas de actividades emprendedoras que pudieran formular los integrantes de la comunidad universitaria.

Así surge la Oficina Complutense del Emprendedor (COMPLUEMPRENDE), que se plantea como un espacio de relación para todos aquellos agentes de la Universidad Complutense que puedan estar implicados, de una u otra forma, con el emprendimiento y su cultura, sirviendo de apoyo a quienes estén interesados en la creación de empresas.

COMPLUEMPRENDE tiene su origen en el Decreto Rectoral 1/2007 de 2 de enero. Su misión fundamental es la difusión de la cultura emprendedora y el apoyo a lo emprendedores. En el orden práctico la oficina de COMPLUEMPRENDE no comienza su actividad operativa hasta el mes de julio de 2007, pero desde que empezara su andadura hasta la actualidad ha ido incrementando progresivamente su actividad. Prueba de ello es el incremento experimentado tanto en el número de personas atendidas, como en la firma de convenios de colaboración con distintas entidades, y la apertura de nuevo punto de asesoramiento en el año 2009 en el Campus de Ciudad Universitaria.

El servicio prestado por la Oficina Complutense del Emprendedor está dirigido a los miembros de la Universidad Complutense, tanto al personal docente e investigador, como al personal de administración y servicios, estudiantes, licenciados y diplomados.

Desde COMPLUEMPRENDE se busca el fomento de la vocación emprendedora entre los miembros de la comunidad universitaria (mediante la realización de sesiones de difusión, sensibilización y reuniones personales), el apoyo y orientación a los emprendedores (mediante la elaboración de un plan de negocio), y la formación de los futuros emprendedores para mejorar sus niveles y conocimientos empresariales.

Para llevar a cabo las actividades anteriormente descritas se pone a disposición de los emprendedores recursos informativos sobre creación de empresas, un espacio para recibir asesoramiento sobre la forma de crear una empresa, y un entorno donde adquirir y mejorar los conocimientos sobre creación de empresas y capacidades empresariales (KUSHELL: 2002).

Cabe destacar, en el caso de las labores de asesoramiento, que en COMPLUEMPRENDE se realizan reuniones personales orientadas a ayudar al emprendedor en la creación de una empresa y en la elaboración del correspondiente plan de negocio, reuniones personales tutorizadas en las que se simula la creación de una empresa y se elabora el plan de negocio dirigidas a estudiantes (y con las que se pueden conseguir un crédito de libre configuración), asesoramiento de proyectos premiados en el Campus del Emprendedor, asesoramiento de proyectos que participan en la Competición Nacional de Emprendedores Universitarios Graduate Programme (Fundación Universidad Empresa y Fundación Junior Achievement), así como asesoramiento a investigadores para la presentación ante el Vicerrectorado de Investigación de propuestas viables para la creación de empresas de base tecnológica.

Entre los años 2007 y 2012, el número de emprendedores que han accedido a los servicios prestados por COMPLUEMPRENDE ascendió a 1.274, con una distribución similar por sexos (55,4 por ciento mujeres) y mayoritariamente en la franja de edad entre 18 y 25 años (51 por ciento).

La segunda actividad principal que se lleva a cabo en COMPLUEMPRENDE es la labor de formación, cuyo objetivo es mejorar el nivel de conocimientos y capacidades

empresariales con acciones formativas, así como fomentar el espíritu emprendedor entre los estudiantes universitarios. Para ello se realizan:

- Entrevistas de asesoramiento para la creación de empresas de carácter individual durante tres sesiones de dos horas de duración cada una, y una cuarta para la elaboración del plan de empresa. Dicha actividad lleva asociado el reconocimiento de un crédito de libre elección.
- Formación y orientación para la creación de empresas durante tres sesiones de dos horas de duración cada una, y una cuarta para la elaboración de un plan de empresa, y la asistencia a un taller de información y motivación para la creación de empresas de 4 horas de duración. Dicha actividad lleva asociado el reconocimiento de un crédito y medio de libre elección.
- Laboratorio empresarial que consta de cuatro sesiones de 2,5 horas de duración cada una de ellas, siendo una acción colectiva con la que se pretende crear y desarrollar una empresa en equipo. Dicha actividad lleva asociado el reconocimiento de un crédito de libre elección.
- Taller de habilidades empresariales con una duración de 6 sesiones de 4 horas cada una de ellas, y con un reconocimiento de 2 créditos y medio de libre elección.
- Taller de creación de empresas con una duración de 7 sesiones de 4 horas cada una de ellas, y con un reconocimiento de 3 créditos de libre elección.

Desde COMPLUEMPRENDE se ha intentado en todo momento orientar a los potenciales emprendedores universitarios hacia la economía social o empresas de participación.

Un ejemplo de ello es el Encuentro de Verano “Universidad y Emprendizaje”, que tuvo lugar los días 16, 17 y 18 de julio, celebrado en el marco de los Cursos de Verano del Escorial 2008 y organizado por COMPLUEMPRENDE, con el patrocinio de la Agencia de Desarrollo “Madrid Emprende” del Ayuntamiento de Madrid, y la colaboración de la Escuela de Estudios Cooperativos, y la Cátedra de Empresa Individual y Trabajo Autónomo de la Universidad Complutense de Madrid.

Con el encuentro se pretendía, entre otros objetivos, presentar la situación actual de los colectivos con dificultades de inserción laboral, así como las distintas fórmulas desarrolladas por distintas organizaciones para mejorar y fomentar el emprendizaje en su entorno. Desde proyectos de la iniciativa comunitaria EQUAL, como es el caso del CRIO (Creación de Empresas e Igualdad de Oportunidades), se evidencia el destacado papel que el Trabajo Autónomo, Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales desempeñan en la inserción laboral de los colectivos referidos.

Una de las principales actuaciones de COMPLUEMPRENDE tiene que ver con su participación en RedEmprendia, red integrada por 20 Universidades iberoamericanas que cuenta con el apoyo de Universia y el Banco de Santander que tiene como objetivo estratégico fundamental “Trasladar la **apuesta por una “Universidad Emprendedora” a todos los países de Iberoamérica y a sus universidades**, ayudando a crear una fuerte cultura de la innovación y el emprendimiento en las comunidades universitarias, que se traslade también a la sociedad y que sea institucionalizada como una nueva e imprescindible misión, al igual que lo es la docencia y la investigación” (<http://www.redemprendia.org/quienes-somos/mision-y-vision>).

Son muy diversos los programas que se desarrollan en la red, entre los que cabe destacar:

-
1. Programa de hospedaje : El objetivo del programa es apoyar la internacionalización de pequeñas y medianas empresas surgidas de las universidades, así como a emprendedores, técnicos y profesionales del emprendimiento en la mejora de sus conocimientos y capacidades, financiándoles estancias de entre 2 y 12 meses en alguno de los nodos de la red. Está organizándolo el Parque Científico de Madrid y ya hay un número considerable de interesados en el intercambio.
 2. Directorio de empresas: Se está elaborando un directorio en la Web de RedEmprendia de las empresas localizadas en incubadoras, aceleradoras y parques científicos y/o tecnológicos de la Red, con el objetivo de otorgar una exposición internacional a las mismas para ampliar la posibilidad de acciones sinérgicas o complementarias entre ellas.

3. Indicadores de transferencia, innovación y emprendimiento: El proyecto trata de identificar, estandarizar y aplicar un conjunto de indicadores de Innovación y Emprendimiento en las quince universidades de la Red. Una vez definido este conjunto de indicadores se dispondrá de un sistema de monitorización en el tiempo sobre la actividad en este ámbito de las Universidades socias. Se prevé realizar una publicación con los datos derivados de la primera encuesta de indicadores
4. Instituto de Emprendimiento (IE²): Con esta actividad se persigue difundir la oferta y los recursos de formación de las universidades miembros, así como organizar nuevas ofertas formativas y otro tipo de productos y actividades para la puesta en común de conocimiento propio del ámbito de la innovación y el emprendimiento.
5. Concurso de ideas, proyectos empresariales e iniciativas emprendedoras: Con la convocatoria del concurso se pretende premiar a las mejores ideas, proyectos empresariales (sin constituir) y mejores iniciativas spinoff de las universidades de la red, seleccionándolas de entre los mejores de los concursos individuales (anuales) de cada una de ellas
6. Programa de sabáticos a académicos emprendedores: Programa orientado a la identificación, apoyo y reconocimiento a emprendedores miembros de las comunidades universitarias de la Red, para que puedan dedicarse a tiempo completo, en períodos de un semestre a un año, a la puesta en marcha o consolidación de proyectos de emprendimiento.
7. Programa de visitas a nodos: Mediante esta acción se está llevando a cabo la organización y promoción de visitas a la Red y a sus nodos por parte de otras universidades – preferentemente iberoamericanas, pero también de otros países-, organismos, instituciones, etc. Estas visitas comprenden tanto visitas físicas, como formación que se ofrezca, bien sea como parte de una visita, o de forma independiente, a aquellas personas interesadas en ello.
8. Difusión de instrumentos y buenas prácticas: Se ha realizado una primera publicación que recopila algunas de las iniciativas más singulares de apoyo al emprendimiento que han sido o están siendo desarrolladas y aplicadas en las universidades que forman parte de RedEmprendia. El objetivo es generar un documento –impreso y en línea- de

consulta para la búsqueda de modelos e iniciativas que puedan ser de utilidad para futuros desarrollos en las universidades, tanto de la Red como externas a la misma

9. Casos de éxito de emprendedores. Libro de casos: Con este proyecto se propone realizar un análisis de casos de éxito entre las empresas incubadas, de forma que se pueda generar una ficha para cada una de ellas que pueda ser incluida en la página web.
10. Movilidad para jóvenes emprendedores: Con el desarrollo de este proyecto RedEmprendia trata de promover el intercambio de experiencias, el aprendizaje intercultural, la formación y la generación de contactos internacionales entre jóvenes emprendedores que han pensado transformar en empresa su proyecto empresarial, a través de la realización de estancias formativas en empresas vinculadas a los miembros de RedEmprendia, con una duración de entre 2 y 6 meses.

Este último es el asunto más importante, a nuestro entender.

El principal objetivo del Programa es ayudar a nuevos emprendedores y empresarios a desarrollar actividades emprendedoras basadas en el conocimiento y el desarrollo tecnológico, en la adquisición de experiencia y habilidades en la gestión de empresas preferentemente en entidades de otro país.

El programa subvenciona los gastos de la estancia con un mínimo de 3.000€ (para una estancia de 2 meses) y un máximo de 7.000€ (para una estancia de 6 meses), y está dirigido a nuevos emprendedores de los colectivos identificados por cada Universidad participante (Ejemplo: alumnos de máster, doctorandos, doctores en los primeros años tras la consecución del título de doctor, estudiantes de grado, graduados en los últimos años, emprendedores vinculados a la Universidad con empresas creadas hace menos de un año, etc.). En todo caso el nuevo emprendedor deberá ser mayor de edad y contar con un proyecto empresarial o una idea de negocio, que se presentará a través de un plan de negocio completo, además de poseer la formación adecuada para llevarlo a cabo.

Las empresas receptoras son entidades interesadas en ofrecer estancias a los nuevos emprendedores. Se trata de empresas -privadas, públicas, asociaciones u otras formas jurídicas- consolidadas en su sector y con un mínimo de 3 años de actividad.

Esta experiencia puede trasladarse a otras Redes especializadas en colectivos concretos, como es el caso de RULESCOOP, lo que permitiría potenciar la creación de nuevas iniciativas emprendedoras en forma de sociedades cooperativas o de cualquier otra entidad con forma de organización de participación o de economía social.

5. CONCLUSIONES

En España existe un importante problema de desempleo, que a raíz de la actual crisis económica se ha agravado de forma considerable durante los últimos años, consecuencia de la reducción del número de empresas que se crean, y del incremento del cierre, y las reducciones de plantilla, de las ya existentes. Los jóvenes son uno de los colectivos más afectados por el desempleo, la temporalidad de los contratos, y las jornadas a tiempo parcial, por lo que, ante la dificultad de encontrar empleo por cuenta ajena, el emprendimiento, y en concreto el emprendimiento colectivo como empresas de trabajo asociado, puede suponer una alternativa al trabajo asalariado que les permita tanto incorporarse, como mantenerse en el mercado laboral, y mejorar sus condiciones de trabajo.

No cabe duda de que el emprendimiento constituye la base del crecimiento económico, y es ahí donde las empresas de participación de trabajo asociado pueden desempeñar un papel clave en la recuperación económica de nuestro país. Durante los últimos años la tendencia ha sido hacia la reducción en el ritmo de creación de estas entidades, habiendo tenido lugar un cierto estancamiento en la generación de empleo de carácter participativo. No obstante, los últimos datos del año 2010 son más positivos que los de los años previos, en especial en el caso de las sociedades cooperativas de trabajo asociado, por lo que invitan a pensar en el optimismo y en la recuperación de la senda de crecimiento. Además se trata de empresas que contribuyen al desarrollo territorial, en las que es inherente a su condición una especial sensibilidad en términos de responsabilidad social, que no se deslocalizan y que permiten así una mayor integración y cohesión social aportando al mismo tiempo riqueza y empleo de calidad y estable allí dónde se encuentran. Es por ello que también son fórmulas adecuadas para dar respuesta a los retos del cambio demográfico, como pueden ser el relevo generacional, la igualdad efectiva de la mujer, o la incorporación de la población inmigrante al mercado laboral. Pero su importancia y sus bondades no sólo son reconocidas a nivel nacional, sino que estas empresas son consideradas desde la Unión Europea como modelos a seguir para la implantación y difusión de los planes de participación de las empresas

independientemente de su tamaño (en la mayor parte de los casos se trata de microempresas, e incluso “nanoempresas”), dados los beneficios que ello conlleva tanto para las propias empresas, como para los socios trabajadores, y para la zona en la que se localizan.

Hay que tener en cuenta que el nacimiento de las empresas de participación de trabajo asociado está vinculado a la presencia de un número mínimo de tres socios, siendo la alternativa adecuada para los casos de emprendimiento colectivo, y tratándose en la mayoría de los casos de microempresas y pequeñas o medianas empresas. Por tanto, la dimensión inicial supone un freno en la elección de las formas jurídicas de trabajo asociado por parte de los emprendedores universitarios dado que en la mayor parte de los casos se trata de un único promotor, o a lo sumo dos, por lo que para cumplir el requisito legal requerirían de la presencia de al menos un socio capitalista o colaborador. Esta limitación legal ha sido una de las principales causas por las que muchas de estas empresas han sido descalificadas y se han transformado en otras formas jurídicas para poder continuar desarrollando su actividad empresarial, aun conservando su carácter participativo.

Es habitual que los nuevos emprendedores tengan en mente la puesta en marcha de proyectos empresariales de forma unipersonal. No obstante, las empresas de participación de trabajo asociado también han de constituir el vehículo adecuado para que las iniciativas empresariales llevadas a cabo por trabajadores autónomos, o empresarios individuales, se concreten bien en sociedades laborales, o en sociedades cooperativas de trabajo asociado, cuando necesiten aumentar su dimensión y requieran de formas jurídicas de carácter societario para afianzar sus negocios.

El hecho de que no exista una demanda efectiva de información sobre las fórmulas de trabajo asociado entre los jóvenes universitarios pone de manifiesto el desconocimiento de su existencia. Esto unido a los problemas de imagen que existen en la sociedad justifica el hecho de que haya más empresas de participación de trabajo asociado de hecho que de derecho. Así, existe una estrecha relación entre la imagen que se tiene de estas sociedades, y el grado de conocimiento de las mismas, en el sentido de que a mayor nivel de desconocimiento la imagen que se tiene de estas sociedades es más negativa, lo que hace que los emprendedores adopten una actitud defensiva, y prefieran optar para la puesta en marcha de sus proyectos empresariales por otras formas jurídicas consideradas convencionales. Es por ello que se considera de vital importancia tanto la labor de asesoramiento de los técnicos de las

estructuras de apoyo creadas en el ámbito universitario, como el hecho de que éstos puedan contar con la colaboración del personal docente que investiga en materia de emprendedores y de empresas de trabajo asociado, con el objetivo de poder favorecer la concreción de nuevos proyectos empresariales bajo estas formas jurídicas. No obstante, desde las organizaciones representativas también se debe llevar a cabo una labor de difusión de estas formas jurídicas como formas naturales de emprender.

Desde la Oficina de Compluemprende de la Universidad Complutense de Madrid se trabaja en esta línea, promoviendo y difundiendo la cultura emprendedora y el apoyo a los emprendedores entre los miembros de la comunidad universitaria, prestando para ello asesoramiento y formación. Desde esta oficina se ha intentado en todo momento orientar a los potenciales emprendedores universitarios hacia la economía social o empresas de participación. Son múltiples las actividades llevadas a cabo desde Compluemprende para lograr estos objetivos, siendo destacable su participación en la RedEmprendia, cuya experiencia podría trasladarse a redes especializadas como es el caso de RULESCOOP para potenciar la creación de sociedades cooperativas o de cualquier otra entidad con forma de organización de participación o de economía social.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO NUEZ, M^a J; GAVE GÓRRIZ, C (2008). El emprendedor y la empresa: una revisión teórica de los determinantes a su constitución. *Acciones e Investigaciones Sociales*, nº 26, julio, p. 5-44.
- ATA. Federación Autónomos. Informe jóvenes emprendedores – Unión Europea, 2011. Disponible en internet en: <http://www.ata.es/imagenes/publicacionesPdf/publicacion55.pdf>
- BEL DURÁN, P (2010). *El trabajo autónomo desde la perspectiva del estudiante universitario. Una aproximación desde los estudios de ADE*. Ponencia presentada al I Congreso de la Red Universitaria de Trabajo Autónomo (RUTA), Santiago de Compostela, octubre.
- BEN-NER, A (1988). The life cycle of worker-owned firms in market economies. A theoretical analysis. *Journal of Economic Behaviour & Organization*, vol. 10, nº 3, octubre, p. 287-313.

- BENAVIDES ESPINOSA, M^a M; SÁNCHEZ GARCÍA, M^a I; LUNA AROCAS, R (2004). El proceso de aprendizaje para los emprendedores en la situación actual: un análisis cualitativo en el ámbito universitario. *Dirección y Organización*, nº 30, abril, p. 34-48.
- CLEMENTE LÓPEZ, J; DÍAZ FONSECA, M y MARCUELLO SERVÓS, C. (2009) Sociedades Cooperativas y Sociedades laborales en España: Estudio de su contribución a la creación de empleo y al crecimiento económico. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, nº 98, segundo cuatrimestre, pp. 35-69.
- COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO. Dictamen SOC/371 sobre participación financiera de los trabajadores en Europa. Disponible en internet en: <http://www.eesc.europa.eu>
- DÍAZ BRETONES, F (2004). Actitudes, motivación y creación de empresas: el caso de los emprendedores en sistema cooperativo. *Revista de Estudios Cooperativos (REVESCO)*, nº 84, tercer cuatrimestre, p. 37-52.
- DÍAZ BRETONES, F; GARCÍA MARTÍ, E; RUIZ JIMÉNEZ, C; JAIMEZ ROMÁN, M y HERNÁNDEZ ORTIZ, M^a J (2009). Actitudes, valores y comportamientos emprendedores en la población universitaria. Ponencia presentada al II Congreso Internacional y X Seminario Iberoamericano Motiva: La Universidad y El Emprendimiento, celebrado entre el 27 y el 30 de octubre en Valencia.
- DICKSTEIN, C (1991). The Promise and Problems of Worker Cooperatives. *Journal of Planning Literature*, nº 6, p. 16-33
- ESPAÑA. LEY 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales. BOE nº 72, de 25 de marzo.
- ESPAÑA. LEY 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas. BOE nº 170, de 17 de julio.
- FERNÁNDEZ GUADAÑO, J.; y MARTÍN LÓPEZ, S. Y LEJARRIAGA PÉREZ de las VACAS, G (2010). “Retos del trabajo autónomo para afrontar la crisis económico-financiera”. *Economistas. Revista del Colegio de Economistas*, nº 124, pp. 99-113.
- GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C (2002). “La empresa de participación: características que la definen. Virtualidad y perspectivas en la sociedad de la información”. *CIRIEC-España: Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 40, abril, p. 99 – 122.
- GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. (Directores) (2004). *Libro Blanco de las empresas de participación de trabajo (economía social) de la Ciudad de Madrid*. Madrid: Madrid Emprende.

- GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C; LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G; BEL DURÁN, P; FERNÁNDEZ GUADAÑO, J y MARTÍN LÓPEZ, S (2008). El emprendimiento y el empleo a través de la empresa individual: contraste de las fuentes estadísticas. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, nº 96, p. 16-48.
- GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C; LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G; FERNÁNDEZ GUADAÑO, J y MARTÍN LÓPEZ, S (2006). El trabajo autónomo desde la perspectiva de la política empresarial. En: SALINAS RAMOS, F y HERRANZ DE LA CASA, J. M^a. (Editores). *El Trabajo Autónomo en España*. Salamanca: Universidad Católica de Ávila, p. 97-127.
- GRÁVALOS, M.A.; POMARES, I (2001): “La adaptación de las Sociedades Laborales a la evolución del ciclo económico. Un estudio empírico para las diferentes comunidades autónomas”. *CIRIEC-España, Revista Pública, Social y Cooperativa*, , nº 38, pp. 33-55.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). Disponible en Internet en: www.ine.es
- KUSHELL, J (2002). Solo para emprendedores. Grupo editorial Norma.
- LEJARRIAGA, G y MARTÍN, S. (2010): “Las sociedades laborales”. En: MONZÓN, J. L (Director) (2010). *La Economía Social en España en el año 2008*. CIRIEC-España, Valencia.
- LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS; MARTÍN LÓPEZ, S (2010). *El nacimiento de nuevas iniciativas emprendedoras como empresas de participación en el ámbito universitario: el apoyo prestado desde Compluemprende*. Ponencia presentada a las XIII Jornadas de Investigadores, CIRIEC-España, Zaragoza, octubre.
- MARTÍN LÓPEZ, S (2010). La necesidad de reactivación del crecimiento de las sociedades laborales y la reforma de su legislación: Análisis económico-financiero de sus principales implicaciones. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, nº 102, 2º Cuatrimestre.
- MARTÍN LÓPEZ, S; LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G e ITURRIOZ DEL CAMPO, J (2007). Valoración de la adaptación de las empresas de participación de trabajo asociado en España a las modalidades contempladas en los informes PEPPER. Ponencia presentada al primer Congreso Internacional de CIRIEC “Strengthening and Building Communities: The Social Economy in a Changing World”. Victoria (Canadá), 22-25 octubre.
- MELGAREJO MOLINA, Z; ARCELUS, F.J y SIMÓN, K (2007). Una evaluación crítica del potencial de supervivencia de las sociedades laborales. *CIRIEC- España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 59, octubre, pp. 181-202.

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. Disponible en Internet en: www.mtin.es

MONTOLIO HERNÁNDEZ, J. M^a (2002). Economía social: concepto, contenido y significación en España. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 42, noviembre, pp. 5-31.

MONZÓN CAMPOS, J. L (Director) (2010a). Economía Social y su impacto en la generación de empleo. Madrid: FUNDIBES.

MONZÓN CAMPOS, J. L (Director) (2010b). La Economía Social en España en el año 2008. Valencia: CIRIEC-España.

MORALES GUTIÉRREZ, A.C; MARTÍN LÓPEZ, S and LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G (2008). Labour Managed Firms in Spain. *CIRIEC- España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 62, Special Issue, October, pp. 61 – 85.

TOMAS, J.A. (1995): “Transformación económica, Economía Social y Empleo”. *Noticias de la Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº. 15, pp. 25 – 31.

FACTORES PARA LA PUESTA EN MARCHA Y EL ÉXITO DE MICROEMPRESAS ASOCIATIVAS CREADAS POR JÓVENES EGRESADOS UNIVERSITARIOS¹

POR

Jorge COQUE MARTÍNEZ²,
Francisco DÍAZ BRETONES³ y
Nuria LÓPEZ MIELGO⁴

RESUMEN

El fomento del emprendimiento desde las universidades es una función académica cada vez más valorada. Sin embargo, existen muy pocos trabajos que aborden las barreras y los elementos facilitadores que encuentran los emprendedores universitarios. Este estudio analiza los motivos y otros factores que facilitan la puesta en marcha y el éxito de empresas colectivas creadas por universitarios poniendo especial énfasis en el papel desempeñado por las universidades. El análisis empírico consistió en el estudio de 13 empresas creadas por egresados de tres universidades españolas, mediante entrevistas en profundidad a sus socios. Los resultados muestran que el desarrollo profesional y valores personales como iniciativa, independencia, capacidad de adaptación y constancia son las motivaciones más señaladas por los universitarios para crear empresas con sus compañeros. Asimismo, la universidad aparece como un elemento de apoyo a través de asignaturas de creación de empresas, servicios como asesoría, publicidad o contactos y el conocimiento mutuo de futuros socios. Sin embargo, el

¹ Este trabajo fue desarrollado gracias a la financiación recibida por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) a través de su Programa de Cooperación Interuniversitaria e Investigación Científica entre España e Iberoamérica (Resolución de 14 de diciembre de 2007. Referencia A/7626/07).

² Jorge COQUE MARTÍNEZ: Universidad de Oviedo. Dirección de correo electrónico: coque@uniovi.es

³ Francisco DÍAZ BRETONES: Universidad de Granada. Dirección de correo electrónico: fdiazb@ugr.es

⁴ Nuria LÓPEZ MIELGO: Universidad de Oviedo. Dirección de correo electrónico: nlopez@uniovi.es

REVESCO N° 112 - Extraordinario en Homenaje al Profesor Alfonso Carlos MORALES

GUTIÉRREZ - ISSN: 1885-8031 - www.ucm.es/info/revesco

http://dx.doi.org/10.5209/rev_REVE.2013.v112.43063

Fecha de recepción: 06/12/2011

Fecha de aceptación: 07/02/2013

análisis revela que aún queda mucho camino por recorrer en las universidades para lograr una promoción más eficaz.

Palabras clave: Emprendimiento colectivo, universidad, motivación, apoyo.

Claves Econlit: H810, I250, J540, L260

FACTORS FOR SETTING UP AND SUCCESS OF ASSOCIATIVE MICRO-BUSINESSES CREATED BY YOUNG UNIVERSITY GRADUATES

ABSTRACT

The promotion of entrepreneurship from the universities is an increasingly valued academic function. However, few papers explore the barriers and facilitating elements that university entrepreneurs face. This study analyses the motivation and other factors that ease the setting up and success of collective firms created by university students, with special emphasis in the role played by universities. The empirical analysis is based on the study of 13 companies created by graduates from three Spanish universities, through in depth interviews to its members. The results show that the professional development and personal values like initiative, independence, adjustment capacity and perseverance are the most pointed out motivations by university students to create a firm with their classmates. Likewise, university appears as an element of support with entrepreneurship courses, services as advising, advertising or contacts, and the mutual knowledge of future partners. Nevertheless, the analysis reveals that much work is still needed if universities want to offer an effective promotion.

Key words: Collective entrepreneurship, university, motivation, support.

1. INTRODUCCIÓN

La creación de empresas universitarias constituye una fuente de transferencia de conocimiento muy valorada en las últimas décadas debido a su capacidad para generar riqueza y crecimiento de la economía local. Por un lado, suelen situarse cerca de donde se crean, estimulando el crecimiento económico de la zona. Por otro, facilitan la incorporación de titulados universitarios favoreciendo el autoempleo y estimulando un mercado de

conocimiento a través de los recursos humanos. Finalmente, facilitan una mejor valorización de los resultados de la investigación, puesto que la creación de una empresa universitaria constituye la vía más directa de comercializar la tecnología y el conocimiento (Rodeiro, Fernández, Otero y Rodríguez, 2010).

Por estas razones, la universidad debe ser un actor importante en la creación de empresas mediante estrategias dirigidas a fomentar el autoempleo y los comportamientos emprendedores entre sus egresados. Este aspecto cobra cada vez mayor importancia, de manera que en los nuevos planes de estudios aparece la formación en creación de empresas como una asignatura transversal en muchos de los títulos de grado.

Sin embargo, la labor de impulsar la concepción, gestación y nacimiento de empresas universitarias es una tarea que se encuentra sometida a serias dificultades. Estas empresas se forman en muchas ocasiones por varios titulados con el objetivo de explotar su conocimiento en el mercado para obtener un lucro y, además, mantener la propiedad y el control de la empresa creada, es decir, constituyen una empresa de economía social. En estos casos, existen riesgos de que la excesiva intervención de terceros aboque al posterior fracaso o a procesos de puesta en marcha plagados de dificultades (Morales 1996, 1998; Vargas, 1995). Asimismo, las acciones desarrolladas desde la universidad resultan en muchos casos insuficientes y descoordinadas.

Por todo ello, el objetivo de este trabajo se centra en analizar a las empresas de rasgos cooperativos creadas en la universidad. Más concretamente, se pretenden conocer los motivos que llevan a su creación así como los apoyos que encontraron en las primeras etapas de su ciclo de vida. Para ello, se ha realizado una investigación cuya exposición se estructura del siguiente modo. En primer lugar, se exponen los fundamentos teóricos relacionados con el proceso de generación de grupos emprendedores. Más adelante se aborda el papel de la universidad en el fomento del emprendimiento. Finalmente, se presenta un estudio empírico realizado con trece empresas de origen universitario de Asturias, Jaén y Granada, y algunas conclusiones y recomendaciones que se derivan de la investigación.

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. La generación de grupos de emprendedores

Toda empresa tiene un ciclo de vida que debería recorrer tres momentos clave: creación, mantenimiento y desarrollo, o *infancia*, *juventud* y *madurez*, según la analogía biológica (Veciana, 1999; Trusen, 1994). Abundantes estudios empíricos demuestran que todas las fases, incluida una previa (la *gestación*), están especialmente ligadas a las fuerzas y debilidades de los emprendedores (Entrialgo, Fernández y Vázquez, 2001; Rutherford y Oswald, 2000; Singh, Hybels y Hills, 2000; Raffa, Zollo y Caponi, 1996; Kelmar y Wingham, 1995). Por otro lado, el suceso disparador de la creación de una empresa suele encontrarse entre los siguientes factores (Veciana, 1999): necesidad de aprobar; necesidad de independencia; necesidad de desarrollo personal; para contribuir al bienestar de otros; para obtener lucro directo o indirecto; para perseguir un modelo; para huir de la marginación.

Estas consideraciones pueden extrapolarse a los fenómenos de emprendimiento colectivo que dan lugar a empresas de economía social (o, de modo más preciso, a empresas de participación, según García-Gutiérrez, 1991), que deben soportar problemas adicionales desde su fase de *gestación*, esto es, desde la creación del grupo de emprendedores (Tabla 1). Tales problemas deben solventarse combinando diversas medidas (Hunt, 1992; Cornforth y Thomas, 1990; Préfontaine y Léger, 1990): haciendo explícitos los objetivos, capacidades y recursos de cada uno de los posibles miembros de la futura empresa y dejando claro también cuáles son los valores que les unen, para analizar si realmente se trata de un grupo en términos de homogeneidad interna suficiente y decidir si se cuenta con una masa crítica humana necesaria y suficiente para dar el salto al mercado o, por el contrario, sobra o falta alguien; acotando las actividades a las que va a dedicarse la empresa, y comenzando a obtener los recursos necesarios para ponerla en marcha.

Tabla 1. La conformación de un grupo de emprendedores

Objetivos	• Conocimiento mutuo y creación del grupo (<i>¿Quiénes vamos a ser?</i>) • Decisión sobre la actividad empresarial (<i>¿A qué nos vamos a dedicar?</i>)
Protagonismo en el colectivo de emprendedores	• Líderes iniciales (empresario <i>fundador</i>)
Qué sucede en la organización (fase del funcionamiento asambleario)	• Participación generalizada y desorganizada, en ausencia de reglas claras. • Límites de la organización difusos. • Falta de concreción sobre ideas empresariales.
Problemas a resolver	• Identificación, selección y jerarquización de necesidades, separando las individuales de las colectivas. • Definición del primer grupo de emprendedores. • Identificación de debilidades, amenazas, fuerzas y oportunidades.

Soluciones		• Análisis de relaciones previas entre futuros socios y de reglas de su entorno. • Búsqueda de cohesión grupal y toma de primeras decisiones colectivas. • Formación y asesoría externa que moderen la dinámica del grupo y provean algunos instrumentos básicos iniciales.
Instrumentos de promoción		• Talleres de planificación participativa. • Análisis DAFO. • Formación general en economía social, empresarial y técnica. • Asesoría (animación grupal, primer análisis del mercado...). • Ensayo mediante precooperativas.
Agentes de promoción (autopromoción vs. promoción externa)	Agentes internos	• Futuros socios. • Primeros líderes internos.
	Agentes externos	• Líderes locales externos. • Movimiento de economía social nacional o internacional. • Universidades. • ONG autóctonas o extranjeras. • Sindicatos. • Administración pública local, regional o nacional.

Fuente: elaboración propia a partir de Cornforth y Thomas (1990), Préfontaine y Léger (1990) y Brown y Baker (1989)

Para que una empresa de economía social nazca (sea creada) antes debe haber sido concebida y gestada. Las fases de concepción inadecuadas suelen abocar al posterior fracaso o a procesos plagados de dificultades, ya sea por exceso de intervención de terceros (cooperativas inducidas exógenamente para cubrir los objetivos de agentes ajenos a los propios socios) o por integración incompleta del grupo de emprendedores (socios demasiado heterogéneos o que no han madurado suficientemente sus ideas o sus planes colectivos). En este sentido, Vargas (1995) menciona el caso de muchas cooperativas constituidas desde el desempleo o por la crisis previa de empresas capitalistas, de forma obligada, sin un proceso que haya permitido la madurez y homogeneidad del grupo. De modo similar, Morales (1996) se refiere a las *pseudocooperativas* y a las *cooperativas tayloristas*; las primeras son las entidades inducidas por un agente externo para satisfacer sus propios intereses; el segundo término se refiere a los acuerdos entre el antiguo jefe y los trabajadores de una empresa para transformarla en una cooperativa como instrumento de reflatamiento. Estos fenómenos organizativos no están necesariamente condenados a la ausencia de participación o a la quiebra, pues la presencia de líderes representativos puede reconducirlos hacia acciones colectivas más o menos conscientes. En todo caso, la inercia de la experiencia inicial suele ser un lastre que condiciona el desarrollo futuro y dificulta el proceso de adquisición de competencias (Morales, 1998).

Teniendo claros estos peligros que acechan a cualesquiera empresas de participación, ¿cómo evitarlos en el caso particular de aquéllas promovidas en la universidad? Esto es, ¿cómo gestar, en las instituciones académicas superiores y desde un principio, grupos

naturales de emprendedores? El epígrafe que sigue está basado, entre otros aspectos, en la experiencia de promoción del espíritu empresarial en diversas universidades españolas por los autores del presente artículo. Parte de estas experiencias y reflexiones se recogen en Coque, López y Loredó (2006) y Coque, Falagán, Fernández, García, López, Loredó y Novelle (2007). Para la redacción de este epígrafe se han tenido también en cuenta las referencias Valnalón (2000a, 2000b).

2.2. Apoyo al emprendimiento desde la universidad

El Espacio Europeo de Educación Superior (EESE) ha adoptado como reto el tránsito hacia un modelo de docencia más centrado en los procesos de aprendizaje de los alumnos, que facilite en mayor medida el desarrollo de competencias (Salinas, 2004). Frente a enfoques tradicionales de los programas de formación, centrados en la adquisición de los conocimientos, la pedagogía orientada hacia la adquisición de competencias no se basa en lo que el alumno deberá saber al concluir una materia o ciclo, sino en las acciones que tendrá que ser capaz de efectuar después de haber superado un periodo de aprendizaje (De Miguel, 2005). Con la nueva metodología que se pretende implantar, muchas de las capacidades valoradas por la sociedad, y que deberían tenerse en cuenta a la hora de reformar los planes docentes, se encuentran en un estrecho vínculo con la capacidad emprendedora: iniciativa y creatividad, información, relación y comunicación, resolución de problemas y toma de decisiones en ambientes de incertidumbre, gestión del tiempo, responsabilidad personal, etc. Parece muy probable que la capacidad emprendedora se vea favorecida con este cambio.

Por otro lado, en el *Libro Verde sobre El espíritu empresarial en Europa* (2003) se pone de manifiesto la necesidad de fomentar el dinamismo empresarial de un modo eficaz en la región y se articulan directrices para tratar de crear un entorno favorable para que las empresas se creen, se cierren, se adquieran, prosperen y sobrevivan. Una de las medidas contempladas es la educación y formación en el espíritu empresarial para el fomento de una actitud favorable y para desarrollar la sensibilización hacia salidas profesionales como empresario y las competencias correspondientes.

La puesta en marcha de una empresa exige empuje, creatividad y tenacidad, mientras que su desarrollo precisa cada vez más capacidad de gestión. Teniendo en cuenta que tanto la personalidad como las aptitudes de gestión son elementos claves del éxito, las competencias personales relacionadas con el espíritu empresarial deberían enseñarse desde una fase

temprana y hasta el nivel universitario, en el que el interés podría centrarse en la formación de la capacidad de gestión. La Comisión Europea considera que la mayor parte de los Estados miembros se han comprometido, en diferentes grados, a promocionar la enseñanza del espíritu empresarial en sus sistemas educativos (Comisión de las Comunidades Europeas, 2003).

Muchos países desarrollan formación en este sentido ya desde los primeros ciclos de enseñanza. Por ejemplo, en España, varias Comunidades autónomas participan en la implantación y desarrollo de la asignatura Empresa Joven Europea. En Asturias, donde se observa una experiencia pionera en este campo liderada desde hace una veintena de años por el centro de empresas Valnalón, que ha sido exportada a otras regiones españolas y a otros países, se trata de una asignatura optativa oficial dentro del sistema educativo de la región.

Esta asignatura está dirigida a jóvenes de 15 a 18 años, que deben gestionar durante el curso una cooperativa de comercio internacional en la que intercambian productos con cooperativas de alumnos de otros países a través de videoconferencias. Luego, venden en el mercado local los productos importados. Los países con los que se coopera son tanto europeos (Portugal, Francia, Alemania, Reino Unido, etc.) como pertenecientes a otros continentes (Canadá, EE.UU., Méjico, Ecuador, Colombia, etc.). El éxito del programa hace que cada año el número de alumnos y cooperativas participantes sea mayor, y el proyecto haya sido considerado como buena práctica según la Unión Europea en el año 2006. El programa para el periodo 2004-2007, se renovó para el periodo 2008-2011, dentro del *Acuerdo para la Competitividad, el Empleo y el Bienestar de Asturias (ACEBA)*.

En suma, el nuevo planteamiento docente a nivel europeo fomenta capacidades muy valoradas en el campo del emprendimiento. Existen directrices de fomento del espíritu emprendedor que incluyen la recomendación de distintas medidas. Entre ellas se encuentra el fomento de la capacidad y las competencias emprendedoras, introduciendo la educación y formación en todos los niveles educativos.

Las universidades están en una posición privilegiada para llevar a cabo un fuerte fomento de la cultura emprendedora entre su alumnado, personal docente y de investigación. Así, se considera muy importante la incorporación a los planes de estudio de asignaturas centradas en esta materia, así como todo tipo de formación no reglada, ya sean charlas, pequeños cursos, seminarios, etc. En el caso de España, la Red de Oficinas de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI) tiene el objetivo de dinamizar las relaciones entre el

mundo científico universitario y el de la empresa y sirve de punto de información y asesoramiento para nuevos emprendedores. Además, se observa que en los últimos años algunas universidades crean sus propios órganos de motivación, formación y semilleros empresariales, con el objetivo de impulsar con más fuerza la aparición de emprendedores universitarios.

Un ejemplo claro puede encontrarse en el Programa IDEAS, de la Universidad Politécnica de Valencia que, desde el año 2001 en que fue creado, ha promovido la creación de más de 360 empresas. Más de 36 universidades dispondrían de programas de creación de empresas, pero no existe una única fórmula, probablemente por encontrarse aún en un estado de evolución en el que cada entidad académica busca un camino propio con base en su saber hacer (Millet, 2008).

En la Universidad de Oviedo se ha creado recientemente, dentro del Área de Empleabilidad, un programa específico de apoyo al emprendimiento con distintas actividades: concurso de ideas empresariales, formación específica a través de cursos de verano sobre cómo elaborar un plan de empresas y charlas de motivación con la colaboración de la Asociación Jóvenes Empresarios de Asturias. Asimismo, como en muchas otras universidades, la OTRI es un organismo que también tiene encomendadas algunas de estas tareas. Sus tres misiones son: la transferencia de tecnología y conocimiento, la difusión de cultura científica, y la motivación y el desarrollo empresarial. Sin embargo, se detecta una dispersión y un uso ineficiente de recursos al comprobar que también otras unidades organizativas de la misma universidad, como el Instituto Universitario de Tecnología Industrial de Asturias (IUTA), incluyen entre sus objetivos el fomento del emprendimiento. La OTRI organiza charlas, seminarios y jornadas, atiende a los emprendedores que se acercan a sus instalaciones, permite utilizar alguno de los puestos de trabajo de que dispone, etc., todo ello restringido por unos recursos humanos y materiales muy limitados, por lo que en gran parte su misión se apoya en la colaboración con los Centros de Empresas del área de influencia de cada campus de esta universidad: Valnalón (posteriormente sustituido por el CEEI) en el Campus de Mieres, el Centro Municipal de Empresas de Gijón, en el Campus de Gijón y el CEEI, en los Campus de Oviedo.

Si bien es destacable la cooperación con los Centros de Empresas externos a la universidad, no se puede obviar el hecho de que escasean los medios destinados a esta misión

dentro de la propia institución, especialmente al observar otras universidades españolas, como la de Santiago de Compostela, con una sociedad de Capital Riesgo propia, o el desarrollado programa de semillero de la Universidad Politécnica de Valencia, ya mencionado más arriba (Valnalón, 2000a).

Al igual que ocurre con la implantación de políticas de calidad, la introducción del espíritu emprendedor en la universidad precisa de un fuerte liderazgo estratégico y de un enfoque ambicioso, que no tiene porqué estar reñido con una puesta en marcha pragmática. En caso contrario, se corre el riesgo de que prevalezca la actual visión de corto plazo, con actuaciones descoordinadas, discontinuas, insuficientemente conectadas con el entorno extraacadémico y condicionadas al voluntarismo de unos pocos o a los recursos financieros que se puedan ir consiguiendo. En este sentido, Rodeiro *et al.* (2010) han encontrado que tanto los recursos financieros destinados a investigación básica y aplicada como el número de personas trabajando en las OTRI influyen positivamente en la generación de spin-offs en la universidad española.

En un nivel más operativo, puede identificarse una serie de actuaciones relacionadas con el itinerario del emprendedor universitario que deben ser replanteadas:

- Puesta en marcha de viveros de empresas con la dotación de equipos y personal precisos.
- Implantación de una o varias asignaturas abiertas relacionadas con la creación de empresas en todos los campus.
- Incremento de la notoriedad interna y externa del emprendimiento universitario.
- Obtención de financiación específica para mantener a un consultor senior en la universidad, al menos un día a la semana. Adicionalmente, este servicio podría ser impulsado mediante la firma de un convenio con alguna ONG como SECOT (Seniors Españoles para la Cooperación Técnica).
- Coordinación bajo un mismo organismo universitario de todas las actividades de fomento del emprendimiento realizadas dentro de la institución.
- Puesta en marcha de un foro de promoción de emprendedores, con el fin de vincular en todo el proceso a entidades externas a la universidad.

- Intercambio de experiencias y la cooperación entre distintas universidades, como abono para un crecimiento generalizado de la cultura emprendedora y para la mejora de la eficacia de los recursos destinados a este fin.

En suma, existe la necesidad de que las universidades tomen la iniciativa de promover y fomentar la cultura emprendedora y dediquen recursos a ello, en proporción a la importancia que esta cuestión tiene, desde el nivel educativo hasta la puesta en marcha de un Centro de Empresas promovido por cada universidad. Por otra parte, allí donde se instale un Centro de Empresas debería buscarse la posibilidad de cooperar con la universidad de la zona; esto favorece la aparición de sinergias para beneficio mutuo (Lalkaka, 1997), sinergias que se traducen en la posibilidad de formar emprendedores, de vender tecnología, de crear empresas innovadoras surgidas de investigaciones en la universidad, etc. Es necesario aprovechar también las sinergias que se derivan de establecer redes de colaboración ínter universitarias en este campo. Finalmente, una visión de conjunto a la luz del modelo de intervención de Valnalón (2000a, 2000b) sugiere considerar a la universidad como un eslabón más de una cadena de emprendedores que comienza mucho antes y finaliza mucho después. Esto exige romper estructuras tradicionales universitarias, basadas en grupos de trabajo aislados, para cooperar mucho más, interna y externamente.

Parece claro que las acciones realizadas actualmente desde la universidad no son suficientes para promover la creación de empresas universitarias, pero ¿tienen algún efecto? ¿Son capaces de gestar grupos naturales de emprendedores impulsando alguno de los sucesos disparadores apuntados en el epígrafe anterior? ¿Se evitan los riesgos mencionados de exceso de intervención o integración incompleta de los socios? Para dar respuesta a estas preguntas se ha realizado un estudio empírico basado en empresas colectivas emprendidas por estudiantes de tres universidades españolas.

3. ESTUDIO EMPÍRICO

3.1. Metodología

Uno de los objetivos planteados en este artículo fue la realización de un estudio comparativo de casos que permitiera conocer la realidad de iniciativas empresariales colectivas llevadas a por estudiantes egresados de las universidades participantes en el

estudio. Estos estudios de casos se llevaron a cabo mediante una metodología de entrevistas en profundidad a socios de dichas empresas.

Previo a la realización de las entrevistas, hubo que determinar las variables del estudio. Estas variables se construyeron a partir de la revisión de la literatura científica. Tras el proceso de construcción del marco teórico, se marcaron cinco grandes áreas: definición conceptual; factores sociales; factores educativos; factores psicológicos; experiencias. La revisión bibliográfica de estas cinco áreas permitió configurar las variables de la entrevista cuyo guión reproduce la tabla 2.

Tabla 2. Guión de las entrevistas a emprendedores universitarios

PARTE I	A. Datos de la empresa – Nombre de la empresa – Fórmula jurídica – Localidad – Año de constitución – Principales actividades – N.º de socios trabajadores – N.º de socios no trabajadores – N.º de trabajadores no socios B. Datos sociodemográficos del socio – Titulación – Edad al crear la empresa – Sexo C. Comentarios del entrevistador
PARTE II	D. Trayectoria personal y laboral – Describa brevemente a su familia (nº de hermanos, ocupaciones y estudios de cada uno) – Explique su trayectoria y formación/educación a nivel de primaria, secundaria y superior – Explique su recorrido de actividades laborales (antes y después de sus estudios) E. Motivos para crear la empresa – Explique los principales motivos por los que decidió participar en la creación de esta empresa – Por qué lo hizo junto con varias personas más (explique varios motivos) – Explique cómo fue el proceso de formación del grupo de socios (¿qué tenían en común? ¿quién ha entrado o salido posteriormente?) F. Percepciones – Características o atributos que debe tener un empresario para el éxito – ¿A qué atribuye los éxitos y fracasos que ha tenido en su negocio? – Principales problemas que encontraron al iniciar el negocio – ¿Qué apoyos recibieron (universidad, familia, otros agentes) antes y durante el proceso de creación de la empresa? – Cuéntenos cómo ha evolucionado el proceso de toma de decisiones entre los socios de la empresa (cómo lo hacían al principio y en la actualidad)

Fuente: elaboración propia

Sin embargo, aun definiendo dichas variables, dada la implicación de investigadores de tres universidades distintas se hizo necesario elaborar una serie de orientaciones que unificaran los criterios de aplicación de la entrevista, mejorando con ello la fiabilidad de la misma, todo ello sin perjuicio de que al tratarse de una herramienta de las denominadas

cualitativas, dichas orientaciones no restringieran en modo alguno las respuestas de las personas entrevistadas. Uno de los primeros criterios a considerar fue la selección de las personas a entrevistar. En este caso, en las distintas reuniones mantenidas entre los miembros del equipo se acordó entrevistar a socios de empresas colectivas de participación (es decir, que en su gestión estuvieran participadas democráticamente por varios de sus socios independientemente de su fórmula jurídica). El número de socios trabajadores mínimos de la empresa debían ser tres y la empresa debía ser de reciente creación, considerando por tanto que no tuviese una antigüedad superior a cinco años. Cada una de dichas empresas debía tener además un carácter universitario, o sea integrada por socios con titulación universitaria y una actividad comercial afín a la misma (por ejemplo, una piscifactoría gestionada por biólogos).

Sobre el método de muestreo concreto, éste se hizo de tipo incidental.

Las empresas fueron contactadas previamente, concertando un día y una hora para llevar a cabo las entrevistas. En dicho contacto inicial se les explicó el motivo de la investigación aunque sin ser demasiado preciso con el fin de no contaminar futuras respuestas. Todas las entrevistas se hicieron personalmente en la sede social de la empresa con el fin de obtener mayor información verbal y no verbal de los entrevistados. Las entrevistas fueron grabadas (tras solicitar la autorización de los entrevistados) para su posterior transcripción y análisis. Además, el entrevistador tomaba pocas notas manuscritas durante la entrevista para poder centrarse en el proceso.

Para asegurar la fiabilidad y validez del instrumento mediante una aplicación homogénea, se puso especial énfasis en leer las preguntas como estaban en el guión, evitando así que el entrevistador introdujera sesgos. Dichas preguntas se formularon de una manera lo bastante amplia para no inducir determinadas respuestas.

Las entrevistas se realizaron entre los meses de julio y agosto de 2008. Se llevaron a cabo entrevistas a empresarios universitarios de trece empresas colectivas (tabla 3).

Tabla 3. Empresas participantes en el estudio de casos y sectores de actividad

Nombre de la empresa	Actividad
-Aceites Atenea	-Envasado y comercialización de aceite
-AST Ingeniería	-Simulación de sistemas mecánicos y de control
-Bionova Calidad	-Seguridad y calidad alimentaria
-Dicontec Automatización	-Sistemas de control y automatización
-Ecología y Calidad Consultores	-Gestión ambiental de la empresa
-Grontal Soluciones Biológicas	-Fabricación de material de laboratorio y comercialización
-Ingeniería, Electricidad y Energía Solar	-Instalación de energías renovables
-Innova Sistemas de Gestión e Innovación	-Estudios geotécnicos y ambientales
-Melocotón Creativo	-Diseño creativo y publicitario de moda
-Mitra Ingeniería Sostenible	-Energías renovables y consultoría
-Poniente Prevención	-Servicios de prevención de riesgos laborales y formación
-RS Creativa	-Consultoría y asesoría en responsabilidad social corporativa
-Ruralizate	-Central de reservas de turismo rural

Fuente: elaboración propia

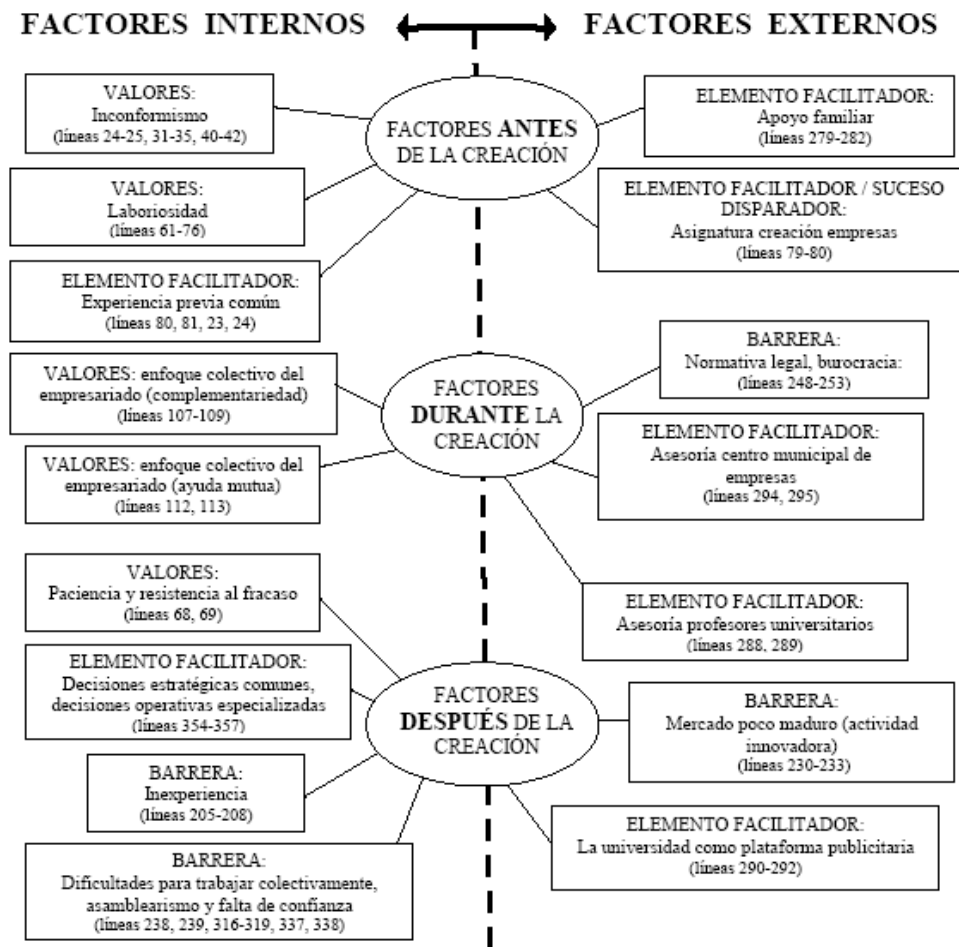
Recogida la información, el siguiente paso fue la transcripción de todas las entrevistas así como al análisis y codificación de las mismas. La etapa de análisis y codificación es uno de los momentos críticos en la investigación cualitativa ya que una de las principales dificultades es la interpretación de los datos. La recogida de amplia información con un cierto nivel de ambigüedad conlleva un mayor nivel de complejidad que el análisis estadístico de datos cuantitativos (Yin, 2009). Esta dificultad es aún mayor en el caso de una investigación como la presente, donde han participado equipos de diferentes universidades. La codificación es el proceso en el que las respuestas largas se reducen y clasifican en categorías específicas de respuestas (Sommer y Sommer, 1997); lógicamente, las respuestas categóricas (sexo, edad, profesión...) tienen fácil codificación; sin embargo, éste se complica en el caso de respuestas más complejas.

De manera genérica, existen dos formas de codificar no necesariamente excluyentes (Strauss y Corbin, 1998): mediante códigos abiertos, es decir haciendo un primer acercamiento de la información recogida, señalando palabras o trozos de texto que llamen la atención al investigador; mediante codificación axial, es decir, generando categorías y subcategorías así como las relaciones entre sí, intentando buscar una explicación (en este caso se utilizan diagramas o representaciones gráficas de las categorías así como de las relaciones entre ellas).

En este estudio se utilizaron ambos sistemas de codificación. Así, en un primer momento se hizo una lectura de la transcripción, señalando con un marcador aquellas palabras o trozos de discurso interesantes o importantes.

Esta primera lectura se completó con una audición posterior de la grabación, para poder captar adecuadamente la intencionalidad, ritmo y entonación del entrevistado. También en esta audición se comprobó si había alguna interacción del entrevistador que hubiera podido condicionar o viciar la respuesta. Debemos pensar que en el proceso de entrevista, las respuestas se desarrollan en un contexto social de interacción entrevistador-entrevistado que lo condiciona enormemente.

Tras esta primera lectura y audición, se realizó una segunda. En ella se fueron anotando al margen de la hoja, las distintas categorías y subcategorías del discurso. Esta categorización de las respuestas permitió, de una parte establecer las relaciones entre ellas y de otra destacar las categorías más importantes o sensibilizadoras para la persona entrevistada. Dichas categorías y sus relaciones fueron posteriormente representadas en una hoja aparte obteniendo un mapa cognitivo. Un ejemplo del mapa cognitivo de una de las entrevistas lo podemos ver en el gráfico 1. Esta representación reflejaba no sólo las distintas categorías descubiertas sino su importancias con respecto a las otras así como las relaciones entre ellas (Ruiz-Olabuénaga, 1999). Para esta segunda lectura se tuvieron en cuenta no solo las transcripciones de las entrevistas, sino también las notas recogidas por el entrevistador que aportan elementos valorativos, tales como la entonación o las expresiones faciales, muy importantes en el proceso de análisis.

Gráfico 1. Ejemplo de mapa cognitivo

Fuente: elaboración propia

Un elemento importante a tener en cuenta en el análisis es la consistencia interna de cada entrevista individual, de manera que ésta será buena si no se producen cambios de puntos de vista durante la misma. Deberán anularse las entrevistas con baja consistencia interna, ya que pueden distorsionar al resto de las entrevistas analizadas.

En resumen, al final de todo este proceso se elaboraron dos documentos por cada una de las entrevistas: Por una parte, frases o párrafos señalados en la primera lectura. De otra, un mapa de categorías, señalando su importancia (utilizando tamaño de letra o colores distintos) y sus relaciones (mediante flechas u otros conectores).

3.2. Resultados

A continuación se resumen las variables que, según las entrevistas realizadas, serían las principales facilitadoras del proceso de creación de una empresa participativa. Manteniendo el guión trazado en la fundamentación teórica, en primer lugar se reflejan las respuestas relacionadas con la creación del grupo de emprendedores y de la propia empresa (los antecedentes que suponen experiencias laborales tempranas, los motivos para crear la empresa y la conformación del grupo), para seguidamente dejar constancia de la promoción externa recibida (el apoyo familiar, el apoyo desde la universidad).

3.2.1. Experiencias laborales tempranas

Una de las características en la mayoría de las entrevistas, ha sido el hecho de que los empresarios empezaron a iniciarse en el mercado laboral en edades muy tempranas, a la vez que cursaban sus estudios. Esta decisión, a veces tenía la finalidad de financiar los estudios, en otras ocasiones no. Se observa por tanto una inquietud hacia el mundo laboral que incita a estos emprendedores a empezar a trabajar en diversos oficios.

He trabajado durante la carrera en el Corte Inglés y en pequeños trabajillos, y cuando terminé la carrera, pues, desde que la terminé, en oficinas de farmacia yyyy, aquí y después en verano también me fui, un verano, me fui a Mallorca a trabajar yyy, y ya la empresa (Empresaria, 28 años).

Sí, de todo, camarero, he estado en una empresa de limpieza, he hecho de todo. Cuidé a una anciana, también (Empresario, 35 años).

Bueno, además de ser dependienta en Cortefiel, mientras estaba acabando la carrera, después a través de las prácticas estuve llevando la publicidad de una marca de aquí de Granada que se llama “Darvec” y después de eso ya formé la empresa con las otras socias (Empresaria, 28 años).

Durante la carrera estuve de prácticas y en Ávilas Rojas (Empresario, 32 años).

También, durante la carrera, durante todo estos años, durante toda mi vida (Empresario, 24 años).

3.2.2. Motivos para crear la empresa

En cuanto a los motivos expresados para tomar la decisión de crear la empresa, pueden agruparse, tras el análisis de las entrevistas, en dos grandes categorías: desarrollo profesional y valores personales.

Muchas de las respuestas a la pregunta sobre los motivos por los que decidieron crear la empresa giran en torno a su desarrollo profesional y su deseo de trabajar en aquello que les gusta y que no pueden encontrar en el trabajo por cuenta ajena:

Cuando estás trabajando en empresas, bueno, te puede gustar más o menos, pero es muy difícil que el cargo, el puesto, la empresa, todo lo que desempeñes sea lo que te gusta a ti (Empresario, 28 años).

Trabajar en un laboratorio o en cualquier otra rama es muy complicado, normalmente trabajas como técnico, no trabajas como licenciado y aparte es muy difícil entrar, eeehhh, probé la parte de la nutrición con el Máster yyyy, tampoco me convenció, me gusta, pero tampoco me convenció yyyy, estuve haciendo prácticas en hospitales y eso, pero no me veía yo en eso (Empresaria, 28 años).

En cualquier caso, este hecho se relacionará directamente con los valores y actitudes de los emprendedores, ya que frente a esa insatisfacción hacia los puestos que ofrece el mercado laboral, subyacen diversos valores personales que estimulan la búsqueda de otras alternativas, entre ellas el autoempleo. Entre estos valores, uno de los que ha sido expresado en diversas entrevistas, ha sido el grado de iniciativa, el deseo de innovar, de crear y probar nuevas experiencias:

Esa habilidad es lo que yo creo que distingue a una persona trabajadora a otra que sea empresario. Ese gusto por la iniciativa (Empresaria, 28 años).

Motivación, me faltaba motivación, llevaba ya muchos años trabajando en lo mismo (Empresario, 35 años).

Esta iniciativa se relaciona también con el deseo de libertad e independencia que algunos entrevistados han manifestado:

No tienes jefe, entonces puedes hacer lo que te dé la gana, pero sobre ti cae lo que hagas (Empresaria, 28 años).

El no depender de, de ningún jefe, el ser yo mi propio jefe y, y ser responsable de mis actuaciones (Empresario, 32 años).

Otro de los valores predominantes, ha sido la capacidad de adaptación:

Pues sobre todo, uuhm, facilidad para resolver lo que te pueda ir surgiendo por el camino (Empresaria, 28 años).

Tener capacidad de adaptación y capacidad de trabajo y de no importarte, que lo mismo un día trabajas ocho horas que otro día trabajas doce, o trabajas los fines de semana (Empresaria, 28 años)

(Sobre los motivos de fracaso) *Pues a, muchas veces a la cabezonería, de que, por aquí tenemos que ir, por aquí tenemos que ir y por aquí tenemos que ir* (Empresaria, 28 años)

Valor asimismo expresado como necesario para crear la empresa ha sido la constancia:

Yo creo que sobre todo la constancia, la constancia y el trabajar mucho, porque como sea una persona que se aburre en seguida no llega a nada (Empresario, 24 años).

Sin saber mucho de lo que significaba una empresa colectiva muchos se vieron atraídos por las ideas democráticas que conlleva, el poder formar una empresa de todos, y de modo innovador plantear una empresa.

Cuando se les preguntó directamente a los entrevistados sobre las cualidades o atributos que debe tener un empresario para llevar a su empresa al éxito la que más es reconocida es el ser perseverante y comprometido. Junto con ello el liderazgo, no entendido como una jefatura sino como una capacidad de generar motivación y confianza a compañeros en la empresa y a clientes de ésta, planteando metas y expectativas objetivas, y junto con ello la creatividad y el orden, son características a las que ampliamente aspiran a poder llegar a cumplir los entrevistados tras su propia experiencia cooperativa. Estas cualidades entonces

están directamente relacionadas a la hora de referirse sobre las causas de los éxitos o fracasos de las empresas.

3.2.3. Composición del grupo

Como ya se ha indicado uno de los criterios tenidos en cuenta al seleccionar las empresas es que éstas estuvieran constituidas por varios socios. Aquí, interesaba conocer tanto los motivos que tuvieron en cuenta para crear la empresa junto con otros socios, como el proceso de elección de los socios como la toma de decisiones.

Con respecto a los motivos para decidir crear una empresa en grupo, de las entrevistas recogidas se ha podido observar cómo en la mayoría de los casos se trata de buscar equipos complementarios, en las funciones y tareas, por lo que es frecuente encontrar empresas integradas por personas de distintas titulaciones de procedencia, o bien emprendedores que poseen la misma titulación pero que en la empresa se han especializado en alguna área concreta.

La idea surgió un poco entre todos y, cada uno tenía un, cada uno tenía, cada uno tenemos una parte que aportar a la empresa que para nosotros es muy importante ¿no? Que no, las dos no somos especialistas en lo mismo, una es más comercial, la otras es más administrativa, una tiene unos conocimientos, otra tiene otros, una es más positiva, otra es más negativa, entonces, no sé, empezamos así y nos compensamos, y en realidad vemos que, que somos complementarias, no, si una falta se nota (Empresaria, 28 años).

Yo tenía una parte muy específica de un trabajo, entonces necesitaba sobre todo la parte de gestión que de eso yo no había estudiado nada y la parte de diseño gráfico que mi educación iba más por el campo artístico. Entonces esos dos tipos de estudios que han hecho ellas me complementaban a mí y yo a ellas, claro, entonces así decidimos formar la empresa (Empresaria, 28 años).

Cada uno éramos buenos en una, o sea, veníamos de haber trabajado en distintas empresas, y cada uno sabíamos más de una parte (Empresario, 28 años).

Además de esta complementariedad, existe afinidad personal entre los miembros del equipo que hace que la atracción y el compromiso hacia el proyecto sean mayores:

Teníamos una forma de ver la vida bastante parecida, los cuatro somos de pueblo, Alhama, Montefrío, y también queríamos trabajar en nuestro pueblo, entonces eso sí, sí ha servido de engranaje para después consolidarnos como grupo (Empresario, 32 años).

Hablas con unos, hablas con otros y encuentras a otra persona que te ayuda a pegar el empujón a, a crear tu propia empresa, era un amigo mío, un vecino, él estudió económicas (Empresario, 35 años).

Un aspecto interesante con relación al grupo es el relativo a la toma de decisiones. Al ser empresas colectivas, este punto es verdaderamente interesante, ya que es una de las claves principales en la supervivencia y mantenimiento de la empresa. Pues bien, del análisis de las respuestas se observa que en la mayoría de los casos la toma de decisiones se hace delegando parcelas de responsabilidad a cada socio:

Al principio, tomábamos las decisiones consensuadamente, digamos, entre los tres, ¿no?, porque somos administradores solidarios, los tres, pero luego vimos que eso no era la forma idónea porque se bloqueaban las decisiones bastante [...] hace relativamente poco tiempo decidimos cada uno tener, ser responsable, de un área, como dividir la empresa en compartimentos más o menos estancos, y que cada uno sea responsable de uno o dos áreas [...] así pues ya la cosa es más fluida (Empresario, 28 años).

Al principio todos hacemos de todo porque no hay trabajo [...] después pues te van dividiendo, pues, por áreas, pues administración, técnico, comercial, y ya pues o cada socio o quien se contrate se encarga de tomar las decisiones en ese tema (Empresario, 32 años).

En cualquier caso, los empresarios reconocen que la toma de decisiones es uno de los problemas más difíciles al que se enfrentan:

Primero que nada, a un empresario social está claro que no es el lucro lo que lo mueve, a diferencia de la empresa de corte tradicional, ¿verdad? Por lo

tanto es mucho más difícil, donde tienes que convivir con otros, porque ya es asociativa, porque es una empresa más de personas, donde importa el otro, donde importa la decisión. Todos sabemos que no es fácil una organización democrática, es lo más difícil ejercer la democracia, la toma de decisiones democrática. En cambio el empresario privado es dueño de sus acciones, y en la medida que tiene más acciones es que decide. Por lo tanto, es bastante más fácil (Empresaria, 25 años).

De todas maneras, la comunicación es una herramienta de gestión que estas empresas utilizan a través de distintos métodos, como las reuniones semanales:

Nosotras desde el principio hablamos mucho y tenemos reuniones periódicas, haya o no haya un problema. La comunicación creemos que es importante y saber, aunque cada una lleve una parte, un departamento, saber que está haciendo la otra... tampoco es tener un control, pero sí una visión de cómo se va desarrollando el trabajo (Empresaria, 28 años).

3.2.4. Apoyo familiar

Uno de los principales problemas que señalaron los empresarios a la hora de iniciar el negocio era la dificultad para capitalizar la empresa y acceder al crédito. Así, en la mayoría de los casos será la familia quien juegue un papel muy importante de soporte financiero en los primeros momentos de la constitución de la empresa:

Tú tienes que tener un apoyo económico muy fuerte que normalmente la gente se lo apoya sus padres (Empresario, 35 años).

Nosotros no teníamos ni un duro ninguno, excepto yo que dejé mi trabajo y cobré el desempleo en pago único los demás tuvieron que pedir el dinero en su casa, no era mucho, pero la empresa necesitaba comprar una serie de instrumental (Empresario, 32 años).

Pero este apoyo, no sólo es en términos financieros, sino que en algunos casos es también moral y de aprendizaje mediante modelo. Este hecho es especialmente interesante por la identificación de género en el caso de los padres e hijos varones:

Mi padre tiene una empresa de distribución de material de laboratorio y mi madre era ama de casa (Empresario, 35 años).

La ocupación de mis, no tengo madre, y mi padre es, eh, autónomo, constructor, se dedica a la construcción (Empresario, 32 años).

3.2.5. Apoyo desde la Universidad

Un aspecto interesante en el análisis de las entrevistas a los emprendedores es que éstos, a pesar de simultanear estudios y trabajo, una vez titulados siguen dando mucha importancia a la formación continua de manera que siguen estudiando y formándose a la vez que han creado la empresa, especialmente en temas de gestión de empresas:

En el año 2002 hice prácticas mientras estudiaba [...] en realidad ahora también estoy estudiando (Empresario, 28 años).

Mmmm, ganas de trabajar, un buen proyecto, luchar por ese proyecto y después una formación continua tanto, tanto en lo que se va a dedicar esa empresa, como en temas de administración y dirección de empresas (Empresario, 32 años).

La formación que falta universitaria en todas las ramas, no sólo gente de económicas y empresariales montan negocios, y es necesario, ya te digo, tanto para los que están por cuenta ajena, como para los que estamos por cuenta propia (Empresaria, 28 años).

Pero, mucho antes en el ciclo del emprendimiento colectivo, varias de las personas entrevistadas valoran como elemento facilitador previo el haberse podido conocer en asignaturas universitarias de creación de empresas, donde además desarrollaron una versión previa del actual proyecto empresarial:

Entonces fue más pensando en que seguíamos haciendo el trabajo de clase aunque fuese fuera de la universidad [...] Surgió así en el trabajo de clase, empresas, electrónica, un prototipo, estaba obligado a hacerlo con esos compañeros porque era con los que estaba en clase en ese momento y con los únicos que podía hacerlo. Surgió bien, ganamos el premio al que nos

presentamos, con el que se fomentaba este trabajo de clase, y la idea surgió en la cafetería preparando un trabajo que fuese lo más atractivo posible (Empresario, 25 años).

[...] la afinidad de las personas con las que empecé, porque el proyecto lo empecé haciendo un proyecto en una asignatura en la carrera, en Creación de Empresas, conocí a un grupo amplio de gente, primero éramos ocho personas creo, no con las ocho me llevé igual, pero hubo dos de ellas, una ya era amiga mía y otro lo conocí allí que es mi actual socio, y con ellos dos, empezamos a pensar la idea de hacerlo seriamente (Empresaria, 25 años).

Además, la universidad ha facilitado a varias de las personas entrevistadas otros servicios útiles como asesoría, plataforma publicitaria, apoyo anímico o contactos profesionales e institucionales:

Consultamos con un montón de gente, profesores, gente que se implicó además personalmente fuera de lo que es estrictamente tal, o sea que estamos muy contentos también, y después de haberla puesto, pues [...] dando unas charlas, es como echar nosotros una mano a la universidad, pero en realidad es al revés (Empresario, 27 años).

Contactos [...] y la parte de la universidad que trató con nosotros y que es de donde salimos [...] los profesores del departamento de empresas también hablaron con nosotros y demás, los profesores que tuvieron que ver con ese proyecto, toda la gente que estuvo alrededor de ese concurso, de ese proyecto de clase, toda esa gente fue por parte de la universidad de la que recibimos ese apoyo, y nos presentó gente del ayuntamiento, y luego nos ayudó también, nos aconsejó, y el ánimo (Empresario, 25 años).

4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

En resumen, de las entrevistas realizadas podemos señalar como variables facilitadoras en el proceso de creación de empresa las siguientes:

- Inicio en la actividad laboral a edades tempranas.

- Valores como iniciativa, independencia o adaptación.
- Desarrollo profesional.
- Identificación con otros socios (estudios, localidad).
- Complementariedad en la elección de socios.
- Dificultad inicial en la toma de decisiones.
- Apoyo familiar en aspectos financieros o antecedentes empresariales.
- Apoyo desde la universidad mediante asignaturas de creación de empresas, asesoría, contactos, plataforma publicitaria o formación continua.

Esta última fuente de apoyos se percibe muy secundaria respecto a la anterior, de lo que se deduce que queda aún mucho que mejorar en el ámbito académico. En ese sentido, los párrafos que siguen, basados en la experiencia profesional de los autores del presente artículo, desarrollan algunas propuestas en este ámbito.

Una medida frecuente para ir creando espíritu emprendedor en el medio académico son las charlas informativas sobre la posibilidad de crear una empresa al finalizar los estudios. Normalmente son dirigidas al alumnado de los últimos años de cualesquiera carreras, aunque sería interesante que comenzaran a darse antes, desde los cursos iniciales, con el fin de facilitar la generación tranquila y reflexionada de futuros grupos de emprendedores una vez obtengan sus títulos varios años después. Otro colectivo que debería asistir a estas acciones de difusión son los investigadores senior y los becarios de proyectos de investigación, para sembrar en ellos la inquietud de crear *spin-off* universitarias. Todas estas charlas pueden ser impartidas por personal de un servicio específico dotado por cada universidad, que deberá ser apoyado por expertos ajenos a la institución y por emprendedores jóvenes que ya hayan puesto en marcha sus empresas. El método, muy sencillo, encierra una dificultad importante: cómo atraer asistentes cuando la población de los campus universitarios es generalmente reacia a acudir a conferencias que no reporten beneficios inmediatos aparentes.

Una solución es combinar o completar las conferencias de libre asistencia con otras actividades más prolongadas y participativas que cuenten con público *cautivo*: asignaturas, normalmente optativas, a lo largo de las cuales el alumnado debe organizarse por grupos y

desarrollar un estudio de mercado semiprofesional y un plan de negocio realista sobre ideas propuestas por ellos mismos basadas en los conocimientos específicos que les aporta la carrera que están estudiando. Estas materias, permiten el aprendizaje cooperativo por prueba y error y fomentan en una parte del alumnado el impulso de crear una empresa real con sus compañeros, muchas veces similar a la simulada en el aula. Es importante que, además del profesorado responsable de estas asignaturas, colaboren de nuevo asesores externos a la universidad procedentes de instituciones públicas locales, de ONG especializadas, de asociaciones empresariales o del movimiento cooperativo, quienes participarán en algunas de las sesiones de seguimiento de los proyectos. A partir de la experiencia más frecuente, limitada a estudios de gestión o técnicos, debe extenderse esta oferta formativa a cualesquiera títulos de cada universidad, e incrementar sus contenidos a aspectos como la innovación o la gestión de proyectos. Debe aplicarse, asimismo, una combinación de herramientas tradicionales (simulación de realidades empresariales dentro y fuera del aula) con otras más innovadoras (tele trabajo colaborativo mediante TIC), evitando el peligro fácil de centrarse en las segundas, lo que dificulta la interacción directa, necesaria para la generación de grupos de emprendedores. Otra medida útil es la vinculación de estas asignaturas con otras de la misma titulación, de modo que el alumnado trabaje menos en cada una de ellas y adquiera una visión transversal de sus estudios. Además, aunque la mayor parte de experiencias limitan la formación de los grupos a estudiantes de una misma titulación, sería interesante la puesta en marcha de medidas que faciliten la creación de empresas multidisciplinarias.

La actividad de las asignaturas de creación de empresas puede ser hecha pública mediante jornadas celebradas a fin de curso con presencia en los medios de comunicación y de asistencia abierta a autoridades académicas, a agentes del entorno local, a otros estudiantes y miembros de la comunidad universitaria y al público en general. Las jornadas se centrarán en la exposición y discusión de los proyectos empresariales elaborados por el alumnado, pero incluirán también intervenciones de emprendedores reales jóvenes –con quienes los asistentes se sientan fácilmente identificados- y un concurso de ideas que genere un clima festivo de competitividad sana entre los proyectos presentados. Quienes ganen ese concurso deberán ser estimulados para que reelaboren posteriormente sus planes de negocio con el apoyo de asesores profesionales –pertenecientes o no a la universidad- con el fin de estudiar la posibilidad de ponerlos realmente en marcha en un futuro próximo.

Más en general, deben estimularse, ponerse en marcha y articularse entre sí otros muchos recursos de apoyo: investigación multidisciplinar aplicada al fomento del emprendimiento, apoyo a las relaciones entre universidades en este campo, desarrollo de herramientas formativas específicas (modelos de plan de empresa universitarios adaptados a diferentes titulaciones, programas informáticos de apoyo...), puesta en marcha y actualización frecuente de bases de datos y de observatorios tecnológicos útiles para la generación de ideas empresariales y para los estudios de mercado, financiación para concursos de ideas, servicio de asesoría, servicio de consulta de estudios de mercado o planes de negocio ya realizados... La gestación de grupos de emprendedores exige que la formación y asesoría ofrecida no se limite sólo a los aspectos empresariales y técnicos, sino que también deberá trabajarse con el ámbito de la dinámica de grupos y la ideología cooperativa, desarrollando el proyecto empresarial a partir del interés y las capacidades de cada miembro; hay que discutir con detalle los pros y los contras de emprender colectivamente; además, deberá estimularse y moderarse la figura de los líderes, muy importantes en la fase inicial de cada grupo. De entre todas estas acciones, las más especializadas no pueden dejarse en manos de becarios o personal joven con escasa experiencia como se suele hacer, sino que exigirán profesionales con largo recorrido en la consultoría o la creación de sus propias empresas, que podrán ser reclutados en el entorno local ajeno al medio académico.

La visibilidad de todas estas acciones precisa que se disponga de espacios específicos localizados en sitios céntricos o de paso, donde grupos de emprendedores potenciales podrán trabajar junto a empresas que se hallen en fases posteriores de su ciclo de vida. Estos semilleros compartidos por la pre-incubación y la incubación facilitan el aprendizaje mutuo y la articulación de futuras alianzas estratégicas.

La importancia de la coordinación es clave para la totalidad de estas medidas que, con demasiada frecuencia, son impulsadas por grupos reducidos de profesorado con más voluntad que recursos, y cuyas responsabilidades institucionales suelen encontrarse dispersas entre diferentes servicios, unidades organizativas y vicerrectorados. Es evidente que la atomización de acciones reduce su eficacia, eficiencia y visibilidad, lo cual es especialmente grave cuando de lo que se trata es justamente de lo contrario: de crear un caldo de cultivo donde, de forma natural e integrada, vayan generándose futuros grupos de emprendedores en diferentes estadios de su ciclo que interactúen y aprendan, mutuamente y con otros agentes de apoyo pertenecientes o no al medio académico. Como se indicaba al final del epígrafe anterior, la

gestación del emprendimiento colectivo en la universidad debe verse como una fase más de un ciclo que comienza en los estudios primarios y secundarios, y continúa en el mundo empresarial extra universitario, con los cuales hay que establecer acuerdos formales de colaboración. Es muy importante, en particular, la relación con los centros de empresas.

Además, para aumentar el profesorado implicado hay que motivarlo mediante contraprestaciones que reconozcan el esfuerzo que exige colaborar en estas actividades. Posibles medidas pueden ser la exención de docencia o el reconocimiento académico formal al mismo nivel que los méritos de docencia o investigación.

Es necesario, en suma, que la dirección de las instituciones académicas asuman como suya la filosofía que subyace en este artículo y que establezcan formal y explícitamente los medios para su realización práctica en forma de discursos públicos, partidas presupuestarias, servicios de apoyo y coordinación dotados de personal experimentado, y convenios de colaboración con entidades externas pertenecientes al ámbito público, empresarial, financiero, asociativo o de la economía social.

BIBLIOGRAFÍA

- BROWN, J.; BAKER, L. (1989). *Co-operative Training & Development*. London: London Co-operative Training.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2003). *Libro verde El espíritu empresarial en Europa*. Bruselas: Comisión de las Comunidades Europeas.
- COQUE, J.; FALAGÁN, B.; FERNÁNDEZ, B.; GARCÍA, S., LÓPEZ, N.; LOREDO, E.; NOVELLE, J. (2007). *Fomento del espíritu emprendedor en la Universidad de Oviedo en colaboración con el Ayuntamiento de Gijón*. Gijón: Ayuntamiento de Gijón.
- COQUE, J.; LÓPEZ, N.; LOREDO, E. J. (2006). Fomento de la cultura emprendedora e innovadora entre el alumnado universitario del campus politécnico de Gijón. *Forum Calidad*, 177, 42-50.
- CORNFORTH, C.; THOMAS, A. (1990). Cooperative Development: Barriers, Support Structures and Cultural Factors. *Economic and Industrial Democracy*, 11, 451-461.
- DE MIGUEL, M. (2005). Cambio de paradigma metodológico en la Educación Superior. Exigencias que conlleva. *Cuadernos de Integración Europea*, 2, 16-27.

- ENTRIALGO, M.; FERNÁNDEZ, E.; VÁZQUEZ, C.J. (2001). El comportamiento emprendedor y el éxito de la PYME: modelos de contingencia y configuraciones. *Dirección y Organización*, 25, 47-58.
- GARCÍA-GUTIÉRREZ, C. (1991). La economía social o la economía de las empresas de participación (las sociedades cooperativas y laborales). En: VV.AA., *En memoria de María Angeles Gil Luezas*. Madrid: Alfa Centauro, 195-216.
- HUNT, G.C. (1992). Division of Labour, Life Cycle and Democracy in Worker Co-operatives. *Economic and Industrial Democracy*, 13, 9-43.
- KELMAR, J.H.; WINGHAM, L.W. (1995). Determining the Relevant Factors in the Success Strategies of Small Enterprises. *The Journal of Entrepreneurship*, 4(2), 215-236.
- LALKAKA, R. (1997). *Lessons from international experience for the promotion of business incubation systems in emerging economies*. Viena: United Nations Industrial Development Organization.
- MILLET, J. (2008). *La Universidad crea empresa: claves de las spin-off*. Ponencia Día del Emprendedor, Mieres.
- MORALES, A.C. (1998). *Competencias y valores en las empresas de trabajo asociado*. Valencia: CIRIEC-España.
- MORALES, A.C. (1996). *Ineficiencia del mercado y eficacia de las cooperativas*. Valencia: CIRIEC-España.
- PRÉFONTAINE, J.; LÉGER, L. (1981). Los problemas financieros durante la evolución de las cooperativas. En: M. LAFLAMME (Ed.), *Gestión moderna de cooperativas*. Santafé de Bogotá: Fondo Nacional Universitario, 197-225, 1990. Versión en español de: *La gestion moderne des coopératives*, Montreal: Gaëtan Morin.
- RAFFA, M.; ZOLLO, G.; CAPONI, R. (1996). The Development Process of Small Firms. *Entrepreneurship and Regional Development*, 8(4), 359-371.
- RODEIRO, P.; FERNÁNDEZ, S.; OTERO, L.; RODRÍGUEZ, A. (2010). Factores determinantes de la creación de spin-offs universitarias. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 19 (1), 47-78.
- RUIZ-OLABUÉNAGA, J. I. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao: Deusto.
- RUTHERFORD, M.W.; OSWALD, S.L. (2000). Antecedents of Small Business Performance. *New England Journal of Entrepreneurship*, 3(2), 21-33.

- SALINAS, J. (2004). Innovación docente y uso de las TIC en la enseñanza universitaria. *Revista Universidad y Sociedad del Conocimiento*, 1, noviembre.
- SINGH, R.P.; HYBELS, R.C.; HILLS, G.E. (2000). Examining the Role of Social Network Size and Structural Holes. *New England Journal of Entrepreneurship*, 3(2), 47-58.
- SOMMER, B. y SOMMER, R. (1997). *Practical Guide to Behavioural Research*. Nueva York: Oxford.
- STRAUSS, A. y CORBIN, J. (1998). *Basics of Qualitative Research. Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Londres: Sage Publications.
- TRUSEN, C. (1994). Descentralización y participación: el rol de las organizaciones de autoayuda. En: VV.AA., *Memorias del Seminario-Taller Internacional El Desarrollo Rural en América Latina hacia el Siglo XXI*. Tomo I. Santafé de Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, 165-180.
- VALNALÓN (2000a). *Cadena de formación de emprendedores. Memoria 1987-2006*. Langreo: Ciudad Industrial del Valle del Nalón.
- VALNALÓN (2000b). *Detección, apoyo y formación de emprendedores universitarios*. Langreo: Ciudad Industrial del Valle del Nalón.
- VARGAS, A. (1995). La identidad cooperativa y la cooperativa como empresa: luces y sombras. *Revista de Estudios Cooperativos (REVESCO)*, 61, 179-192.
- VECIANA, J.M. (1999). Creación de empresas como programa de investigación científica. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 8(3), 11-36.
- YIN, R.K. (2009). *Case Study Research: Design and Methods*. Fourth Edition. California: SAGE Publications.

EL EJERCICIO DE LA DEMOCRACIA EN LAS ORGANIZACIONES DE PARTICIPACIÓN DE PRODUCCIÓN: LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

POR

Carlos GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ¹

RESUMEN

Se ha conocido que la democracia se ha visto trastocada, tergiversada, amputada. Se tiene constancia de que los sistemas políticos convencionales son sólo aparentemente democráticos. Y, gracias a la disponibilidad de participar en los flujos de información en el ámbito de la sociedad es posible atisbar el derrumbe de las instituciones que se han revelado como abusadoras de poder, ladronas de la democracia. Se vislumbra la instauración de otros sistemas mejor adaptados a la situación más reciente.

En la vida económica, también hay abusos de autoridad, de poder y hay tergiversaciones. La democracia queda circunscrita y, con muchas limitaciones, al establecimiento de los objetivos.

Adicionalmente, hay un objetivo sobre la que hay un consenso implícito por parte de todos los participantes, sea cual sea el tipo de organización: incrementar el valor de la organización; con lo que se consigue atender a los objetivos de todos los intervinientes, la aplicación de la regla una persona un voto no es necesario. Incluso puede ser contraproducente, al menos, coyunturalmente, mientras que unos y otros son conscientes de ese beneplácito. De manera que hasta que se llega a esa situación, de forma inducida, se pueden producir conflictos que conviertan en un juego de suma negativa la participación de unos y de otros.

¹ Universidad Complutense de Madrid. Dirección de correo electrónico: cggf@msn.com

Siendo pequeño el margen de maniobra para la toma de decisiones de manera democrática y siendo necesaria la restitución de derechos, las organizaciones se pueden dotar de sistemas de administración de justicia al margen de los convencionales, con las debidas garantías, para recomponer el sentido amplio de la democracia que alcanza también a la justicia, y es particularmente relevante en el ámbito de las organizaciones de producción, y más aún, en las de producción de participación.

Palabras clave: Autoridad, Competencia, Cooperación, Eficiencia, Justicia, Naturaleza

Claves ECONLIT: L260, J540, M130

THE PURSUIT OF DEMOCRACY IN THE PRODUCTION SHARING ORGANIZATIONS: ADMINISTRATION OF JUSTICE

ABSTRACT

It has been known that democracy has been disrupted, distorted, amputated. There is evidence that conventional political systems are only apparently democratic. And, by the way of the availability to participate in the flows of information in the field of society can be glimpsed the institutions collapse that have been revealed as power abusers, democracy thieves. It envisions the establishment of other systems better adapted to the latest situation.

In economic life, there are also abuses of authority, of power and no misrepresentations. Democracy is circumscribed and, with many limitations, the establishment of objectives.

Additionally, as there is an objective on which there is an implicit consensus by all participants, regardless of the type of organization: increasing the value of the organization which is achieved to meet the objectives of all involved, the application of one person one vote rule is not necessary. It may even be counterproductive, at least circumstantially, while both are aware of that pleasure. So until you get to that situation, so induced, conflicts can occur that turn into a negative-sum game involving one or the other.

Still little room for democratic decision making and still required the restoration of rights, organizations can provide themselves justice systems outside of conventional ones, with appropriate safeguards, to restore the broad sense of democracy also reaching justice,

and are particularly relevant in the field of production organizations, and even more in the participation ones.

Keywords: authority, competition, cooperation, efficiency, justice, nature

1. LA ORGANIZACIÓN DE PRODUCCIÓN Y SUS OBJETIVOS

Por organización hay que entender aquél grupo de personas que están convocados –e identificados- por un objetivo, que es el que la caracteriza y, lo que es más importante, la identifica. Por ejemplo, el Opus Dei, la Unión General de Trabajadores o Iberdrola son tres organizaciones claramente distintas (y distantes) precisamente, concretamente, específicamente, por sus objetivos.

Se trata de una estructura de poder para establecer los objetivos, lo que la caracteriza. No obstante, eso no quiere decir que la legitimación de sus miembros para establecer los objetivos y para participar en el proceso que trata de conseguirlos sea la misma.

Cuando la legitimación es análoga a la que está presente en la vida civil, la de los ciudadanos: una persona un voto, se puede afirmar que la organización es democrática. Y, para que eso sea así se ha de poder aplicar la analogía a lo que ocurre en la vida civil, en la que ese criterio, generalmente aceptado de participación en la toma de decisiones (al menos para establecer los objetivos) se apoya en la condición de ciudadano o participante en la vida civil. Es decir, en el caso de la organización de producción, ha de ser, además, de participación.

1.1. Definición de organización de producción de participación

Una organización de producción de participación es una unidad cuya función, la que la caracteriza, es la producción y distribución de bienes y servicios con base en las decisiones de los socios, que lo son por su condición de proveedores de algún factor de producción real (bien o servicio) o de consumidores de alguno de los productos (bien o servicio), independiente de su posición financiera sobre la organización y, por tanto, de la forma jurídica con la que se disfraza.

En consecuencia, por analogía, la democracia, el sistema de participación en la toma de decisiones de la vida civil, sería de aplicación a la vida económica, con base en las mismas consideraciones: la condición de socio como si de un ciudadano de la organización se tratara.

1.2. Los miembros de la organización

Esto lleva a la consideración de miembro de la organización, que ha de ser sencilla, clara y terminante: sin ambigüedades. Aquí se propone una que sea delimitadora. No valen las imprecisiones que se proponen por algunos. Por ejemplo, como esas que dicen que en ese tipo particular de organización que es la unidad de producción y distribución de bienes y servicios hay muchos grupos interesados(sic) o que tienen intereses:

- los trabajadores (muchos no especifican si se trata de asalariados o no –esta indeterminación es interesadamente ambigua en el caso del Derecho de Trabajo aunque habría que decir de los asalariados-),
- los ejecutivos (que son un tipo particular de trabajadores) que acumulan poder en su propio beneficio: como todos, pero éstos, de manera particular disponiendo de un porcentaje de información de su situación en la estructura administrativa),
- los capitalistas,
- los acreedores (aquí se incluyen a los banqueros que representan a algunas entidades de crédito y a otras de descrédito)
- los proveedores de bienes y servicios
- los sindicatos y las centrales sindicales (que, sin ser representativos, se “meten en camisas de once varas” como una estrategia de supervivencia), la “patronal (identificada con un término histórico ¿antediluviano? por algunos periodistas que no conocen bien y escriben “de oídas” la estructura empresarial real),
- los clientes,
- los consumidores,

- los poderes públicos (abusadores, en muchos casos, de su ejercicio, configurando lo que se conoce como corrupción: mordidas, sobres, astillas, etcétera) en sus diferentes manifestaciones según los ámbitos local, municipal, autonómico, federal, confederal, nacional, comunitario (léase supranacional),

Evidentemente, en esta larga nómina de participantes, la participación se basa casi exclusivamente en el saqueo (buscando la analogía con la naturaleza): en la apropiación de la mayor parte posible del pastel creado y generado por la organización de la que son partícipes más o menos tangencialmente. Ahora bien, así como los depredadores en la naturaleza son conservacionistas (sólo matan lo que necesitan para sobrevivir), así debe ocurrir con los participantes en la organización que buscan la eficiencia en su función procurando “no matar a la gallina de los huevos de oro”.

Abundando: los participante de una organización de producción de participación son sólo los miembros que están involucrados, como pasa con los cerdos en la tortilla de jamón mientras que las gallinas sólo están comprometidas; y, como ocurre con muchos de esa relación, sólo están interesados en recibir el peaje (por ejemplo los sobres a través de los tesoreros de algunos partidos políticos, o los impuestos, o retribuciones en especie) para que los políticos (del tipo que sean) las dejen seguir viviendo e incluso les den “cuartelillo” cuando está en su mano porque tienen competencias de gobierno.

Nótese, dicho sea de paso, lo tergiversado que está en el mercado por los “administradores” públicos que han confundido, interesadamente, la intervención del sector público en la economía propuesta por John Maynard KEYNES con la restitución de los peajes medievales.

Se entiende por miembro de la organización a la persona física que participa en el establecimiento de los objetivos. En efecto, ya que no cabe hablar de democracia –que es una de las preocupaciones anunciadas en el título- si se mezclan personas humanas, como dicen algunos, con otro tipo de personas. Y esto lleva a la consideración de cómo, de qué manera, se establecen los objetivos entre los miembros, personas físicas.

Este punto es crucial porque está íntimamente ligado al poder y a lo que legitima la capacidad para establecer los objetivos, el poder de tomar decisiones, para identificar que es lo que caracteriza a una determinada organización.

1.2.1. Ejemplos ilustrativos

Algún ejemplo pueden ayudar a aclarar algunos conceptos.

En un despacho de abogados (en plural: huyendo de esas contradicciones en los términos que son, entre otras, las sociedades unipersonales) los objetivos los establecen los socios: los abogados que, posiblemente, son una agrupación basada en la complementariedad –buscando una mejor posición entre los competidores- de sus capacidades profesionales para que el resultado del conjunto sea mejor para todos y cada uno de ellos que si desarrollaran su actividad profesional por separado; en el bien entendido que todo tiene sus ventajas e inconvenientes (entre otras cosas porque “más vale sólo que mal acompañado” y porque “el buey sólo bien se lame”).

Este ejemplo es adaptable a muchas otras situaciones: se puede pensar en un partido político (en los que abundan los licenciados en derecho); en un taller de automóviles, en una consultora de esas que está especializada en la confección de cualquier tipo de informe porque la base de su negocio son los vínculos con los políticos; en un estudio de arquitectos; etcétera.

En efecto, los abogados, personas físicas, reunidos, asociados, socios en suma, son los que establecen los objetivos de la sociedad, y, evidentemente, deben ser de tal naturaleza que no sean inconvenientes (sino todo lo contrario) con sus objetivos personales. Sin embargo, la mecánica para llegar a establecer esos objetivos de la sociedad puede basarse, en este ejemplo en, al menos, tres elementos:

1. El montante del valor de las aportaciones que forman el capital que configura a efectos de terceros a la sociedad como persona jurídica, en el caso de que el despacho se presente al exterior como una sociedad mercantil (en terminología del Derecho Mercantil).
2. El prestigio profesional, la ascendencia ante los tribunales, el mayor oficio o el tirón comercial de algún o algunos socios, a los que se les atribuye mayor ascendencia, capacidad y resultados, generalmente, explicada por su maestría, capacidad y, además, por su experiencia y antigüedad en el oficio (“más sabe el diablo por viejo que por diablo”).
3. Ambos (que, en muchos casos, están correlacionados).

De cualquier manera, además, hay que tener en cuenta el propio desarrollo del proceso productivo y de distribución (en este caso, el ejercicio profesional) que está condicionado por restricciones técnicas y tecnológicas, de aplicación de métodos, de presencia de la competencia, de relaciones institucionales, de marco legal, etcétera. Es decir, que las manos no son libres del todo.

Esos son los mimbres para estar en condiciones de establecer los objetivos, que es un proceso esencial para caracterizar a la organización; y una de las opciones es que ese proceso se desarrolle democráticamente: una persona (física, por supuesto; o bien humana como dicen algunos) un voto.

1.3. El fin, los objetivos y las metas

El castellano es un idioma poderoso (el segundo por número de hablantes en el mundo según refieren las estadísticas) con un vocabulario muy rico y extenso que le confiere a las palabras que son sinónimas una determinada jerarquía.

Así, en este caso, conscientes de que el lector conoce perfectamente el significado de términos que forman parte del título de este sub - epígrafe, es posible afirmar que es preciso alcanzar varias metas para haber conseguido un determinado objetivo; y haber alcanzado varios objetivos para alcanzar el fin de la organización.

Más concretamente, el fin de cualquier ser vivo es la supervivencia, que es aplicable a cualquier organización.

A ese fin tratan de referirse incluso organizaciones mortecinas, prácticamente agotadas que nacieron para cumplir un papel concreto en épocas recientes de la historia de la civilización en las que la confrontación de los factores de producción generaba conflictos que devenían en tensiones y acuerdos, pero que se han convertido en lastres para la vida socioeconómica porque los saldos son negativos; y es que “a todo cerdo le llega su San Martín”.

En el caso de la organización de producción, en general, y de la organización de producción de participación, en particular, es posible, como si se tratara de un ser vivo, plantear un solo objetivo: hacer máximo su valor (más concretamente, que de periodo en periodo se incremente o, al menos que no decrezca), con lo que, en definitiva, se contribuye al

fin de la organización que es la supervivencia; y para conseguirlo hay que alcanzar un abanico de subobjetivos en los distintos ámbitos de la organización: el comercial, el productivo, el financiero, el tecnológico.

Finalmente, para alcanzar cada uno de esos subjetivos (la lista puede ser exhaustiva, e incluso susceptible de aplicarle una jerarquía y de distribuirla en un árbol, con dimensión temporal, de causas y efectos) es necesario lograr determinadas metas, que es la expresión más operativa y concreta sobre la que apoyarse para avanzar.

1.3.1. El valor de la organización

Este parámetro resulta la quintaesencia de lo expuesto más arriba. En efecto, cualquier miembro de cualquier organización ve sus objetivos alcanzados si la organización consigue que su valor no se reduzca. Es más, si se mantiene, mejor aún; y si se incrementa: “¡miel sobre hojuelas!”.

No se quiere entrar aquí a discernir sobre lo complejo y difícil de conocer el valor de una organización de seres humanos que producen y distribuyen bienes y servicios, y más aún si es de participación, porque eso trasciende los objetivos que se pretenden y porque, aunque es muy importante, sería prolijo.

Sin embargo, si se puede afirmar que esa coincidencia referida mas arriba y el encadenamiento de decisiones permite concluir que la democracia en las organizaciones de producción de participación, en particular, y de producción, en general, está sobreentendida y, por tanto, no es necesaria ejercerla. Aunque eso no es óbice para que se perfeccionen (simplifiquen, aligeren, reduzcan) los órganos de manifestación de la “soberanía popular” y que desarrollen sus funciones con pulcritud y exquisitez.

1.4. La responsabilidad de los miembros

La responsabilidad: la capacidad de asumir las consecuencias de las decisiones es la base de esa democracia no ejercida, y, por supuesto, un sistema de evaluación de contraprestaciones que sea justo, y, por tanto, estimulante.

En realidad la democracia en la organización como se trata de argumentar queda circunscrita al ejercicio de la responsabilidad de los participantes con la organización que

pueden, en el ejercicio de su libertad, hacer un juego limpio, o, alternativamente, tratar de sacar más provecho del valor de lo que aportan, abusando de las aportaciones de los otros miembros.

1.5. La justicia en la organización

En efecto, como pasa con la vida política en la que la justicia, que pretende garantizar la compensación de las decisiones (dar a cada uno lo suyo), lo que es más urgente en la organización de participación es disponer de un sistema judicial propio, interno, independiente, el que nadie esté privilegiado y que sea eficiente: que la aplique de manera indiscutida, concerniente con el entorno y con el sentido común; y, además, sin cortapisas, con autoridad y con capacidad de que sus resoluciones sean ejecutadas sin ambigüedad.

Las normas son las del sentido común, y, como se hace tantas veces en el mundo jurídico, pero también en cualquier ámbito, se aplica la analogía para las compensaciones. Evidentemente, en una organización no puede haber capacidad sancionadora de restricción de libertad, sino de reclamación pecuniaria de daños y perjuicios: que el valor que ha podido ser robado, malversado, defraudado o estafado sea restaurado y devuelto a los legítimos propietarios.

Para este caso, para reclamar la compensación de los eventuales abusos en todos los órdenes (retributivo, por exclusión, por marginación, desatención, etcétera) es necesario que las organizaciones, como si de un estado de derecho se tratara, se doten de mecanismos de reclamación de la justicia, en un ámbito interno, con la autonomía con la que tienen derecho a regularse tanto más legítima cuanto más amplio sea su ámbito geográfico de actividad, con capacidad suficiente como para poder exigirla sin necesidad de acudir a la autotutela (que es ilegal), pero tan independientes como sea posible del injusto, por lento e ineficiente, poder judicial (valga la redundancia).

Restituir los derechos y retribuciones que puedan haber sido conculcados es, por un lado, un acto de justicia, pero, además, una necesidad para los miembros responsables de una organización que quieran seguir contando con los miembros eficientes.

En consecuencia, el establecimiento de un sistema de resolución de conflictos mediante un jurado interno, con una rotación suficiente y adecuadamente diseñada, y la aplicación de sistemas que permitan, en el mejor de los casos, transigir a los eventuales

integrantes en conflicto, o acudir a un árbitro, si el primer sistema no se revelara adecuado, tendrían en cuenta el ejercicio de una justicia con la que se conforma la democracia como sistema de gobierno.

Evidentemente, la aplicación de la regla una persona un voto debería ser la que se tuviese en cuenta para aprobar el sistema de administración de justicia interno, que, por tanto, estaría sometido a actualizaciones dependiendo de la voluntad democráticamente manifestada de los integrantes de la organización en cada momento, sin que ello suponga arbitrariedad.

En realidad, esta propuesta es de aplicación –y está regulada- en algún tipo de empresas democráticas para las que la incorporación de los miembros conlleva la asunción de unos compromisos basados en el sentido común y en la buena fe; y están recogidos en la norma interna de la empresa.

2. LA DEMOCRACIA NO ES NATURAL: NO ESTÁ EN LA NATURALEZA

En la naturaleza se impone el principio de la supervivencia, que tienen tanta fuerza que es lo que explica el comportamiento de todo lo que la compone.

Entre las diferentes organizaciones de seres vivos que hay en la naturaleza no se encuentra ninguna en la que la democracia se ejerza de manera formal, y, mucho menos informal. Siempre se aplican procesos de adaptación.

Para simplificar, haciendo un análisis comparativo es conveniente fijarse en los mamíferos que son más próximos a los seres humanos: orangutanes y bonobos, con los que tenemos tantísimas coincidencias en el ADN. Pero esta comparación puede alcanzar a cualquier elemento: incluso en el ámbito de las partículas subatómicas el comportamiento es análogo: las diferentes fuerzas de la naturaleza se manifiestan y los elementos buscan equilibrios.

El comportamiento de las diferentes especies de seres vivos es sencillo y, por tanto, asumible, por la especie de los seres humanos, y por las diferentes organizaciones que crean para atender fines instrumentales. Todas las formas de organización buscan la supervivencia de la especie correspondiente.

En cualquier caso, sea cual sea la especie que se analice, la supervivencia (el fin por definición) está limitado por las circunstancias y leyes que imperativamente determinan la supervivencia de cada uno de sus integrantes. Condicionamientos interiores y externos de naturaleza orgánica, que, precisamente son los que, adicionalmente, les confieren potencialidades y capacidades competitivas genuinas y diferenciadas.

Así pues, el ejercicio de la democracia, la toma de decisiones aplicando la regla de, un individuo un voto, no es aplicable: las leyes de la naturaleza se imponen al libre albedrío, sin que esto signifique asumir que las cosas están predeterminadas. En efecto, el estado de salud y la suerte (el azar) son elementos esenciales para explicar el devenir de muchos seres vivos según la capacidad con la que han aprovechado y administrado esos dos elementos.

Hay individuos dominantes y otros subrogados, hay individuos con más capacidad de adaptación y otros más frágiles; y, para todos ellos, la irrefutable teoría de la evolución enunciada por Charles DARWIN, como sucesión de adaptaciones al entorno cambiante: una manada de toros, un despacho de abogados (dicho sea de paso), una concentración de corales, etcétera, por la que sobreviven los más aptos, es aplicable.

Así pues, aunque en la especie humana se ha evolucionado mucho, muchísimo, en ese proceso tan poco natural, tan artificial, que es la civilización gracias a la capacidad superior de comunicación, el mantenimiento de la condición de mamíferos carnívoros (animales a los que les es de aplicación, la teoría de la evolución) que no podemos dejar de ser, limita el ejercicio de la democracia.

2.1. La cooperación y la competencia

En la naturaleza se encuentran con mucha facilidad comportamientos contradictorios, pero muy sabios, por su eficacia, para la consecución de la supervivencia.

No sólo hay fenómenos de competencia (a veces hasta la muerte del contrincante), sino que muchos comportamientos son de cooperación entre miembros de la misma especie e incluso de diferentes especies, animados e inanimados. Los casos son tan frecuentes que es preferible no citar ninguno.

Cabe encontrar en estos fenómenos naturales de cooperación la base de lo que son los procesos de producción de bienes y servicios.

Por ejemplo, cualquier proceso de producción agraria, y más concretamente, las patatas gallegas que son ingrediente sustancial de las extraordinarias tortillas de patatas (o españolas), se producen con el concurso y la cooperación de elementos de diferentes especies de diferente naturaleza.

La cooperación (en mutuo beneficio) de los peces que nadan muy próximos a los tiburones para alimentarse de los seres vivos que se adhieren a su epidermis, o de los pájaros que se alimentan de los insectos que torturan a los hipopótamos son algunas de las manifestaciones de la naturaleza en las que la democracia no existe.

Se trata de pactos naturales que les merece la pena (vale decir que les compensa) a los intervinientes.

La cantidad enorme de fenómenos de la naturaleza en la que los sistemas de decisión no son democráticos es tan grande que no es necesario aludir a ninguno porque la evidencia se impone.

2.2. La democracia es el menos malo de los sistemas para los seres humanos

Así pues, se ha de ser consciente de que habida cuenta el peso que representamos los seres humanos en la Tierra, y lo que pesa la Tierra en la Vía Láctea, y lo que representa ésta en el Universo, el asunto de la democracia es poco relevante.

Sin embargo, como la democracia parte de la base de la igualdad de los seres humanos, los unos respecto de los otros, independientemente de su origen, educación, posesiones y circunstancias, al ser un proceso tan trasgresor de la naturaleza, merece la pena insistir, reflexionar y profundizar por la trascendencia y por la capacidad de transgredir el orden natural de las cosas.

2.2.1. Las estructuras políticas y las reglamentaciones económicas

En el ámbito de lo público se imponen las leyes (esos ordenamientos que contienen algunas –a veces muchas- mentiras codificadas) como referencias de comportamiento.

En el ámbito económico se impone las reglas contradictorias de la cooperación y la competencia, que se suceden según las circunstancias y la fuerza de los protagonistas.

Es más, se conoce que los protagonistas económicos se valen de todo (como en el amor y en la guerra) y se comprueba como algunos sistemas políticos, supuestamente democráticos, están “invadidos” y tergiversados por los intereses económicos. Una buena prueba son las fotos que interesa que sean difundidas de las reuniones entre los presidentes de los consejos de administración de las empresas más grandes, financiadoras, más o menos legalmente, de los partidos políticos con expectativas de gobernar, y sus “empleados” externos representados por el presidente del Consejo de Ministros.

No es que haya un “adelgazamiento” –valga la expresión- del sector público que se sirve de empresas vinculadas para desarrollar las funciones propias de la administración pública (por ejemplo: estudios de ingenieros que elaboran los informes que podrían hacer los ingenieros que, por oposición, ocupan puestos de la plantilla del ministerio que encarga el estudio; empresas de seguridad privada –creadas por policías en excedencia- que se encargan de la seguridad de instalaciones militares en las que hay soldados-; y en general, otros negocios carroñeros porque no compiten en el mercado, sino que tienen “patente de corso” amparada en algún tipo de concesión); sino que las empresas más grandes, cooperando y compitiendo, utilizan a la administración pública para adulterar las reglas de mercado con normas, decretos y reglas contradictorias, complejas y manifiestamente mejorables.

Esto es una pauta en los estados (sea como sea como estén representados: monarquía o república) con mucha administración pública; y es algo natural en naciones (como institución que representa al estado) en las que el estado pesa poco ya sea porque tienen poca historia o porque ya ha entrado en la etapa de reducción del sector público.

Nótese que el vocablo sector es incorrecto porque implica, implícitamente, una capacidad de comparar, en este caso, lo público con lo privado; y esto es, evidentemente, imposible.

Incluso se viene asistiendo a un deterioro irreversible de los sistemas políticos en un mundo caracterizado por la disponibilidad generalizada de información que ha permitido comprobar lo que ya se sabía pero no estaba confirmado las ineficiencias de las administraciones públicas y el deterioro irreversible de las instituciones.

2.2.2. La justicia para la vigilancia del ejercicio de la democracia

Sea cual sea el sistema de gobierno, desde que se promulga la separación de poderes – que se contrarrestan para evitar la acumulación- la justicia es esencial, central y fundamental. No cabe un sistema político que pretenda ser democrático en el que se asumen, como algo natural, privilegios del tipo,

- por un lado, de in-imputabilidad que llevan a conocidos abusos de poder y a que otros, acaben considerándose impunes;
- por otro lado, aforamientos o, peor aún, indultos.

Aunque la sabiduría popular establece que 1) “Más vale honra sin barcos que barcos sin honra” y que 2) “nobleza obliga”, en realidad no siempre se cumple esta hipotética costumbre como fuente del derecho que proponía Hans KELSEN en su Teoría pura de Derecho. Más bien al contrario como se confirma cuando “no salen las cuentas” al evaluar patrimonios acumulados –de valores estimados que circulan por la Red- a lo largo de una vida de servicio y compararlos (incluso “la mitad de la mitad”) con la suma de rentas de trabajo del servidor o empleado público en cuestión ni siquiera bajo la hipótesis de que el susodicho hubiera ahorrado toda su renta de trabajo (publicada en el BOE) y lo hubiera ido capitalizando a un tipo de interés generoso de manera acumulativa. “Lo que no son cuentas son cuentos”.

“El poder tiende a corromper, y el poder absoluto corrompe absolutamente” (John Emerich EDWARD) Efectivamente, los ciudadanos –que no somos súbditos-, somos sistemáticamente ultrajados. El estado de derecho ha sido subvertido de manera irreversible.

Estamos asistiendo a un cambio de época. Se ha puesto blanco sobre negro (en los medios electrónicos e incluso en la prensa escrita) que hay corrupción en las instancias más ¿altas? (eso que se intitula como “las más altas magistraturas” aunque allá no haya maestros sino otros sustantivos); entre los políticos de diferentes partidos: autonómicos y nacionales.

Los políticos (casi todos los políticos, cada uno en su ámbito): guiados por la avaricia y la corta visión de futuro han desvalijado las cajas de ahorro (que antes se apellidaban “y Montes de Piedad”) con la excusa de acceder a la condición de banquero (que, como se sabe, tiene su origen en el negocio de la administración de la usura) para defender el bien común; han recalificado los terrenos en su propio beneficio; han afectado sobremanera el medio

ambiente; han arramblado con todo, han subvertido las reglas de mercado; e incluso han sido incoherente a los idearios que los caracterizan: ha primado la regla de “todo –lo de hoy y lo de mañana- para mi”. No se han comportado como los animales, con naturalidad, porque la avaricia no es natural, sino que es un pecado –poco inteligente por cortoplacista, como la vida de un ser humano- exclusivo de los seres humanos.

Lo malo de esta situación es que nadie tiene la culpa. No hay responsables. La justicia no ha cumplido su función trascendental de “dar a cada uno lo suyo”.

Se sabe que algunos miembros de los sindicatos han metido la mano en el saco del dinero público (que es de todos y no como decía aquella inculta, ordinaria y soez política que afirmaba que “no es de nadie”); algunos banqueros roban, algunas empresas compran favores, algunos periodistas dicen verdades a medias,

Y también se conoce que la justicia no aplica las consecuencias del incumplimiento de la normativa, y, sobre todo, el sentido común. No hay justicia; y, por tanto, no hay democracia.

2.2.2.1 SI NO HAY JUSTICIA NO HAY DEMOCRACIA

La justicia es lo que importa. No vale el argumento del “coste político” ¿perdida de prestigio profesional?, se trata de que “el que la hace la pague” y “que cada palo aguante su vela”.

Lo que sigue es una lista numerada de problemas suficientemente conocidos de la justicia que la configuran más como un problema que como una solución. Si la justicia funcionara bien no habría corrupción y la administración pública estaría al servicio de la sociedad y no al revés. Aquí, por tanto, es aplicable el viejo aforismo latino: “El que es causa de la causa es causa del mal causado”

1) Se ha creado –hace tiempo, con base en la revisable Constitución- el incorrectamente denominado Tribunal Constitucional (que no forma parte de la pirámide de los Tribunales de Justicia), que se encaraman por encima del Tribunal Supremo aunque no todos sus miembros lo son del poder judicial. Es decir, se confunde, y no sólo por el abuso del lenguaje, lo político con lo judicial.

2) Se han conocido casos en los que se tergiversa la propia administración de justicia. No sólo por el incumplimiento de su función de los fiscales, que no actúan de oficio o, si lo hacen, no cumplen con la función para la que está creado, para actuar a favor del estado como si de “abogados del estado” (vale decir de la cosa pública entendida) se trataran, para defender a advenedizos banqueros cuyo mérito es ser amigo de políticos o a políticos cuyo comportamiento es muy conocido.

3) Adicionalmente, hay que estar prevenido (no sólo en el sentido procesal) y eludir, en la medida de lo posible los fallos(sic) del Tribunal Supremo que son chaqueteros e injustos, al contravenir sentencias que son cosa juzgada por las Audiencias, que afectan a políticos, lo cual es escandaloso porque o falla (en sentido literal) el tribunal inferior o falla (en sentido literal) el tribunal superior. Y, en cualquier caso, falla la administración de justicia.

4) Los jueces deben ser “no partidarios”, vale decir “no prevenidos”; y esto viene condicionado por la adscripción de los jueces a organizaciones que se autodenominan “profesionales” que configuran el órgano superior de la judicatura, y trae como consecuencia, resoluciones judiciales parciales, revisables, discutibles, interpretables e injustas.

5) La consideración de algunas personas de carne y hueso, al servicio del estado que son inimputables y la de otros que son aforados es una manifestación fehaciente de que no todos somos “iguales ante la ley”; y esto clama al cielo. Es una contradicción en los términos porque es la propia norma, de obligado cumplimiento (incluso aunque no se conozca) la que establece esas diferencias. Es de vergüenza ajena que un determinado servidor público de la jerarquía y sea cual sea su ámbito: legislativos, ejecutivo y judicial) queden “amparado”, vale decir, impune.

6) La legalidad (ilegítima) de la posibilidad de conceder indultos –perdones o eximentes del cumplimiento de sentencias de otro poder –el judicial- por parte de otro poder –el ejecutivo- como mecanismo en manos de los políticos para pagarse “favores” los unos a los otros como lo demuestra el alto nivel de correlación de esas trasgresiones con las que el poder ejecutivo se salta a la torera las resoluciones (sentencias) del poder judicial en particular entre los corruptos (que sólo se encuentran entre los políticos).

En suma, se consagra el que un poder se inmiscuya en las acciones de otro, con lo que sólo se puede concluir que no son independientes, según el planteamiento clásico de la separación de poderes, y que uno es ascendiente sobre otros.

7) La relación entre fines y medios es muy desigual: la administración de justicia es injusta por su lentitud (hay casos –generalmente de corrupción política- que tardan en ser juzgados varios quinquenios). Y, relacionado con esta deficiencia se añade otra deficiencia: se ha aprobado un sistema de tasas que excluye del acceso a la justicia a un gran número de justiciables en determinados supuestos que son de interés para los integrantes de las organizaciones de producción en general y para los de las organizaciones de producción de participación en particular. Y, el argumento ha sido “desatascar” (nótese la inteligencia de la población en el uso del lenguaje) a la justicia.

8) Se tiene la certeza de que las cauciones y multas señaladas a los delincuentes no consiguen satisfacer a los justiciables, particularmente cuando son muchas personas los afectados. Son conocidos los casos de condenados que después de haber pasado en prisión un periodo menor que el establecido en la condena (no se quiere entrar aquí en las cuestiones de vigilancia penitenciaria que son de mucha enjundia) siguen disponiendo de un patrimonio conseguido, al menos, en parte, gracias a los delitos que han sido cosa juzgada, gracias a los alzamientos y fugas.

En suma: si no hay justicia no hay democracia. En efecto: si la democracia se basa en la regla una persona un voto es porque se fundamenta en el principio de que todos los miembros del país (denominación que recibe la sociedad a la que está encaramada –valga la expresión- el estado) son iguales.

La justicia tendría que ser 1) ciega, 2) independiente, 3) igual para todos y además, 4) eficiente. Sin embargo, ninguna de esas condiciones se da en la actualidad con carácter general, como denunció y proclamó hace mucho tiempo el ex alcalde de JÉREZ de la FRONTERA, Pedro PACHECO, en una frase que forma parte del acervo cultural: “la justicia es un cachondeo”.

3. LA ADMINISTRACIÓN

Se trata de la estructura, dependiente de la organización, formal e informal de unidades funcionales u operativas para desarrollar las tareas productivas y de distribución.

REVESCO Nº 112 - Extraordinario en Homenaje al Profesor Alfonso Carlos MORALES

GUTIÉRREZ - ISSN: 1885-8031 - www.ucm.es/info/revesco

Evidentemente, su forma, su adecuación, su adaptación, su modo de ser, su manifestación, depende del carácter de la organización de la que depende.

En cualquier caso, la administración no es democrática por su propia esencia, ya que, en cualquiera de sus manifestaciones desarrolla una estructura jerárquica que, para que sea eficiente, requiere disponer de unos canales de comunicación suficientemente fluidos.

3.1. La imperativa búsqueda de la eficiencia en la ejecución de las tareas

La organización tiene que ser eficiente independientemente de su sistema de gobierno; y, además, como el desarrollo de muchas tareas no admite más cambios que los que la competitividad reconoce y aconseja, el ejercicio de la regla una persona un voto está muy constreñido en el ámbito de las tareas administrativas que invaden cualquier ámbito del proceso de producción y distribución.

La democracia en las organizaciones no alcanza a todo.

En efecto, ni siquiera en organizaciones que acometen funciones desarrolladas por personas muy homogéneas por su capacidad profesional, nivel de formación, especialización, experiencia y las otras condiciones para desplegar las tareas, ni siquiera en esas organizaciones (por ejemplo, estudios de ingenieros forestales especializados en evaluar el impacto sobre el medio ambiente de las iniciativas humanas o acaso unidades de investigación en biología molecular) es posible desarrollar las funciones democráticamente; ni siquiera es posible aplicar la democracia para decidir quien hace cada tarea.

La causa es la necesaria especialización para conseguir destrezas que favorezcan que la organización sea eficiente.

3.1.1. La eficiencia se superpone a la democracia

En realidad el epígrafe está mal enunciado. Se asume, implícitamente, el sentido común, por el cual todos los miembros están de acuerdo en anteponer la búsqueda de la eficiencia (porque conviene a todos, por tanto hay un latente ejercicio de la democracia que llevará a una ausencia de democracia en la ejecución de tareas) en el desarrollo de las tareas, antes que el ejercicio de la democracia hasta para decidir como hacer lo que hay que hacer.

3.1.1.1. LA IMPLANTACIÓN DE ESTRUCTURAS ADMINISTRATIVAS FUNCIONALES, MÁS O MENOS, PARTICIPATIVAS

Se instalan, en casi todas las organizaciones, por pequeñas que sean, por participativas que sean, por homogéneas que sean, por variadas que sean, estructuras administrativas a través de la que discurren los flujos de información para tomar las decisiones que afectan a la ejecución de las distintas tareas, con el correspondiente riesgo de anquilosamiento, adormecimiento, envejecimiento y de asunción de valores indiscutibles.

En realidad este proceso es muy natural, y aparece constantemente en la naturaleza (que, por cierto, es bastante eficiente pero poco democrática).

3.1.1.2. EL DESARROLLO DE LAS FUNCIONES DE LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS DEBIDO A LA NECESARIA ESPECIALIZACIÓN

Consecuentemente, se produce una falta de democracia en el devenir de la organización, derivada de la necesidad de adoptar e implantar una estructura administrativa que permita coordinar, ordenar temporalmente, y hacer más eficiente, el desarrollo de las funciones debido a la necesaria especialización.

4. LA DIRECCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

La dirección o el proceso de consecución de los objetivos establecidos por la estructura de poder que es la organización es una función poco democrática por su complejidad. En efecto, esta importantísima función depende, en cualquier organización, directamente de la propia organización y se configura como un bucle de informaciones-decisiones encadenadas que se suceden sin fin en cualquiera de las manifestaciones de cualquier tipo de organización: producción, distribución, finanzas, etcétera. Incluso es aplicable a cualquier ser con ojos en la cara, capaz de ver “lo que tiene delante”.

Es decir, la dirección es una función que se desarrolla a lo largo de un periodo de tiempo.

Los epígrafes que siguen describen los nudos o fases sucesivas o etapas vinculadas que conforman el proceso de dirección de cualquier organización.

4.1. El establecimiento y el re-establecimiento de los objetivos

Este nudo es un dato, que puede plantearse como el dato inicial, aunque haya que volver a él al final del proceso. Se trata de determinar a donde ir, en el bien entendido de que, como consecuencia del proceso de dirección, cabe la posibilidad de cambiar los objetivos: matizarlos, modificarlos o incluso ratificarlos para el siguiente periodo de tiempo.

En este establecimiento de objetivos es la única ocasión en la que los miembros pueden tener la posibilidad de traer a la organización las maneras que teóricamente se desarrollan en la vida civil: una persona un voto; en cuyo caso, la organización es de participación, y si es de producción, se puede hablar de organización de producción de participación.

Pero, incluso en este tipo de organizaciones cabe dirimir si se practica una auténtica democracia debido a la heterogeneidad de los diferentes participantes: proveedores, consumidores, acreedores, trabajadores (que pueden tener diferente vinculación con la organización: asalariados o trabajadores por cuenta propia, e incluso diferentes categorías profesionales).

Un ejemplo puede ilustrar lo manifestado: el caso de un despacho de abogados en el que trabajan los socios y otros que no lo son, incluyendo a otros letrados, que no ejercen la función propia de los colegiados, e incluso otros que, bien desde dentro, como asalariados, o desde fuera, trabajan para prestar servicios profesionales esenciales: la llevanza de la contabilidad, el asesoramiento de la imagen, etcétera.

Así pues, ni siquiera en organizaciones homogéneas, y ni siquiera en esta fase cabe entender que la democracia se puede desarrollar en sentido estricto; y, eso sin contar las consideraciones de más arriba acerca de la sumisión de los votantes a determinadas situaciones naturales de autoridad natural derivada de la antigüedad, sabiduría, prestigio, influencia o capacidad de conseguir clientela.

En cualquier caso, además, como ya se describe más arriba, hay poco margen de maniobra: quizás la ordenación de causas y efectos (y, subsiguientes causas y efectos) ya que en el árbol de las metas, subobjetivos, objetivos y fines puede haber alguno o algunos grados de libertad.

4.2. El diagnóstico

Los subepígrafes que integran este apartado componen el segundo conjunto de datos para la toma de decisiones que se acumulan a los datos que se han obtenido al establecer los objetivos.

Por tanto, en este proceso no cabe aplicar la regla democrática de una persona un voto.

Lo más que se puede conseguir es una divulgación homogénea, o al menos, una difusión de la información a través de soportes de libre acceso para los integrantes que pueden participar en la toma de decisiones; ya que, de lo contrario, una disposición heterogénea, sólo puede contribuir a una democracia imperfecta e incluso a una situación perfectamente antidemocrática. En efecto, si información es poder, la falta de información y la información parcial sólo puede contribuir a desnaturalizar la toma de decisiones.

4.2.1. El análisis de las restricciones

Se trata de la observación, estudio, investigación, evaluación y comparación de las limitaciones con las que se tropieza la organización, que pueden ser internas o externas.

En esta fase la democracia sólo puede ser protegida para eludir los riesgos referidos más arriba.

4.2.1.1. EL ANÁLISIS DE LAS RESTRICCIONES INTERNAS: LAS DEBILIDADES

Se refiere a todos los aspectos que, dependiendo de la propia organización, pueden limitar, constreñir, y hacer complejo, e incluso imposible, la consecución de los objetivos que deben ser conocidos y evaluados con el fin de tomar las decisiones oportunas para reducirlos y, a ser posible, eliminarlos.

4.2.1.2. EL ANÁLISIS DE LAS RESTRICCIONES: LAS AMENAZAS

Se refiere a todos los aspectos que, independientes de la propia organización, pueden limitar, constreñir, y hacer complejo, e incluso imposible, la consecución de los objetivos que deben ser conocidos y evaluados con el fin de tomar las decisiones oportunas para reducirlos y, a ser posible, eliminarlos.

4.2.2. El análisis de las potencialidades

Se trata de la observación, estudio, investigación, evaluación y comparación de las capacidades disponibles para la organización, que pueden ser internas o externas.

En esta fase la democracia sólo puede ser protegida para eludir los riesgos referidos más arriba. Y, habida cuenta que las capacidades pueden ser manejables, dentro de un orden, conviene que sean administradas con la diligencia de “un buen padre de familia” utilizando una terminología machista y excluyente del Código Civil que sorprendentemente no se pone en tela de juicio. Por tanto, esa eficiencia que se recomienda exige una profesionalidad que no se compadece, necesariamente, con el ejercicio de la democracia.

4.2.2.1. EL ANÁLISIS DE LAS POTENCIALIDADES: LAS FORTALEZAS

Se refiere a todos los aspectos que, dependiendo de la propia organización, pueden favorecer, ayudar, e incluso hacer más fácil la consecución de los objetivos que deben ser conocidos y evaluados con el fin de tomar las decisiones oportunas para multiplicarlos.

4.2.2.2. EL ANÁLISIS DE LAS POTENCIALIDADES: LAS OPORTUNIDADES

Se refiere a todos los aspectos que, independientes de la propia organización, pueden favorecer, ayudar, e incluso hacer más fácil la consecución de los objetivos que deben ser conocidos y evaluados con el fin de tomar las decisiones oportunas para aprovecharlos.

4.3. La planificación

El proceso de concreción de ¿qué hacer? ante cada contingencia para un intervalo de tiempo futuro se conoce como planificación. Por tanto, se trata de una fase en la que hay que elegir, aunque sea ante situaciones que no tienen porque ocurrir.

Se trata, por un lado, de un proceso en el que cabría pensar en aplicar la regla de una persona un voto, ya que hay que elegir entre alternativas, aunque sólo sean, eventuales. Pero, por otro lado, habida cuenta la complejidad de la ordenación y concatenación de decisiones (“una cosa lleva a la otra” y “tiempo al tiempo” siempre que “se esté a lo que se está”) se trata de un proceso complejo que requiere aplicar un nivel de conocimientos amplio, incluso en organizaciones sencillas que habitan en entornos no turbulentos, y la administración de la

información acumulada en el establecimiento de objetivos y en el diagnóstico. Por tanto, el ejercicio de la democracia está también limitado en esta etapa.

Cabe afirmar que la planificación está implícita en toda la naturaleza pero que igual que los ríos siguen su curso, unos caminos que son los naturales, los que mejor se adecuan al equilibrio de todas las fuerzas que intervienen en el proceso y a la aplicación del principio de conservación de la energía, una cosa análoga ocurre con el discurrir de otras organizaciones: ¿Dónde va Vicente? ¡Donde va la gente!, como ocurre con las migraciones de cebras en las llanuras de África Central, o con las organizaciones de producción que están adaptadas a su mercado.

Sólo las organizaciones innovadoras no se conforman, al menos en sus épocas iniciales; y, es precisamente, en estas circunstancias en las que se pueden detectar manifestaciones de ejercicio de democracia entre los participantes iniciadores de la actividad, precisamente a través del impulso que hay que desarrollar para conseguir un futuro deseado y que las circunstancias ayuden.

4.3.1. La toma de decisiones anticipada

Este proceso, tomar decisiones anticipadas, requiere una visión de futuro que sólo está desarrollada por los empresarios (no decir emprendedores ni autónomos ni autoempleados) que, incluso dentro de una organización de producción, que puede ser de participación, creen ver como pueden llegar a ser las cosas y, además, quieren que sean como las imaginan, las suponen o las sueñan. Consecuentemente, cuando asumen los riesgos financieros, profesionales, laborales y personales, para tratar de conseguirlas “arman” (como dicen los argentinos) la organización de producción con esa pretensión, y, a veces, lo logran, e incluso, a veces, consiguen cosas que no imaginaron. Pero, también, nuevamente, a veces, fracasan, aunque sería mejor decir que no consiguen los resultados soñados, sino otros que pueden ser desalentadores o defraudadores.

4.3.1.1. LA INFORMACIÓN

La información es, haciendo una analogía, la materia prima del proceso de toma de decisiones: cuanta mejor (no importa la cantidad porque hay que administrarla y eso conlleva costes que deben ser mínimos, sino la calidad) información, el proceso de toma de decisiones tiene más garantías.

Los periodistas de los medios divulgan de oído y lógicamente, mediatizados por la necesidad de contribuir a la supervivencia del medio que les contrata, muchas verdades a medias. En general, hablan de oídas porque se caracterizan por ser aprendices de todo y maestros de nada, ya que su función es “ser testigos de la actualidad”, así, entre comillas, aunque, en realidad todos podemos serlo, pero ellos lo son “profesionalmente”. Además, en esa importante tarea de divulgar las noticias (cuya categoría admite una valoración) se deberían ver condicionados por un escrupuloso uso del idioma, y, sin embargo, en muchas ocasiones se hacen eco de barbaridades como “condicionalidad”, la marca España, “a nivel de Europa” y otras horteradas que se les ocurre a los políticos más incultos, y las propagan sin ningún problema, y lo que es peor, sin conciencia de que están cometiendo errores que afectan al lenguaje: la concreción de lo que nos hace diferentes de los otros animales y nos convierte en ¿racionales?

En el ámbito de la organización de producción es muy sencillo instalar sistemas de procesamiento de la información muy eficientes a los que adaptarse rápidamente favorecido por el enorme interés que tienen los participantes en disponer de toda la información. Los murales virtuales, las redes sociales, los grupos de interés, y otros procedimientos, son mecanismos que permiten que la información fluya con fluidez en el grupo de personas que han de tomar decisiones, ya que a estos soportes de información pueden acceder todos los que son testigos de la realidad: los profesionales y los no profesionales, afortunadamente.

Como se trata en el apartado sobre el valor de la organización, si se informara de las relaciones causales entre fines y medios, de las relaciones encadenadas entre tareas, funciones, metas, objetivos y fines, las decisiones –democráticas- estarían encarriladas con muy poco margen de actuación de manera que la participación en las decisiones, que configura el carácter democrático de la organización, quedaría circunscrita a un abanico de posibilidades muy estrecho.

4.3.2. La confección de presupuestos

Se trata de la concreción en términos de unidades monetarias de lo que está recogido en el plan. Por tanto, es un proceso que implica la ejecución de la función siempre complicada de la valoración (“quien parte y reparte se lleva la mejor parte”), y, lo que es más difícil aún, la valoración de cosas que aún no existen, pero se prevé que existirán, aparecerán, se producirán.

Aunque la llevanza de las cuentas se puede hacer aplicando la regla de “la cuenta de la vieja”, que es el sistema que utilizan algunos tesoreros de algunos partidos políticos que desconocen el criterio de devengo y usan el criterio de caja, lo cierto es que la confección de presupuestos es una función compleja que requiere la aplicación de un conjunto de hipótesis de sentido común, por un lado, y de unas técnicas de llevanza de la contabilidad, que, aunque no son muy complicadas exigen un determinado nivel de conocimientos no disponible por la generalidad.

Por tanto, esta tarea, que es básicamente técnica, no puede ser democrática, sino que ha de ser desarrollada por especialistas tan objetivamente como sea posible.

4.4. La gestión de las decisiones tomadas desde la Administración

La ejecución (no usar implementación porque es un solecismo injustificado e injustificable como lo califica María MOLINER) de las decisiones a medida que van llegando el momento en que las funciones del plan han de ser desarrolladas depende de la Administración, que como se ha comentado, depende de la Organización o Estructura de Poder. Una analogía es la de “abrir el melón” y disponerlo para consumirlo.

Ahora bien, como hay una dependencia entre estructura y funciones, según como sea la organización así es la administración y, consecuentemente la gestión. El melón se puede abrir transversalmente o cortarlo por la mitad; y, en ambos casos, se puede trocear (para prepararlo para ser consumido) de varias formas: con una herramienta que extrae los trozos en forma esféricas o bien en rodajas o, incluso en dados.

Dicho de otro modo: los márgenes de maniobra de las propias ejecuciones, cuando los hay, permiten desarrollar una determinada capacidad de tomar decisiones entre los participantes en la ejecución de decisiones, si hay más de uno. De manera que, aunque la organización de producción no sea de participación, puede darse el caso de que haya participación democrática en las decisiones de ejecución por parte de los participantes en esas tareas concretas.

4.4.1. La obtención de los resultados

Esta etapa del proceso de dirección resulta de la conjunción de la planificación, a medida que su calendario va aconteciendo, y de la gestión de las decisiones correspondientes.

Es una función automática.

4.5. El control de los resultados

Finalmente es necesario y conveniente desarrollar una última fase del proceso de dirección previa a la del establecimiento (en realidad hay que hablar de re-establecimiento) de los objetivos.

El control es una fase de confección de información. La que resulta de comparar los objetivos perseguidos y establecidos al principio del proceso de dirección que acaba de concluir con los resultados obtenidos.

Este mismo proceso conlleva un requerimiento que debería haber sido atendido con la confección de presupuestos: la necesidad de medir tan concretamente como es posible. Ahora bien, para poder hacer esa comparación adecuadamente, es necesario que los términos a comparar hayan sido evaluados con el mismo criterio y que tengan la misma unidad de medida; y eso lo proporciona la conversión en unidades monetarias, aunque eso conlleve aplicar el complejo y discutible proceso de valoración.

Pero no basta con esa comparación: es necesario y conveniente acumular otra información, que es más compleja de obtener: la que resulta de indagar, escrutar, averiguar y analizar las causas de las diferencias o no entre lo deseado y lo obtenido. Puede ocurrir que aparentemente se ha conseguido batir el objetivo de incrementar las ventas (incluso se conoce que la diferencia es de 2 puntos), pero es necesario comprobar si el objetivo estaba bien establecido o era poco ambicioso.

Por tanto, esta fase de control, es la antesala de la del restablecimiento de los objetivos en donde, nuevamente, hay la posibilidad (ciertamente limitada) de participar en su fijación, a través de los órganos que la organización se da a sí misma.

5. CONCLUSIÓN

De manera análoga a como los ciudadanos integramos los denominados estados de derecho (que algunos titulan de desecho) y tenemos la facultad de participar, en teoría, de manera equilibrada en los tres poderes: legislativo, ejecutivo y judicial, lo cierto es que cualquier ciudadano puede participar en realidad sólo en dos de los tres poderes, mientras que

para participar en el poder judicial hay que ser licenciado en Derecho y miembro de la carrera judicial.

Por su parte, en el seno de las organizaciones de producción el ejercicio de la democracia está también limitado, pero de manera distinta.

El poder legislativo es un dato del problema: el mercado impone sus leyes, aunque cabe una tergiversación (nadar y guardar la ropa) a través de los fenómenos de competencia y cooperación, emulando lo que ocurre con tanta frecuencia en la naturaleza, siquiera para compensar el comportamiento carroñero de los poderes públicos que aparentemente regulan el mercado.

Por su parte, precisamente por los condicionamientos técnicos y la disponibilidad de información, así como por la asunción de que hay más coincidencias en los objetivos que conflictos (precisamente en hacer tan grande como sea posible el valor de la organización), la toma de decisiones bajo la regla de una persona un voto puede estar reconocida y desarrollada a través de órganos, pero está constreñida a lo largo de todo el proceso de dirección o de consecución de los objetivos.

Sin embargo, el poder judicial, aunque es mejor decir, de administración de justicia en los conflictos de competencia y de retribución, en el seno de la organización pueden ser ejercida en la propia organización (los trapos sucios hay que lavarlos en casa) a través de procedimientos que no pasen por la justicia ordinaria(sic) mediante los sistemas de arbitraje y de transición (“más vale un mal pacto que un buen pleito”) y el uso de jurados que aplicando subsidiariamente normas y, sobre todo, el sentido común, den a cada uno lo suyo. Y esta capacidad de administrar la justicia en los órdenes civil y mercantil, en lo interno, está legitimada, precisamente por el ejercicio de la democracia por el cual todos somos iguales ante la ley natural; pero, además, porque la administración de justicia convencional “no es de fiar”.

**LA ECONOMÍA SOCIAL EN CLAVE INTERNACIONAL.
CUANTIFICACIÓN, RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL Y
VISIBILIDAD SOCIAL EN EUROPA, IBEROAMÉRICA Y
NORTE DE ÁFRICA**

POR

Rafael CHAVES ÁVILA¹,
Jose Luis MONZÓN CAMPOS²,
Jose María PÉREZ DE URALDE³ y
Mario RADRIGÁN⁴

RESUMEN

El presente trabajo tiene tres mayores objetivos: en primer lugar, pretende analizar el grado de visibilidad social del concepto de economía social desde una perspectiva internacional, entendiendo por ello su grado de conocimiento y percepción por la sociedad. En segundo lugar, estudiar su grado de institucionalización en el ordenamiento jurídico ya sea con leyes, políticas de fomento o con órganos específicos de atención a la economía social. Finalmente, pretende cartografiar cuantitativamente la economía social, trazando las dimensiones macroeconómicas de este tercer sector de las economías. El ámbito geográfico abordado son los países de la Unión Europea, Iberoamérica y Norte de África. Se parte de la

¹ Rafael CHAVES ÁVILA. IUDESCOOP, Universitat de València. Dirección de correo electrónico: Rafael.Chaves@uv.es.

² Jose Luis MONZÓN CAMPOS. IUDESCOOP, Universitat de València. Dirección de correo electrónico: J.Luis.Monzon@uv.es.

³ Jose María PÉREZ DE URALDE. GEZKI. Director del Observatorio Vasco de la Economía Social (OVES-GEZKI) Universidad del País Vasco. Dirección de correo electrónico: director.observatorio.gezki@ehu.es

⁴ Mario RADRIGÁN. Universidad de Santiago de Chile. Dirección de correo electrónico: mario.radrigan@usach.cl.

Con la colaboración en el trabajo de campo de los investigadores y corresponsales nacionales que han participado en sendos estudios internacionales, en particular a Danièle Demoustier, Roger Spear, Chiara Carini, Magdalena Huncova, Alberto Zevi, para Europa, y Marietta Buchelli, Leandro Pereira, Ana Maria Dávila, Natalia García y Francesco Penaglia para Iberoamérica y Norte de África.

REVESCO Nº 112 - Extraordinario en Homenaje al Profesor Alfonso Carlos MORALES

GUTIÉRREZ - ISSN: 1885-8031 - www.ucm.es/info/revesco

http://dx.doi.org/10.5209/rev_REVE.2013.v112.43069

Fecha de recepción: 07/09/2013

Fecha de aceptación: 24/09/2013

concepción de economía social acuñada en la literatura científica y recientemente sancionada en la nueva legislación en la materia.

Palabras clave: economía social, concepto, dimensiones económicas, Europa, Iberoamérica, África

Claves ECONLIT: D640, P130, Q130, L310

**THE SOCIAL ECONOMY IN INTERNATIONAL PERSPECTIVE. ECONOMIC
DIMENSIONS, INSTITUTIONAL RECOGNITION AND SOCIAL VISIBILITY IN
EUROPE, LATINAMERICA AND NORTH OF AFRICA**

ABSTRACT:

The present work has three major goals: first, it aims at analysing the degree of social visibility of the concept of social economy from an international perspective, understanding by social visibility their level of awareness and perception by the society.

Secondly, to study its degree of institutionalization in the legal framework either with laws, policies or building with specific bodies dedied to the social economy.

Keywords: social economy, concept, economic dimensions, Europe, Latinamerica, Africa

1. INTRODUCCIÓN

La economía social constituye una importante realidad social y económica, no siempre conocida ni reconocida, cuya actividad cotidiana silenciosa está mejorando las condiciones de vida y solucionando los problemas sustantivos de millones de personas en el mundo así como creando riqueza solidariamente.

Desde hace años la economía social está siendo objeto de atención por parte de la comunidad científica internacional, de la sociedad civil e incluso está emergiendo en la agenda política de numerosos gobiernos nacionales así como de instituciones internacionales tales como Naciones Unidas, la Organización de Estados Americanos, la Comisión Europea, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y la Organización Internacional del Trabajo (Chaves y Demoustier, 2013).

La plena incorporación de esta realidad social al imaginario social del mundo político, académico y de la sociedad civil organizada, como precondition para que adquiriera el rol sociopolítico que le corresponde, pasa, a nuestro juicio, por dar respuesta a tres grandes retos:

1. el reto de la conceptualización y representación intelectual de esta realidad social, identificando sus características identitarias y consensuando una definición en el ámbito científico y en la sociedad;
2. el reto de su visibilidad social y de su reconocimiento institucional, esto es, por un lado, su grado de conocimiento y percepción por la sociedad, y por otro, su grado de institucionalización en el ordenamiento jurídico ya sea con leyes, políticas de fomento o con órganos específicos de atención a la economía social;
3. el reto de cartografiar cuantitativa y cualitativamente la economía social, tanto al objeto de valorar sus dimensiones macroeconómicas, de identificar experiencias paradigmáticas eventualmente reproducibles, como de medir su impacto social y económico;

El objeto del presente trabajo es analizar en qué medida la economía social se encuentra respondiendo a estos tres retos. Para este análisis nos beneficiamos de dos estudios de carácter internacional que hemos desarrollado en los últimos dos años y que han abordado sendas realidades, por un lado, la Unión Europea y por otro Iberoamérica y Norte de África. El primero ha sido dirigido por los profesores José Luis Monzón y Rafael Chaves por cuenta del Comité Económico y Social Europeo, en el que han participado en el trabajo de campo más de una treintena de corresponsales nacionales. El segundo estudio, elaborado para la Fundación Carolina, ha sido dirigido por los profesores Rafael Chaves y Jose María Pérez de Uralde y específicamente el trabajo empírico ha sido coordinado por el profesor Mario Radrigán. En este segundo estudio han participado también varios investigadores de sendas universidades iberoamericanas. En ambos casos han sido investigaciones empíricas pioneras que se han enfrentado a importantes problemas, sobre todo de disponibilidad y fiabilidad de información.

2. EL RETO DE LA CONCEPTUALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA SOCIAL

Precisar adecuadamente los contornos de la realidad “situada entre la economía pública y la economía capitalista”, parafraseando a la obra seminal de Defourny y Monzón (1992) ha constituido el principal desafío en las pasadas dos décadas. Es sólo recientemente cuando este desafío ha encontrado una respuesta institucionalizada fuera del ámbito académico. En efecto, los artículos 3 y 4 de la propuesta de Ley española de fomento de la economía social realizada por el grupo de expertos dirigidos por el prof. José Luis Monzón cristalizaban una larga trayectoria de investigación científica en torno al concepto de economía social (Monzón, 2009). Ambos artículos establecen las señas identitarias de las entidades de economía social así como las formas jurídicas y empresariales concretas que se entendía respondían a tales señas de identidad. En concreto son las siguientes:

“Art. 3.- Principios de las entidades de Economía Social. Se consideran entidades de la economía social todas aquellas de naturaleza privada cuyas reglas de funcionamiento respondan a los siguientes principios:

- a) Primacía de la persona y del objeto social sobre el capital*
- b) Adhesión voluntaria y abierta*
- c) Control democrático por parte de los miembros o socios*
- d) Conjunción de los intereses de los miembros y del interés general*
- e) Defensa y aplicación de los principios de solidaridad y responsabilidad*
- f) Autonomía de gestión e independencia respecto de los poderes públicos*
- g) Destino de la mayoría de los excedentes a la consecución de objetivos a favor del desarrollo sostenible, la mejora de los servicios a los miembros y el interés general*

Art. 4.- Organizaciones y entidades de la Economía Social. A los efectos de la presente

Ley, se consideran entidades de la Economía Social, entre otras, las sociedades cooperativas, las mutuas y mutualidades, las sociedades laborales, las fundaciones privadas, las empresas sociales y, con carácter general, todas las asociaciones y entidades cuya organización y funcionamiento respondan principalmente a los principios formulados en el artículo anterior.” (Monzón, 2009:147).

Con ligeras variaciones es esta concepción la recogida, en primer lugar, en la incipiente legislación europea en la materia, como la española Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, y la portuguesa Ley 30/2013, de 8 de mayo, Lei de Bases da Economía Social, en segundo lugar, por instituciones europeas como el Comité Económico y Social Europeo (en su Dictamen 01/10/2009 sobre “Diversidad de Formas de empresa” y en el Informe sobre la Economía Social en la Unión Europea realizado por CIRIEC por cuenta del Comité en 2012) y el Parlamento Europeo (Informe ‘Toya’ sobre Economía Social, 26/01/2009), y en tercer lugar por la entidad representativa de este sector socioeconómico a escala europea, *Social Economy Europe*, en su *Carta de Principios de la Economía Social* (2002), heredera, a su vez, de la tradición francesa de entidades representativas de la economía social que arranca a finales de los años setenta con el CNLMCA – Comité National de Liaison des Mutuelles, Coopératives et Associations-.

Desde la perspectiva científica, esta definición ha tenido que operativizarse de manera más precisa al objeto de ser útil en el ámbito de la obtención de macromagnitudes de contabilidad nacional y ello porque los dos sistemas de contabilidad nacional más importantes actualmente en vigor, el SCN-1993 de Naciones Unidas y el SEC-1995 de la Unión Europea, no contemplaban como un sector institucional diferenciado al conjunto de operadores económicos que integran la Economía Social. Ha sido sólo recientemente cuando la Comisión Europea ha realizado un *Manual de orientación para la elaboración de una cuenta satélite de las empresas de la Economía Social (cooperativas y mutuas)* (Monzón y Barea, 2007). En el Manual se ha integrado en un único concepto los principios históricos y valores propios de la Economía Social y la metodología de los citados sistemas de contabilidad nacional en vigor. A partir de los criterios establecidos por el Manual de la Comisión, el Informe Chaves-Monzón del Comité Económico y Social Europeo ha formulado una definición operativa de Economía Social basada en un amplio consenso político y científico que está permitiendo cuantificar y hacer visible de forma homogénea y armonizada internacionalmente los principales datos agregados de las entidades que la integran. Dicha definición es la siguiente:

“Conjunto de empresas privadas organizadas formalmente, con autonomía de decisión y libertad de adhesión, creadas para satisfacer las necesidades de sus socios a través del mercado, produciendo bienes y servicios, asegurando o financiando y en las que la eventual distribución entre los socios de beneficios o excedentes así como la toma de decisiones, no están ligados directamente con el capital o cotizaciones aportados por cada socio, correspondiendo un voto a cada uno de ellos. La Economía Social también agrupa a aquellas entidades privadas organizadas

formalmente con autonomía de decisión y libertad de adhesión que producen servicios de no mercado a favor de las familias, cuyos excedentes, si los hubiera, no pueden ser apropiados por los agentes económicos que las crean, controlan o financian” (Chaves, Monzón, 2008)

Esta definición, congruente con la formulada por los propios actores de la Economía Social, configura *dos grandes subsectores* de la misma, el de productores de mercado y el de productores no de mercado, clasificación que es muy útil para la elaboración de estadísticas fiables y la realización de análisis de la actividad económica, de conformidad con los sistemas de contabilidad nacional.

Dos ideas claves deben de ser puestas de relieve en relación al concepto de economía social. La primera radica en la prioridad puesta al *elemento democrático y participativo* de decisión como característica definitoria de las entidades de economía social y que le diferencia de otras concepciones intelectuales del llamado ‘tercer sector’. La segunda idea a retener es que el concepto de economía social *no es una definición por formas jurídicas* (que incluirían tres o cuatro formas jurídicas básicas, a saber, las cooperativas, mutualidades, asociaciones con actividad económica y fundaciones) sino que es una definición de carácter estructural, es decir, una definición que establece características objetivas cuyo cumplimiento por parte de las diversas formas jurídicas les haría acreedoras de tal condición de entidad de economía social. Como conclusión de esta segunda idea, cada sociedad habrá construido sus propias formas jurídicas para dar cobertura a sus iniciativas sociales y económicas, con nexos en común a nivel internacional, y por tanto es necesaria la adaptación de aquel concepto a cada realidad nacional.

Ahora bien, no cabe duda que el concepto de economía social no ha sido la única construcción intelectual que abordara a ‘aquel sector socioeconómico situado entre las administraciones- empresas públicas y las empresas privadas tradicionales de carácter capitalista’ ni tampoco ha presentado un único sentido científico (Chaves, 1999). Al contrario, si bien puede considerarse que ha alcanzado un elevado grado de consenso internacional y social, no es menos cierto que continúa coexistiendo con otras tradiciones científicas, que llegan a ser preponderantes en algunos países, como la de las entidades no

lucrativas (*nonprofit organizations*), la economía solidaria y la más reciente de las empresas sociales, entre muchas otras⁵.

Otras concepciones

- El enfoque del sector no lucrativo.

Este enfoque es de tradición eminentemente anglosajona siendo predominante en los Estados Unidos donde ha generado una abundante literatura científica. Ligado al mismo se encuentran también las locuciones de sector filantrópico, sector voluntario y sector benéfico, evidenciando la importancia de las *charities* británicas y las *philanthropic foundations* estadounidenses. La idea principal que caracteriza a las entidades no lucrativas es la forma de distribución de los excedentes o beneficios, basada en el Principio de no distribución de beneficios a las personas que las han creado o que las controlan o financian (Powell, 1987; Weisbrod, 1988).

En los años noventa, liderado por la Universidad Johns Hopkins de Estados Unidos, se precisó el concepto de organización sin fines de lucro, dentro de la tradición ‘nonprofit’, el cual permitió realizar un estudio comparativo internacional con la finalidad básica de ofrecer una panorámica, sobre todo cuantitativa, de este sector social.

Los cinco criterios de las organizaciones sin fines de lucro que se establecieron fueron (Salamon y Anheier, 1997):

- a) son *organizaciones*, es decir, poseen una estructura y presencia institucional, generalmente con personalidad jurídica;
- b) *privadas*, es decir, están institucionalmente separadas de los poderes públicos, aunque pueden recibir financiación pública e incluir en sus órganos directivos a funcionarios públicos;

⁵ Es posible identificar más de una veintena de locuciones para referirse a este tercer sector en su sentido más amplio. Sin ser exhaustivos podemos citar: Economía social, Economía de entidades de participación, Sector no lucrativo, Empresas sociales, Tercer Sector, Sector voluntario, Sector filantrópico, Sector caritativo, Sector Cooperativo, Sector autogestionario, Economía solidaria, Economía Popular y Solidaria, Sector asociativo, Sector social, ONG's, Empresas socialmente responsables, ‘Empresas B’, entre otras. Coincidimos con Perri 6 y Pestoff (1993) en que las distintas locuciones y definiciones existentes constituyen construcciones políticas e intelectuales de proyectos políticos, en absoluto neutrales, no siempre comprendidos ni conscientemente utilizados en sus sesgos por el mundo académico y por la sociedad.

c) *autónomas*, es decir, con capacidad de control sobre sus propias actividades y libertad para elegir y cesar a sus órganos de gobierno;

d) *no reparten beneficios*, es decir, estas entidades pueden generar beneficios pero éstos deben ser reinvertidos en la misión principal de la organización y no ser distribuidos entre sus propietarios, miembros fundadores u órganos directivos;

e) *voluntarias*, lo que significa, en primer lugar, que la pertenencia a ellas no es obligatoria ni está legalmente impuesta y, en segundo lugar, que deben contar con la participación de voluntarios en sus actividades u órganos de gestión.

- *El enfoque de la economía solidaria.*

Siguiendo a Monzón y Chaves (2012), con esta misma denominación han aparecido dos concepciones de economía solidaria, una europea y otra iberoamericana, con importantes nexos de unión. Ambas presentan como característica el objetivo de producir bienes sociales o preferentes para sus miembros o para la sociedad. Los bienes preferentes son aquellos sobre los cuales existe un amplio consenso político y social en cuanto a que son esenciales para una vida digna, y por lo tanto deben estar a disposición de toda la población, independientemente de su renta o poder adquisitivo. Cuando el gobierno se muestra incapaz de proveer a toda la población de estos bienes y servicios, es la propia sociedad civil la que se auto organiza para satisfacer sus necesidades. Es así como, en un contexto de reestructuración o insuficiencia de provisión de los Estados sociales, han emergido nuevas organizaciones sociales, junto a las clásicas cooperativas. Según el enfoque francés, esta ‘nueva economía social y solidaria’ presenta tres características distintivas: a) las demandas sociales a las que pretende dar respuesta, b) los actores que promueven estas iniciativas y c) el deseo explícito de un cambio social. Desde esta concepción la forma jurídica es poco relevante y el posicionamiento económico es híbrido, pues entiende que la economía solidaria si sitúa a caballo entre tres polos: el mercado, el estado y la reciprocidad, polos que se corresponden a los principios de mercado, redistribución y reciprocidad (Laville, 1994). En la práctica, las cooperativas y asociaciones son las formas dominantes de esta economía solidaria, aunque rechazan que lo sean todas, excluyendo, por ejemplo, a las cooperativas más institucionalizadas y ‘banalizadas por el mercado’ precisamente por su escaso carácter transformador social.

En Iberoamérica la economía solidaria está más ligada al concepto de economía popular y hace mayor hincapié a la idea de constituir una fuerza de transformación social portadora de un proyecto de sociedad alternativa a la globalización neoliberal, respondiendo además en mayor medida a los problemas de pobreza, subdesarrollo y exclusión social (Singer, 1997, Coraggio, 1997).

- El enfoque de las empresas sociales.

Siguiendo a Monzón y Chaves (2012), una prolífica literatura científica ha aparecido en los últimos años versada sobre las empresas sociales, si bien carente de consenso en cuanto al contenido de este enfoque. Es posible, sin embargo, distinguir cuanto menos dos enfoques al respecto, el angloamericano y el europeo continental (Defourny y Nyssens, 2011).

El enfoque angloamericano es a su vez muy variado, incluyendo desde corrientes que consideran que las empresas sociales son las homólogas en el mercado de las organizaciones privadas sin fines de lucro con un propósito social, hasta a aquellas entidades orientadas exclusivamente a la innovación social y a la satisfacción de las necesidades sociales, siempre independientemente de su forma jurídica.

El enfoque europeo continental es heredero de los trabajos de la red EMES, que considera que las empresas sociales son el resultado del emprendimiento colectivo en la economía social y están definidas por tres bloques de indicadores (relacionados con la estructura económica, social y de gobierno). La Comisión Europea también define a las empresas sociales como un subgrupo de la economía social.

3. EL RETO DE LA VISIBILIDAD SOCIAL DE LA ECONOMÍA SOCIAL

Tras exponer las líneas maestras de la conceptualización de la economía social y de sus conceptos afines, interesa abordar a continuación el grado de conocimiento y de percepción social de estos términos y conceptos, conscientes de la existencia de confusiones en su utilización, de su desconocimiento y de la convivencia de varios conceptos a la vez en algunos países. Interesa, en primer lugar, evaluar el nivel de reconocimiento de la economía social en tres ámbitos relevantes: la administración pública, el mundo académico y científico y el propio sector de la economía social de cada país, y en segundo lugar, conocer el grado de conocimiento y notoriedad de otros conceptos afines, en particular, las ‘empresas sociales’, el ‘sector no lucrativo’, el ‘tercer sector’ y las ‘cooperativas’.

La metodología utilizada para este objetivo es análoga a la del primer capítulo del estudio de CIRIEC *The Enterprises and Organizations of the Third System. A Strategic Challenge for Employment* (Vivet y Thiry, 2000). La percepción de la visibilidad de estos conceptos se ha realizado por expertos y testigos privilegiados de esta realidad social, en concreto por académicos y profesionales de las estructuras federativas y representativas de este sector de sus respectivos países. En el caso del estudio de los países europeos (Monzón y Chaves, 2012), el acopio de información se realizó mediante un cuestionario con preguntas semi-cerradas, mientras para el estudio de los países iberoamericanos y del norte de África (Radrigán, 2012), la valoración se realizó únicamente por académicos expertos. El grado de reconocimiento se ha modulado de modo relativo (nunca absoluto) por número de estrellas: (*) cuando existe un nivel de reconocimiento escaso o nulo de ese concepto en el país; (**) cuando existe un nivel moderado de reconocimiento; y (***) cuando existe un nivel elevado que denota un reconocimiento institucionalizado del concepto en el país en cuestión. Los resultados se presentan en los cuadros 1 a 6 que reflejan respectivamente el nivel de reconocimiento del concepto (y el término) de economía social y el reconocimiento de los conceptos afines que se acaban de citar.

Cuadro 1. Europa: aceptación nacional del concepto «Economía Social»

	Por las autoridades públicas	Por las empresas de la economía social	Por el mundo académico - científico
Austria	*	**	**
Bélgica	**	***	**
Dinamarca	**	**	**
Finlandia	**	**	**
Francia	**	***	**
Alemania	*	**	**
Grecia	**	**	***
Irlanda	**	***	**
Italia	**	**	**
Luxemburgo	**	**	**
Portugal	***	***	**
Países Bajos	*	*	*
España	***	***	***
Suecia	**	**	*
Reino Unido	*	**	**
Bulgaria	**	**	**
Chipre	**	**	**
República Checa	*	**	**
Estonia	**	*	*
Hungría	*	**	*
Letonia	*	**	**

Lituania	**	*	*
Malta	**	*	**
Polonia	**	**	**
Rumanía	*	*	*
Eslovaquia	*	*	*
Eslovenia	*	**	**
Croacia	*	*	*
Islandia **	**	**	**

** Países candidatos.

Fuente: Monzón y Chaves, dir, (2012).

Cuadro 2. Iberoamérica: aceptación nacional del concepto «Economía Social»

País	Por las Autoridades Públicas	Por las Empresas de Economía Social	Por el Mundo Académico Científico
Argentina	***	***	**
Bolivia	*	*	*
Brasil	*	*	**
Chile	*	*	*
Colombia	***	***	**
Costa Rica	*	*	**
Cuba	*	*	*
Ecuador	*	*	*
El Salvador	*	*	*
Guatemala	*	*	*
Honduras	***	**	*
México	**	**	**
Nicaragua	*	*	*
Paraguay	*	*	*
Perú	*	*	*
Uruguay	*	*	**
Venezuela	*	*	*

Fuente: Radrigán, coord. (2012).

Cuadro 3. Países del Norte de África: aceptación nacional del concepto «Economía Social»

País	Por las Autoridades Públicas	Por las Empresas de Economía Social	Por el Mundo Académico Científico
Argelia	*	*	*
Egipto	*	*	*
Marruecos	***	***	*
Túnez	***	***	*

Fuente: Radrigán, coord. (2012).

Ha sido posible agrupar los países en tres grupos dependiendo del su nivel de reconocimiento del concepto de economía social, conscientes que en muchos casos las condiciones e ideas nacionales asociadas al término de «economía social» difieran considerablemente y puedan no resultar comparables. Las agrupaciones son las siguientes:

– *países en los que el concepto de economía social está ampliamente aceptado:* En Europa es en España, Francia, Portugal, Bélgica, Irlanda y Grecia donde el concepto de economía social goza de un mayor reconocimiento por parte de las autoridades públicas y el mundo académico y científico, así como por el propio sector de la economía social. En Iberoamérica es en Argentina, Colombia y Honduras donde la economía social goza de mayor aceptación, mientras Marruecos y Túnez son los países del norte de África donde presenta mayor reputación. En todos estos países, en al menos uno de los tres ámbitos (autoridades, empresas de economía social, académico) el nivel relativo de aceptación del concepto de economía social aparece con la máxima puntuación (***). También debe de ponerse de relieve que es el propio sector de la economía social el ámbito de los tres que más se auto reconoce y acepta bajo esta denominación, claramente por delante de las autoridades públicas y del ámbito académico. Cabe destacar tres países: Francia, cuna de este concepto, España, donde se aprobó la primera ley nacional europea de economía social en 2011 y Colombia, primer país americano en aprobar una ley de economía solidaria.

– *países en los que existe un reconocimiento escaso o nulo del concepto de economía social:* En Europa el concepto de economía social es poco conocido, incipiente o desconocido, entendiendo por ello cuando en dos o tres de los ámbitos contemplados el grado de aceptación es mínimo (*), en los siguientes países: Estonia, Hungría, Lituania, los Países Bajos, Eslovaquia, Rumania y Croacia. Se trata en su mayor parte de países que se adhirieron a la Unión Europea en sus últimas ampliaciones y por tanto donde no han calado lo suficiente los efectos de difusión y estructurantes de las políticas de las instituciones europeas (ver Demoustier et al, 2006). En contraste, los conceptos afines «sector no lucrativo» y «ONG-organización no gubernamental» sí gozan de una gran aceptación social. En Iberoamérica y norte de África son la gran mayoría los países donde el concepto de economía social carece aún de aceptación social o ésta es muy escasa. En contraposición, en los países iberoamericanos se constata una amplia aceptación social del concepto de ‘cooperativas’ mientras en los países del norte de África gozan de reputación los conceptos de ONG y de sector no lucrativo. Sólo Méjico (y posiblemente Venezuela, donde sin embargo la locución

de economía social parece presentar otra acepción) se desmarca presentando unos grados intermedios de aceptación social del concepto de economía social. Llama la atención la escasa aceptación en este país centroamericano de los conceptos de ‘cooperativas’ (posiblemente una mala imagen), de ‘sector no lucrativo’ y de ‘tercer sector’ y en cambio el alto nivel de reputación de las ‘empresas sociales y asociativas’.

– *países en los que el concepto de economía social goza de un nivel moderado de aceptación:* Salvo el caso mejicano antes citado, son solo países europeos, como Italia, Alemania, Reino Unido, Chipre, Dinamarca, Finlandia, Luxemburgo, Suecia, Letonia, Malta, Polonia, Bulgaria e Islandia donde el concepto de economía social presenta una aceptación social moderada, coexistiendo generalmente con otros conceptos afines como el de sector no lucrativo, tercer sector, sector voluntario y empresas sociales, conceptos que alcanzan en algunos países a ser predominantes. En buena parte de los nuevos países miembros de la Unión (Chequia, Hungría, Letonia, Eslovaquia, Croacia y Austria) y el país candidato Islandia, el concepto de ‘Nonprofit sector’ es el predominante, mientras en países como Alemania, Reino Unido, Polonia, Suecia, Países Bajos y Finlandia son los conceptos de ‘Tercer sector’ y de ‘Empresas sociales’ los más aceptados socialmente. Destacar que Finlandia cuenta con la más antigua Ley de empresas sociales de Europa que data del año 2003, muy anterior a la primera ley de economía social.

Cuadro 4. Europa: aceptación nacional de otros conceptos reconocidos relacionados con la economía social

	Empresas sociales	Sector No Lucrativo	Tercer Sector
Austria	**	***	*
Bélgica	**	**	*
Dinamarca	**	***	***
Finlandia	***	**	***
Francia	**	**	**
Alemania	**	**	***
Grecia	**	**	*
Irlanda	**	***	**
Italia	**	***	**
Luxemburgo	*	*	*
Portugal	**	**	***
Países Bajos	***	***	*
España	*	*	**
Suecia	***	**	*
Reino Unido	**	**	***
Bulgaria	**	**	**

Chipre	**	**	**
República Checa	*	***	**
Estonia	*	**	**
Hungría	*	***	*
Letonia	*	***	**
Lituania	*	**	**
Malta	**	**	*
Polonia	***	**	***
Rumania	*	**	*
Eslovaquia	**	***	***
Eslovenia	*	**	*
Croacia	*	***	**
Islandia **	**	***	***

** Países candidatos.

Fuente: Monzón y Chaves, dir, (2012).

En los países europeos francófonos (Francia, la región valona de Bélgica y Luxemburgo), los conceptos de «economía solidaria» y «economía social y solidaria» también se reconocen, mientras que la idea de *Gemeinwirtschaft* (economía de interés general) se conoce en países germánicos como Alemania y Austria. Es importante señalar que, en varios países, no se reconocen determinados componentes del término «economía social» en su sentido más amplio como parte integrante de este sector, haciendo hincapié por el contrario en su especificidad y distanciamiento. Este es el caso de las cooperativas en países como Alemania (Munkner, 1993; Monzón y Chaves, 2012).

Cuadro 5. Iberoamérica: aceptación nacional de otros conceptos reconocidos relacionados con la economía social

País	Cooperativas	Sector No Lucrativo (Asociaciones - ONG)	Tercer Sector	Empresas Sociales - Asociativas
Argentina	***	***	*	*
Bolivia	***	*	*	*
Brasil	***	***	***	*
Chile	***	***	**	*
Colombia	***	***	*	*
Costa Rica	***	***	*	*
Cuba	***	*	*	*
Ecuador	***	*	*	*
El Salvador	***	*	*	*
Guatemala	***	*	*	*
Honduras	***	*	*	***
México	*	*	*	***

Nicaragua	***	*	*	*
Paraguay	***	*	*	*
Perú	***	*	*	**
Uruguay	***	*	*	*
Venezuela	***	*	*	**

Fuente: Radrigán, coord. (2012).

Cuadro 6. Norte de Africa: aceptación nacional de otros conceptos reconocidos relacionados con la economía social

País	Cooperativas	Sector No Lucrativo (Asociaciones - ONG)	Tercer Sector	Empresas Sociales - Asociativas
Argelia	***	***	*	*
Egipto	***	***	*	*
Marruecos	***	***	*	*
Túnez	***	***	*	*

Fuente: Radrigán, coord. (2012).

En conclusión, de los resultados anteriores puede constatar que nos hallamos aún lejos de un consenso internacional e incluso nacional en cuanto a la aceptación de una única concepción del campo que abarca ‘lo que no es sector público ni privado tradicional capitalista’. En muchos países la concepción de ‘economía social’ ha adquirido una elevada notoriedad y reconocimiento, sin embargo, son muchos más aquellos países donde esta concepción coexiste con otras, las cuales en varios casos alcanzan mayores niveles de aceptación que la primera. Finalmente, pero no por ello menos importante, indicar que en todos los países, dada su larga tradición histórica, las cooperativas gozan de un amplio reconocimiento social. En gran medida esta situación también se da para las ‘ONG’.

4. EL RETO DEL RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL

La forma canónica de cristalizar el reconocimiento institucional de una realidad socioeconómica es a través de su consideración en la normativa, recogiendo en las políticas públicas generales y específicas, estableciendo órganos públicos especializados dedicados a esta realidad económica y sobre todo aprobando leyes que la regulan.

Desde la pasada década han sido varios los gobiernos europeos e iberoamericanos que han prestado atención a la economía social, llegando, en algunos casos, a promulgar leyes de economía social y/o de empresas sociales. Y es en los procesos de discusión de estas leyes

cuando se han avivado de nuevo (anteriormente lo fue en el ámbito académico) los debates conceptuales sobre este ‘tercer sector’ y su alcance sociopolítico en el país. En algún caso, como el del proyecto de ley de economía solidaria francés del gobierno Jospin hace diez años, las discusiones y falta de consenso acabaron haciendo encallar este proyecto; en otros, como el caso mejicano, sufrieron enconados enfrentamientos y reveses, con sucesivos textos globales. El propio texto de la ley española experimentó profundos cambios en el proceso legislativo desde el proyecto inicial propuesto por el grupo de expertos (Monzón, 2009).

El cuadro 7 recoge el panorama actual del reconocimiento jurídico en leyes específicas de la economía social o de las empresas sociales en Europa e Iberoamérica. En Europa son ya cinco las leyes de economía social aprobadas, tres nacionales (España, Grecia y Portugal) y tres regionales (Valonia, Bruselas y Flandes en Bélgica). En Iberoamérica, tras la decana Ley de economía solidaria colombiana, se han aprobado en Ecuador y en Méjico sendas leyes con denominaciones próximas. Francia, si bien aún no cuenta con Ley de economía social, dispone en la actualidad de un proyecto de ley de economía social y solidaria en proceso parlamentario y por primera vez en la historia de un Ministerio para la economía social y solidaria.

Cuadro 7. Reconocimiento jurídico de la economía social o del estatuto de empresa social en Europa e Iberoamérica

País	Ley	Nombre de la Ley/ Proyecto de ley
España	SI	Economía Social (2011)
Grecia	SI	Economía Social y empresas sociales (2011)
Bélgica (Valonia, Bruselas, Flandes)	SI	Economía Social (2008, 2012, Décret régional)
Portugal	SI	Economía Social (2013)
Finlandia	SI	Empresas sociales (2003)
Lituania	SI	Empresas sociales (2004)
Italia	SI	Empresas sociales (2005)
Eslovenia	SI	Empresas sociales (2011)
Colombia	SI	Economía solidaria (1998)
Ecuador	SI	Economía popular y solidaria (2011)
México	SI	Economía social y solidaria (2012)
Francia	Proyecto	Economía Social (2013)
Polonia	Proyecto	Economía Social (2012)
Países Bajos	Proyecto	Empresas sociales (2012)
Rumania	Proyecto	Empresas sociales (2012)

Fuente: Monzón y Chaves (2012) y elaboración propia.

Las tres leyes nacionales europeas de economía social vigentes en la actualidad se encuentran en sendos países que están sufriendo la crisis con mayor dureza: España, Grecia y Portugal. La primera es la Ley española 5/2011 de 29 de marzo de 2011 de Economía Social, la segunda es la Ley griega 4019/2011 de Economía Social, Emprendimiento Social y otras disposiciones y la tercera es la Ley 30/2013 de 8 de mayo, de Bases da Economía Social de Portugal.

Es interesante constatar cómo coinciden estos países con los países donde el concepto de economía social goza de mayor aceptación social, como se ha mostrado en el apartado precedente.

5. EL RETO DE LA CUANTIFICACIÓN

Conocer, con estadísticas rigurosas, las dimensiones cuantitativas de la economía social constituye otro de los principales retos. Es conocido el dicho ‘lo que no se cuenta (y/o lo que representa muy poco) no importa ni cuenta para las decisiones importantes’, dicho refrendado en la teoría política de Kingdom (1984), en concreto en el concepto de ‘apertura de la ventana política’ a un problema o realidad al objeto de que éste sea integrado en la agenda política y consiguientemente en las políticas públicas.

Han sido escasos, hasta el presente, los estudios de carácter nacional o internacional que han ofrecido estadísticas comparadas sobre la economía social en los países de los tres continentes que se abordan en este artículo. Deben de destacarse para Europa, los estudios de CIRIEC para la Comisión Europea y para el Comité Económico y Social Europeo, para el Norte de África los estudios de CIRIEC-España y para Iberoamérica los estudios de FUNDIBES, la Fundación iberoamericana para la economía social. El panorama revela situaciones muy desiguales entre los diferentes países, con amplias diferencias en disponibilidad de información, rigurosidad y por tanto de fiabilidad de los datos, así como sistematización en su acopio. En los últimos años diversos institutos nacionales de estadística de Europa e Iberoamérica se han esforzado por proporcionar datos fidedignos sobre varios grupos de economía social. La propia Comisión Europea ha elaborado un Manual de Cuentas Satélite para Cooperativas y Mutualidades (Monzón y Barea, 2007), complementario al *Handbook* de las *nonprofit* de Naciones Unidas (United Nations, 2003). También se han desarrollado metodologías de evaluación de la economía social (Bouchard, 2010). En España, Portugal, la República Checa y Hungría se ha utilizado la metodología de las cuentas satélite.

Otros institutos de estadística, como el de Francia, proporcionan series temporales sobre el empleo en la economía social. No obstante, queda mucho por hacer, y durante los próximos años deberán realizarse grandes esfuerzos para sistematizar las estadísticas.

A continuación se presentan los resultados de sendos trabajos de referencia para el presente artículo (Monzón y Chaves, 2012) y Radrigán (2012). Se ofrece una visión general de las cifras claves de la economía social por país, divididos por continentes, a nivel global y diferenciando tres grupos de organizaciones: cooperativas y formas similares aceptadas; mutuas y formas similares; y por último, asociaciones, fundaciones y otras formas afines sin ánimo de lucro. Las cifras estudiadas son el número de personas empleadas, el número de miembros y el número de entidades o empresas. La información estadística recabada ha procedido de fuentes secundarias, tomando como periodo de referencia, en lo posible, el bienio 2009-2010. Es especialmente elocuente la laguna estadística en numerosos países iberoamericanos y del norte de África, pero también de múltiples países europeos, sobre todo de los nuevos países miembros.

Teniendo en cuenta la metodología utilizada, particularmente en vista de la dificultad para comparar determinadas variables a nivel internacional, la dudosa fiabilidad de los datos sobre algunos países, el riesgo de doble contabilidad dentro de las «familias» de un único país, a la disponibilidad o no de datos, esta información estadística debe tratarse con prudencia.

En cualquier caso, se trata de una información cuantitativa que por primera vez se pone en comparación internacional con tres continentes de referencia y se presenta su peso relativo en la sociedad de cada país con los indicadores de tasa de penetración societaria de la economía social (porcentaje de socios en la economía social / total de la población) y de tasa de empleo en la economía social sobre el total del empleo nacional. Los cuadros 8 a 13 ofrecen con detalle los resultados sintéticos obtenidos.

La principal conclusión que se desprende de esta información estadística, a pesar, insistimos, de las importantes lagunas y deficiencias en cuanto a fuentes de información para muchos países, es que la economía social constituye una realidad importante en términos humanos y económicos, aunque también presenta un arraigo muy desigual según países y continentes.

En Europa, donde se cuenta con información estadística más amplia y sistematizada, la economía social emplea a más de 14,5 millones de personas que representan cerca del 6,5% de la población ocupada de la Unión Europea de los 27. En algunos países europeos como Suecia, Bélgica, Italia, Francia y Países Bajos la economía social representa entre el 9 y el 11,5% del total de la población ocupada. Estas tasas son significativamente inferiores en los nuevos países miembros de la Unión, caracterizados también por menores niveles de renta per cápita, desarrollo económico y bienestar.

En los países iberoamericanos y norte de África la disponibilidad y fiabilidad de la información es menor, aún así se observa un interesante panorama. Resulta obvio indicar que son necesarios serios esfuerzos para construir estadísticas que permitan precisar con mayor claridad las dimensiones sociales y económicas de la economía social en estos países. Debe ponerse de relieve que es el ámbito de las cooperativas el que dispone de una mayor información estadística. Tomando los datos obtenidos con prudencia, la realidad de la economía social en estos continentes del Sur no deja de ser importante cuantitativamente: se computan más de 52 millones de socios de entidades de economía social en Iberoamérica y casi 16 millones en los cuatro países del norte de África, en total casi 70 millones de personas. La tasa de penetración societaria de la economía social alcanza niveles significativos en varios países como Uruguay, Argentina, Bolivia, Costa Rica y Paraguay, con más de un 20% de la población socia de alguna entidad de economía social y niveles medianos (situados entre el 10 y el 20%) en países como Ecuador, Egipto, Colombia, Marruecos y Honduras.

Cuadro 8. Europa: Empleos remunerados en las cooperativas, mutuas y asociaciones en la UE, (2009-2010)

País	Cooperativas	Mutualidades	Asociaciones	TOTAL
Austria	61.999	1.416	170.113	233.528
Bélgica	13.547	11.974	437.020	462.541
Dinamarca	70.757	4.072	120.657	195.486
Finlandia	94.100	8.500	84.600	187.200
Francia	320.822	128.710	1.869.012	2.318.544
Alemania	830.258	86.497	1.541.829	2.458.584
Grecia	14.983	1.140	101.000	117.123
Irlanda	43.328	650	54.757	98.735
Italia	1.128.381	n.a.	1.099.629	2.228.010
Luxemburgo	1.933	n.a.	14.181	16.114
Portugal	51.391	5.500	194.207	251.098
Países Bajos	184.053	2.860	669.121	856.054

España	646.397	8.700	588.056	1.243.153
Suecia	176.816	15.825	314.568	507.209
Reino Unido	236.000	50.000	1.347.000	1.633.000
Bulgaria	41.300	n.a.	80.000	121.300
Chipre	5.067	n.a.	n.a.	5.067
República Checa	58.178	5.679	96.229	160.086
Estonia	9.850	n.a.	28.000	37.850
Hungría	85.682	6.676	85.852	178.210
Letonia	440	n.a.	n.a.	440
Lituania	8.971	n.a.	n.a.	8.971
Malta	250	n.a.	1.427	1.677
Polonia	400.000	2.800	190.000	592.800
Rumanía	34.373	18.999	109.982	163.354
Eslovaquia	26.090	2.158	16.658	44.906
Eslovenia	3.428	476	3.190	7.094
Croacia	3.565	1.569	3.950	9.084
Islandia **	n.a.	221	n.a.	221
TOTAL EU-15	3.874.765	325.844	8.605.750	12.806.379
Nuevos estados miembros (12)	673.629	36.788	611.338	1.321.755
TOTAL EU-27	4.548.394	362.632	9.217.088	14.128.134

Nota: ** Países candidatos; En Italia, los datos de mutuas y cooperativas se han agregado.

Fuente: Monzón y Chaves, dir, (2012).

Cuadro 9. Europa: Empleos remunerados en la economía social en comparación con el empleo remunerado total en la UE (2009-2010), en miles

País	Empleo en la ES	Total Empleo	%
Austria	233,53	4.096,30	5,70%
Bélgica	462,54	4.488,70	10,30%
Dinamarca	195,49	2.706,10	7,22%
Finlandia	187,2	2.447,50	7,65%
Francia	2.318,54	25.692,30	9,02%
Alemania	2.458,58	38.737,80	6,35%
Grecia	117,12	4.388,60	2,67%
Ireland	98,74	1.847,80	5,34%
Italia	2.228,01	22.872,30	9,74%
Luxemburgo	16,11	220,8	7,30%
Portugal	251,1	4.978,20	5,04%
Países Bajos	856,05	8.370,20	10,23%
España	1.243,15	18.456,50	6,74%
Suecia	507,21	4.545,80	11,16%
Reino Unido	1.633,00	28.941,50	5,64%
Bulgaria	121,3	3.052,80	3,97%
Chipre	5,07	385,1	1,32%

República Checa	160,09	4.885,20	3,28%
Estonia	37,85	570,9	6,63%
Hungría	178,21	3.781,20	4,71%
Letonia	0,44	940,9	0,05%
Lituania	8,97	1.343,70	0,67%
Malta	1,68	164,2	1,02%
Polonia	592,8	15.960,50	3,71%
Rumanía	163,35	9.239,40	1,77%
Eslovaquia	44,91	2.317,50	1,94%
Eslovenia	7,09	966	0,73%
Croacia	9,08	1.541,20	0,59%
Islandia **	0,22	165,8	0,13%
TOTAL EU-15	12.806,37	172.790,40	7,41%
TOTAL EU-27	14.128,13	216.397,80	6,53%

Nota: ** Países candidatos; * Población ocupada entre 16 y 65 años, Eurostat, 2010.

Fuente: Monzón y Chaves, dir, (2012).

Cuadro 10. Iberoamérica: Socios de las entidades de economía social y número de empleos remunerados en las cooperativas, 2005-10 según país.

País	Empleos Cooperat.	Socios Cooperativas	Socios Mutuales	Socios Asociaciones	Socios en otras EES	Total Socios
Argentina	289.460	9.392.713	4.997.067	-	-	14.389.780
Bolivia	32.323	3.000.000	-	-	-	3.000.000
Brasil	251.000	7.690.000	-	-	1.681.496	9.371.496
Chile	36.679	1.178.688	40.000	-	-	1.218.688
Colombia	139.703	5.131.780	206.740	-	-	5.338.520
Costa Rica	59.380	777.713	-	425.000	-	1.202.713
Cuba	-	-	-	-	-	0
Ecuador	-	1.808.788	-	-	-	1.808.788
El Salvador	-	281.352	-	-	183.204	464.556
Guatemala	-	1.225.359	-	-	-	1.225.359
Honduras	-	7.000	-	-	805.000	812.000
México	4.864.448	3.051.281	-	-	4.948.720	8.000.001
Nicaragua	-	-	-	-	-	0
Paraguay	-	1.292.671	-	-	2.862	1.295.533
Perú	-	775.391	-	-	-	775.391
Uruguay	1.200	800.000	700.000	400.000	-	1.900.000
Venezuela	-	1.602.343	-	-	400.778	2.003.121
Total	5.674.193	38.015.079	5.943.807	825.000	8.022.060	52.805.946

Fuente: Radrigán, coord. (2012).

Cuadro 11. Norte de África: Socios de las entidades de economía social y número de empleos remunerados en las cooperativas, 2005-10 según país.

País	Empleos Cooperat.	Socios Cooperativas	Socios Mutuales	Socios Asociaciones	Socios en otras EES	Total Socios
Argelia	20.000	286.000	1.137.267	-	-	1.423.267
Egipto	-	10.148.000	-	-	-	10.148.000
Marruecos	22.502	365.255	3.090.710	-	-	3.455.965
Túnez	135.000	37.923	860.000	-	-	897.923
Total	177.502	10.837.178	5.087.977	sd	s/d	15.925.155

Fuente: Radrigán, coord. (2012).

Cuadro 12. Iberoamérica: Socios y empleos remunerados en la economía social en comparación con el total del empleo y de la población del país, 2005-10 según país.

País	Empleos en ES	Socios en ES	% Empleo en ES / total empleo	% Socios en ES / total población
Argentina	289.460	14.389.780	1,8	35,5
Bolivia	32.323	3.000.000	0,7	29,0
Brasil	1.792.290	9.371.496	1,8	4,0
Chile	340.562	1.218.688	4,6	7,4
Colombia	144.461	5.338.520	0,7	11,7
Costa Rica	100.628	1.202.713	5,2	26,0
Cuba	-	-	Nd	Nd
Ecuador	-	1.808.788	Nd	12,6
El Salvador	-	464.556	Nd	7,5
Guatemala	-	1.225.359	Nd	8,3
Honduras	-	812.000	Nd	10,1
México	4.864.448	8.000.001	11,0	7,1
Nicaragua	-	-	Nd	Nd
Paraguay	-	1.295.533	Nd	20,3
Perú	-	775.391	Nd	2,6
Uruguay	25.200	1.900.000	4,3	55,5
Venezuela	-	2.003.121	Nd	6,6
Total	7.589.372	52.805.946		

Fuente: Radrigán, coord. (2012).

Cuadro 13. Norte de África: Socios y empleos remunerados en la economía social en comparación con el total del empleo y de la población del país, 2005-10 según país.

País	Empleos en ES	Socios en ES	% Empleo en ES / total empleo	% Socios en ES / total población
Argelia	23.696	1.423.267	0,3	4,1
Egipto	-	10.148.000	Nd	12,2
Marruecos	22.502	3.455.965	0,2	11,0
Túnez	265.365	897.923	7,0	8,8
Total	311.563	15.925.155		

Fuente: Radrigán, coord. (2012).

6. CONCLUSIONES

Ha sido en los últimos años cuando el concepto de economía social se ha consolidado institucionalmente en forma de reconocimiento jurídico específico con leyes de economía social aprobadas o en proyecto en diversos países de Europa e Iberoamérica. Esta institucionalización cristaliza una larga trayectoria de actividad en pro de su conocimiento, visibilidad y fomento, realizada tanto desde el ámbito académico como desde el propio movimiento de la economía social mediante su vertebración y autoreconocimiento.

No obstante, tanto la aceptación social del concepto de economía social y de sus conceptos afines (sector no lucrativo, tercer sector y empresas sociales), como su reconocimiento jurídico y como su cuantificación con estadísticas fiables presentan fuertes disparidades según los países de los tres continentes analizados, Europa, Iberoamérica y norte de África. En todo caso se aprecia una elevada correlación entre una mayor aceptación social del concepto, un mayor reconocimiento jurídico y una mayor disponibilidad y fiabilidad de información estadística así como mayor dimensión cuantitativa de la economía social.

En perspectiva comparada, un grupo de países sobresalen por su mayor grado relativo de reconocimiento social, político y académico del concepto de economía social. Son España, Portugal, Francia, Bélgica, Irlanda, Grecia, Colombia, Argentina, Honduras, Marruecos y Túnez. Varios de estos países ya cuentan con leyes específicas de economía social o con proyecto de ley. Presentan generalmente tasas de penetración societaria o de empleo en la economía social sobre el total del empleo nacional muy superiores, de media, al resto de países analizados.

En contraste, existe un gran número de países donde el concepto de economía social y sus concepciones afines aún son desconocidos o poco conocidos. En consecuencia con lo anterior, su grado de reconocimiento institucional y jurídico es escaso o nulo y generalmente presentan menores tasas de penetración societaria en el país o tasa de empleo en la economía social sobre el total del empleo nacional. Este grupo de países lo conforman, en Europa, buena parte de los nuevos países miembros de la Unión, en Iberoamérica la mayor parte de los países exceptuados México y Ecuador y los países citados en el párrafo anterior, y finalmente en el norte de África, Argelia y Egipto, aun reconociendo los esfuerzos realizados en los últimos años en el seno de Mercosur.

BIBLIOGRAFÍA

- A.A.V.V. Cuadernos de economía social, nº 16 (2006), En Homenaje al Doctor Arturo Octavio Ravina, Instituto Argentino de Investigaciones de Economía Social y Fundibes.
- ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL PARA LAS AMÉRICAS (2009). La Legislación cooperativa en los países de México, Centroamérica y el Caribe. ACI – Américas. San José, Costa Rica.
- ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL PARA LAS AMÉRICAS (2009). La Legislación cooperativa en los países andinos, San José de Costa Rica, ACI – Américas.
- BAREA, J. (1990). Concepto y agentes de la economía social, *CIRIEC-ESPAÑA, revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 8, p. 109-117.
- BAREA, J. y MONZÓN, J.L. (1995). *Las cuentas Satélite de la Economía Social en España; una primera aproximación*, Valencia: CIRIEC-España editorial.
- BAREA, J. y MONZÓN, J.L. (2006). CIRIEC. *Manual for Drawing Up the Satellite Accounts on Cooperatives and Mutual Societies*. European Commission. Enterprise and Industry Directorate General.
- BOUCHARD, M. (2010). CIRIEC (ed). *The worth of the Social Economy. An international Perspective*. Peter Lang.
- BORZAGA, C. Y DEFOURNY, J. (eds) (2001). *The emergence of Social Enterprise*. London: Routledge.
- CARRASCO, I. (dir) (2009). *Diccionario de economía social*, Madrid: Ecobook editorial.
- CECOP (2006). Social enterprises and worker cooperatives: Comparing models of corporate governance and social Inclusion, *CECOOP European Seminar*, Manchester.

- CEPES y AECID (2008). Economía social en el Magreb. La situación de Marruecos y Túnez. S.d.
- CIRIEC (2000). *The Enterprises and Organizations of the Third System: A strategic challenge for employment*. Liege: CIRIEC– DG V of the European Union, (edición en español: CIRIEC, *Economía Social y Empleo en la UE*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (1997). *Promotion Of The Role Of Asociations And Foundations In Europe*, Luxembourg, Office of official publication of the European Communities. Com (97) 241 Final.
- COMISIÓN EUROPEA (1989). Comunicación al Consejo “*Las Empresas de la Economía Social y la realización del Mercado Europeo sin Fronteras*”.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. *Comunicación al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre fomento de las cooperativas en Europa* (23 Febrero 2004, Com(2003)18).
- CORAGGIO, J.L. (1995). *Desarrollo humano, economía popular y educación*, Buenos Aires: Instituto de Estudios y Acción Social.
- CORAGGIO, J.L. (1997) Alternativas para o desenvolvimento humano em um mundo globalizado, *Revista proposta*, nº 72, p. 30-38.
- CHAVES, R. (1999). La Economía Social como enfoque metodológico, como objeto de estudio y como disciplina científica”, *Ciriec-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 33, p. 115–140
- CHAVES, R. y DEMOUSTIER, D. (dir) (2013). *The emergence of social economy in public policy. An international perspective*, Bruxelles: Peterlang publishers.
- CHAVES, R., FECHER, F. y MONZON, J.L. (ed) (2012). Recent trends in Social Economy research, *Annals of Public and Cooperative Economics*, Vol. 83, nº 3.
- CHAVES, R. y MONZÓN, J.L. (2008). EESC/CIRIEC. *The Social Economy in the European Union, European Economic and Social Committee*, Bruxelles.
- CHAVES, R. y MONZÓN, J.L. (2012). Beyond the crisis: the social economy, prop of a new model of sustainable economic development, *Service business – an international journal*, nº 6, p. 5-26.
- CHAVES, R. y PEREZ DE URALDE, J.M. (dir) (2012). *La economía social y la cooperación al desarrollo. Una perspectiva internacional*, Valencia: Edl Universidad de Valencia.

- DEFOURNY, J. y MONZÓN, J.L. (eds.) (1992). *Économie sociale (entre économie capitaliste et économie publique) / The Third Sector (cooperatives, mutual and nonprofit organizations)*. Bruxelles : De Boeck Université – CIRIEC.
- DEFOURNY, J. y NYSSSENS, M. (2011). Approches européennes et américaines de l'entreprise sociale: une perspective comparative, *Revue internationale de l'économie sociale*, nº 319.
- DEMOUSTIER, D., CHAVES, R., HUNCOVA, M., Lorenz, G. y SPEAR, R. (2006). Débats autour de la notion d'économie sociale en Europe, *Revue Internationale de l'économie sociale*, nº 300, p. 8-18.
- DEMOUSTIER, D. (2011). *L'économie sociale et solidaire. S'associer pour entreprendre autrement*, Paris : Alternatives économiques/Syros.
- FAJARDO, G. (2012). El fomento de la economía social en la legislación española, *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, nº 107, p. 58-97.
- FONTANEAU, B.; MORAIS, L.; et al. (2010). *Social and Solidarity Economy: building a common concept*. Reader 2010 – 1st. International Academy of SSE. ITCILO – Turin.
- FUNDIBES (2010). Anuario iberoamericano de la economía social, Valencia: Fundibes.
- GRIJPSTRA, D. et al. (2011). *The role of mutual societies in the 21st century*; IP/A/EMPL/ST/2010-004, PE 464.434; European Parliament Directorate General For Internal Policies; Policy Department A: Economic And Scientific Policy.
- GUESLIN, A. (1987). *L'invention de l'Economie Sociale*, Paris: Economica.
- HIGHER COUNCIL FOR CO-OPERATION OF FRANCE (2001). *Co-operative movements in the European Union*, Paris: DIES.
- JIMÉNEZ, J. y MORALES, A.C. (2011). Social economy and the fourth sector, base and protagonist of social innovation, *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 73, p. 33-60.
- JULIA, J.F. y CHAVES, R. (ed) (2012). *Social economy: a responsible people-oriented economy*, Special issue, Service Business, an international journal, Vol. 6, nº 1.
- KINGDON, J. W. (1987). *Agendas, alternatives and public policies*, Boston, Longman.
- LAVILLE, J.L. (1994). *L'Économie solidaire. Une perspective internationale*, París: Desclée de Brouwer.
- LIANZA, S. y CHEDID, F. (orgs) (2012). *A economia solidária na América Latina: realidades nacionais e políticas públicas*, Rio de Janeiro : Pró Reitoria de Extensão UFRJ.

- MELIAN, A., CAMPOS, V. y SANCHIS, J.R. (2011). Emprendimiento social y empresas de inserción en España, *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, nº 106, p. 150-172.
- MONZÓN, J.L. (1987). La Economía Social en España, *CIRIEC-España*, nº 0, p. 19-29.
- MONZÓN, J.L. (dir) (2009). *Informe para la elaboración de una Ley de fomento de la economía social en España*, Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- MONZÓN, J.L. (dir) (2010). *Economía Social y su impacto en la generación de empleo. Claves para un desarrollo con equidad en América Latina. Estudios referidos a Argentina, Brasil, Chile, Colombia, España y Uruguay*. Madrid : Edl. Fundibes.
- MONZÓN, J.L. et al. (dir) (2003). *El Tercer sector no lucrativo en el Mediterráneo. La Economía Social de no mercado. I. España, Francia, Grecia, Italia y Portugal*, Valencia: CIRIEC-España.
- MONZÓN, J.L. y BAREA, J. (2007). *Manual de orientación para la elaboración de una cuenta satélite de las empresas de la Economía Social*. Brussels: European Commission.
- MONZON, J.L. y CHAVES, R. (2012). EESC/CIRIEC. *La Economía Social en la Unión Europea*. Bruselas: Comité Económico y Social Europeo.
- MONZÓN, J.L. y MARCUELLO, C. (2012). Economía Social y Empresas Sociales, *Ciriec-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 75, Monográfico.
- MONZÓN, J.L. y CHAVES, R. (2008). The European Social Economy: concept and dimensions of the third sector, *Annals of Public and Cooperative Economics*, 79, nº 3, p. 549-577.
- MUNKNER, H. (1993). Panorama d'une économie sociale qui ne se reconnaît pas comme telle: le cas de l'Allemagne, *RECMA*, nº 44-45, p. 101-133.
- NOYA, A. y CLARENCE, E. (ed) (2007). *The Social Economy: Building inclusive economies*, Paris: OECD.
- NOYA, A. y NATIVEL, C. (ed) (2003). *The non profit sector in a changing economy*, Paris: OECD.
- OIT (2002). *Recomendación sobre Promoción de las Cooperativas* (Recomendación 193/2002) OIT - Organización Internacional del Trabajo.
- PALOMO, R., SANCHIS, J.R. y SOLER, F. (2010). Las entidades financieras de economía social ante la crisis financiera, *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, nº 100, p. 101-133.
- PARLEMENT EUROPEEN (2009). *Rapport sur l'économie sociale (Informe Toia)-Parlement*, (2008/2250 /INI).

- PEREZ DE URALDE, J.M. (coord) (2001). Economía Social e Iberoamérica: La Construcción de un Espacio Común, Madrid: Fundibes.
- PEREZ DE URALDE, J.M. (dir) (2006). La Economía Social en Iberoamericana. Un acercamiento a su realidad Vol. 1, Valencia: Fundibes.
- PEREZ DE URALDE, J.M. (coord.) (2011). Reformas legislativas en el derecho social y solidario iberoamericano, Valencia: Ed. Fundación Divina Pastora, Pontificia Universidad Javeriana y Fundación Iberoamericana de la Economía Social (Fundibes).
- PEREZ DE URALDE, J.M. Y RADRIGÁN, M. (dir) (2006). La Economía Social en Iberoamericana. Un acercamiento a su realidad Vol. 2. Valencia: Fundibes.
- PERRI, G. y PESTOFF, V.A. (1993). La recherche sur le Third Sector en Europe: directions et perspectives, *Revue des Etudes Coopératives, Mutuelles et Associatives*, nº 9, p. 50-68.
- POWELL, W. (Ed) (1987). *The Nonprofit Sector. A Research Handbook*. New Haven and London: Yale University Press.
- RADRIGÁN, M. (coord) (2008). La economía social en Iberoamérica. Realidad y proyecciones. Una visión comparada, Valencia: Fundibes.
- RADRIGÁN, M. (coord), BUCHELI, M., PEREIRA, L. et al. (2012). La Economía social en España, Iberoamérica y países del Magreb”, en Chaves, R. Y Perez De Uralde, J.M. (dir), op. cit., Capítulo 3.
- RADRIGÁN, M. (coord.) (2011). Manual de buenas prácticas de la economía social y el empleo en América Latina, Valencia : Ed. Fundación Divina Pastora y Fundibes.
- SALAMON, L.M. y ANHEIER, H.K. (1997). *Defining the nonprofit sector — a cross-national analysis*, Institute for Policy Studies, The Johns Hopkins University.
- SINGER, P. (1997). Economía solidaria: geração de renda e alternativa ao liberalismo, *Revista proposta*, nº 72, p. 5-13.
- TOMAS-CARPI, J.A. (1997). The prospects for a Social Economy in a changing world , *Annals of Public and Cooperative Economics*, Vol. 68, nº 2, p. 247-279.
- UNITED NATIONS (2003). *Handbook on Non Profit Institutions in the System of National Accounts*. Series F, No. 91. New York: United Nations (Department of Economic and Social Affairs - Statistics Division).
- VIENNEY, C. (1994). *L'Economie sociale*, Paris : La Découverte.
- VIVET, D. y THIRY, B. (2000). Field of study, quantitative importance and national acceptations, en: CIRIEC (2000), op. cit. Capítulo 1.

WEISBROD, B.A. (1988). *The Nonprofit Economy*, Mass., Cambridge: Harvard University Press.

<http://www.aciamericas.coop>

<http://www.mercosur.coop>

<http://www.oibescoop.coop>

REGENERACIÓN DE EMPRESAS DE LA ECONOMÍA SOCIAL: UN RETO EN EL PAÍS VASCO

POR

Baleren BAKAIKOA AZURMENDI¹,
Enekoitz ETXEZARRETA ETXARRI² y
Jon MORANDEIRA ARCA³

RESUMEN

Las organizaciones en general a lo largo de su existencia experimentan un proceso de degeneración de los principios por los cuales fueron creadas. Lo mismo les ocurre a las organizaciones pertenecientes a la Economía Social. A este respecto existe abundante literatura explicando este fenómeno degenerativo de las empresas de la Economía Social. Sin embargo, en el País Vasco se están dando varios casos en los que se busca regenerar dichas empresas, mayoritariamente cooperativas, tratando de implementar y reestablecer los principios y valores por las que fueron creadas. Además son empresas de la Economía Social de envergadura como son el Grupo Eroski, S. Cooperativa, Irizar, S. Cooperativa y el Grupo GBE-NER. Estos tres casos serán analizados en el presente trabajo.

Palabras clave: degeneración y regeneración de principios cooperativos, organizaciones de la Economía Social, grupos.

Claves Econlit: P130

¹ Baleren BAKAIKOA AZURMENDI: Director de GEZKI. Universidad del País Vasco (UPV/EHU). Dirección de correo electrónico: baleren.bakaikoa@ehu.es

² Enekoitz ETXEZARRETA ETXARRI: Investigador de GEZKI. Universidad del País Vasco (UPV/EHU). Dirección de correo electrónico: enekoitz.etxezarreta@ehu.es

³ Jon MORANDEIRA ARCA: Investigador de GEZKI. Universidad del País Vasco (UPV/EHU). Dirección de correo electrónico: jon.morandeira@ehu.es

REGENERATION OF THE SOCIAL ECONOMY ENTERPRISES

ABSTRACT

The organizations in general throughout their existence suffer a process of degeneration of the principles by which they were created. The same phenomenon happens to the organizations belonging to the Social Economy. In this respect, there also exists abundant Literature dealing with cooperatives. Nevertheless, in the Basque Country there are several cases in which they try to regenerate these companies, mainly cooperatives, trying to implement and to re-establish the principles and values by which they were created. Among these companies, some of them are of great relevance like Eroski Group, Irizar, S. Cooperativa and GBE-NER Group. These three groups will be analyzed in this research work.

Key words: degeneration and regeneration of cooperative principles, Social Economy organizations, groups.

1. INTRODUCCIÓN

Es sabido que las organizaciones nacen, se desarrollan, se estabilizan y con el transcurrir del tiempo se degeneran. Esta es la historia de las organizaciones. La Iglesia de Cristo tuvo un inicio democrático y después un desarrollo esplendoroso y luego vino su declive ¿definitivo? Es posible, aunque en esta institución se dé un nuevo proceso renovador y pueda adaptarse a las nuevas circunstancias, sin embargo difícilmente llegará a ser una escuela de la democracia, al estilo de lo que observó Alexis de Tocqueville en su viaje a Norteamérica. Así mismo los partidos socialdemócratas, comunistas, etc. también tuvieron sus años de democracia, gloria e influencia, hasta que su afán a ocupar puestos de influencia, dichos partidos se han convertido en apéndice de los partidos neoliberales, siendo difícil distinguir sus políticas económicas de las aplicadas por la derecha neoliberal. Lo mismo podemos decir de los sindicatos obreros más poderosos.

Las primeras instituciones de la Economía Social como las empresas cooperativas nacieron a mediados del siglo XIX, respondiendo a las duras condiciones impuestas por el sistema capitalista. Los pioneros de Rochdale crearon la primera cooperativa en bases a unos

principios cooperativos que han servido como guía para las cooperativas que han surgido en todo el planeta. Estos principios fueron adoptados por la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) en 1895 en su reunión fundacional. Cien años más tarde, en su congreso centenario celebrado en Manchester (RU) en 1995, respondiendo a la evolución del movimiento cooperativo, el eslogan utilizado tenía el sugerente título *Making Membership Meaningful*. De esta forma, se pretendía realizar ciertos ajustes en el camino recorrido por las cooperativas en las que sus miembros cada día pierden protagonismo, reduciendo su perdiendo interés por el proyecto empresarial, en beneficio de la tecnoestructura.

Este proceso degenerativo de las cooperativas ha sido expuesto por Victor Pestoff (2009) en Suecia donde en 1991, las cooperativas de consumo se estructuraron en base a ordinarias relaciones comerciales, en lugar de relaciones democráticas de intercooperación y solidarias, tal como contemplan los principios de la ACI. Más tarde, en 2001, en la era de la globalización, las cooperativas de consumo de Dinamarca, Noruega y Finlandia se unieron con el fin de proteger su mercado escandinavo de la competencia exterior, pero diluyendo el espíritu cooperativo.

Los *kibbutz* israelíes cuando se fundaron fueron democráticos, solidarios y autogestionarios. Sin embargo, con el tiempo han perdido el principio de solidaridad y se asemejan a empresas capitalistas (Singer, 2008). La democracia real de una empresa requiere una participación activa en la toma de decisiones y no es suficiente votar en la Asamblea General de la cooperativa una vez al año, sino que se debe participar en todas las decisiones que afectan a la empresa (Defourny y Thomas, 1986). Esta participación se debe hacer extensiva a los *stockholders* para que la democracia sea más completa (Ugarte, 2004).

También la literatura marxista establece que a largo plazo las cooperativas se degeneran como organizaciones democráticas como consecuencia de presiones exógenas y otras veces por fuerzas endógenas. En este sentido Meister (1974, 1984) argumenta que a largo plazo las organizaciones democráticas llegan a ser controladas por una élite dirigente o, utilizando la terminología de Galbraith (1967), por la tecnoestructura. Este parece ser el destino de las organizaciones en general y también de las empresas de la economía social incluidas las cooperativas.

La tesis de la degeneración de las cooperativas, teorizada por parte autores internacionales (DiMaggio y Powell, 1983; Evers y Laville, 2004) fue ratificada también para el caso vasco (Errasti *et al*, 2003 y Bakaikoa *et al*, 2004), aunque había posibilidades para su regeneración, para la cual se proponían varias fórmulas. Más tarde (Bakaikoa, *et al*, 2008) consideraron que uno de los pilares del desarrollo económico del País Vasco era la profundización en la participación de los socios de trabajo y de sus empleados por cuenta ajena. En este sentido, se demostraba que había varias cooperativas de trabajo asociado que habían cambiado de rumbo, servían de ejemplo de organizaciones que aumentando el nivel de participación, elevando su democratización, se convertían en empresas más eficientes.

Siguiendo a Cornforth (1988) la degeneración de las cooperativas se da por tres razones. En primer lugar se da la degeneración formal o constitucional cuando las cooperativas se transforman en sociedades capitalistas en las que los trabajadores pierden algunos de sus derechos laborales. En segundo lugar cuando las cooperativas sustituyen sus fines iniciales por maximizar los beneficios. Y en tercer lugar, la degeneración de la organización se produce cuando la cooperativa pasa a estar controlada por un grupo reducido de dirigentes quienes constituyen la élite dirigente (Michels, 1949) o que Galbraith (1967) denominaría tecnoestructura.

Cornforth y Spear (2004) mantienen que los miembros de las cooperativas y mutuas y de los consejos rectores elegidos por dichos miembros pierden capacidad de incidir en la toma de decisiones de sus organizaciones empresariales a medida que éstas se hacen más grande. Esta pérdida de poder de los miembros de las cooperativas y mutuas y de sus consejos rectores es más acentuada que en las sociedades por acciones porque en éstas los accionistas velan más por sus intereses que en las empresas de la Economía Social donde el capital está subordinado al trabajo. Con el fin de superar la pérdida de influencia de los consejos rectores se propone aumentar la participación de las mujeres y jóvenes en los órganos de decisión, incluso hacerlo extensivo a otros *stakeholders* (Borzaga y Santuari, 2001; Borzaga y Depedri, 2012; Bakaikoa, 2008); en este sentido Spear (2004) y Spear, Cornforth y Aiken (2009) proponen en publicaciones posteriores medidas para controlar el poder de los gestores de las cooperativas y éstos actúen en sintonía con los miembros de estas organizaciones empresariales.

Esta preocupación por recuperar el espíritu inicial del movimiento cooperativo la ha asumido el Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi (CSCE) en su Plan Estratégica de 2009/2012 recuerda que este órgano público “asumirá, defenderá, promoverá asimismo los valores y principios cooperativos” (CSCE, 2009). Para ello, el Consejo se constituye en órgano de debate de estos principios y valores y establecerá medidas concretas para que las cooperativas vascas interioricen dichos principios y valores (CSCE, 2010). A través de la Confederación de Cooperativas de Euskadi y las respectivas federaciones se quiere llegar a todas las cooperativas vascas para que los socios actuales y futuros conozcan de primera mano la doctrina que conforma al movimiento cooperativo del País Vasco y la materialicen en la práctica diaria, frenando el deterioro de las reglas de funcionamiento de las cooperativas, especialmente de las grandes. El congreso de la Asociación de Sociedades Laborales de Euskadi (ASLE) celebrado en marzo de 2012 trató de reafirmar los principios de la Economía Social ante la posible deriva hacia planteamientos procapitalistas de algunos de sus afiliados.

La corporación Mondragón tampoco elude este problema de degeneración de las cooperativas. Este problema se agudiza en las filiales ubicadas en el extranjero, donde en algunos países no existe una legislación cooperativa y en otros se carece del mínimo espíritu cooperativo entre los trabajadores autóctonos contratados. Para implementar las ideas del cooperativismo, la corporación cuenta con el instituto Lanki de la Mondragón Unibertsitatea el cual trabaja en un proyecto de recuperación de los principios y valores cooperativos a nivel de los órganos de la corporación y de las cooperativas del grupo (Altuna, 2008; Azkarraga, 2007).

Algunas cooperativas de Mondragón tratan de contrarrestar la tendencia a la degeneración de las mismas. Para ello han reformulado las competencias de los consejos rectores y se ha implementado la autogestión, superando la participación en la propiedad y resultados, extendiéndose a la gestión donde la iniciativa la llevan los socios trabajadores. Este cambio de tendencia se está dando en Irizar, S. Coop. y en Ampo, S. Coop., cooperativas de trabajo asociado, desligadas de la corporación Mondragón en 2008. También, la cooperativa de distribución Eroski de este grupo trata de reconducir el nivel de participación de sus empleados, abriéndoles las puertas para acceder a ser socios trabajadores. Todo esto supone también la regeneración de los principios de la Economía Social, transformando los trabajadores por cuenta ajena en socios trabajadores.

Otro aspecto a tener en cuenta en las empresas de la Economía Social, incluyendo las cooperativas, es que el capital está supeditado al trabajo. Las sociedades capitalistas reducen la plantilla en aras a obtener mayores beneficios, mientras que las cooperativas mantienen los puestos de trabajo, aunque para ello tengan que reducir los anticipos laborales (equivalente a salarios). Esta política laboral es habitual en las empresas de la Economía Social tal como está quedando patente en la recesión económica actual (2008-2013).

El objetivo de este artículo no es otro que dar a conocer algunas experiencias, no todas ellas cooperativas, de regeneración de los principios y valores asumidos por las entidades de Economía Social, especialmente respecto a la democracia y participación en la toma de decisiones.

El método empleado para realizar esta investigación ha consistido en recurrir a documentos como los Planes Estratégicos de 2006-2008 y 2009-2012 del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, el congreso de ASLE de 2012, las publicaciones de la corporación Mondragón (TU-Lankide), trabajos realizados por investigadores de instituciones académicas del grupo y entrevistas con miembros de dicha corporación (Agirre, A., 2006, Ugarte, L. 2004). También el material publicado y recogido en la prensa escrita y en las páginas web de las organizaciones analizadas en el presente trabajo.

Asimismo, se han utilizado datos de los artículos publicados en revistas científicas por los autores de este trabajo de investigación. La información de los casos analizados corresponden al año 2006 para Irizar, 2010 para GBE-NER y 2011 para Eroski; a pesar de esta falta de sincronía, consideramos que el objetivo de esta investigación es coherente. Por otra parte, el artículo se ha estructurado con el estudio de tres casos, los cuales agrupamos en dos subgrupos: en primer lugar se analiza el grupo Eroski, perteneciente a la corporación Mondragón, donde a los trabajadores se les posibilita ser socios trabajadores, y en segundo lugar Irizar, S. Cooperativa y el grupo GBE-NER donde los trabajadores, socios o con contrato de trabajo por cuenta ajena, participan en la toma de decisiones, impulsando la democracia interna de la empresa. A continuación se exponen las conclusiones más destacadas de la investigación.

2. ESTUDIO DE CASOS DE REGENERACIÓN

2.1. EROSKI: cooperativización del grupo de distribución de Mondragón

a) Datos de interés

La cooperativa Eroski fue fundada en 1969 consecuencia de la fusión de cinco cooperativas de consumo locales. Eroski está *constituida* por socios trabajadores y socios de consumo. Para 1972 esta cooperativa tenía 32 centros de venta y superaban los 17 mil socios de consumo. En 1980 alcanzaba los 100 mil socios de consumo, aproximadamente el 15% del total de las familias del País Vasco. Cuatro años más tarde, en 1984, Eroski alcanza la cifra de 1.246 socios después de crear 168 nuevos puestos de trabajo. En 1987 incorpora a su red cinco nuevos centros, iniciando la divulgación de la *revista Eroski*; a esta red propia hay que añadir los 176 establecimientos de Erosle. Los años noventa se destacan por el elevado crecimiento de hipermercados y otros centros, así como del empleo, incluyendo los años de depresión económica como fueron 1992 y 1993 (Bakaikoa, 1995).

La primera década del siglo XXI continúa por la senda de crecimiento y en 2008 cuenta con 115 hipermercados en territorio del estado español, 524 centros de dimensión media y 173 centros más pequeños, además de agencias de viaje, gasolineras, etc., sumando un total de 2.377 centros de negocio. Asimismo, inicia su expansión en Francia y Andorra, con 39 y 4 centros, respectivamente.

El empleo creado por Eroski durante la primera década del presente siglo sigue creciendo en términos similares al de la década anterior. Los puestos de trabajo se dividen entre los ocupados por los socios trabajadores y los contratados por cuenta ajena. Así, en 2008 de un total de 52.711 empleos, 14.733 correspondían a socios trabajadores y 37.978 a no-socios o contratados por cuenta de Eroski, sólo el 28% eran socios trabajadores y el 72% contratados. Los socios de consumo superaban los 600 mil miembros.

El año siguiente, en 2009, consecuencia de la crisis y por la necesidad de hacer frente a los compromisos de pago por los préstamos recibidos por 21 entidades bancarias, el grupo Eroski ha eliminado 5.200 empleos eventuales y negociado con sus acreedores bancarios para retrasar su deuda hasta 2014. La reducción de la plantilla ha sido compensada con un aumento

de la jornada laboral en un 10%, sin variar los ingresos de los empleados. En 2011, la dirección ha propuesto someter a votación democrática a los socios aumentar un 5% la jornada laboral a cambio de mantener los anticipos laborales (sueldos), lo que supone trabajar algo más de media hora más por jornada, o reducir en ese porcentaje dichos anticipos laborales. De los 14.500 socios cooperativistas, de un total de 47.500 empleados, el 90% optó por trabajar más tiempo y el 10%, unos 1.500 cooperativistas, prefirieron ganar menos dinero; de esta forma, estos últimos pueden conciliar mejor su vida personal con la laboral. Sin duda, esta es una prueba de la superioridad del cooperativismo en particular y de la Economía Social, en general, para mantener el nivel de empleo (Cinco Días, 19 y 20 de marzo).

b) Regeneración del Grupo Eroski

Ante la dualidad de la plantilla del Grupo Eroski, la dirección quiere ofrecer la oportunidad de ser socios trabajadores en condiciones económicas, sociales y políticas semejantes a los socios trabajadores tradicionales de Eroski, S. Cooperativa. Se trata de que todo el personal llegue a ser protagonista, propietario y participe en el proyecto empresarial. De esta forma, el futuro del grupo sería más viable que manteniendo el modelo actual. Asimismo, funcionaría el criterio democrático de una persona un voto, independientemente del capital aportado por los socios.

El nuevo modelo del Grupo Eroski tiene como eje central la cooperativa matriz Eroski, S. Cooperativa, de la cual forman parte los 14.733 socios trabajadores. Esta cooperativa matriz formará parte de las cooperativas mixtas, las cuales serán unidades de negocio independiente, con socios trabajadores y Eroski S. Cooperativa con el 50% del capital social. No se creará una única cooperativa.

El grupo está regulado por el Estatuto Marco de la Estructura Societaria (EMES). Este estatuto es el texto legal que define la estructura societaria cuyo vértice es la cooperativa de segundo grado. EMES conduce a todas las cooperativas del Grupo Eroski.

Por su parte, el Grupo Eroski está formado por el denominado Ámbito Cooperativo el cual estructura todas las empresas cooperativas y las sociedades mercantiles donde la cooperativa matriz tiene participación en el capital. El Ámbito Cooperativo lo constituyen todas las cooperativas: mixtas y la matriz. Todas ellas están vinculadas a través de la

participación de Eroski S. Cooperativa mediante la constitución de cooperativas mixtas por cada negocio.

EMES está guiado por principios y valores cooperativos. De ahí que todos los estatutos y reglamentos recogen dichos principios y valores como son la libre adhesión, organización democrática, participación en la gestión, soberanía del trabajo, retribución solidaria, carácter instrumental del capital, transformación social y educación. En cuanto a valores destacan la responsabilidad social, cooperación, participación, valor del consumidor e innovación.

Sin duda, no deja de ser un proyecto ambicioso la incorporación del personal contratado a la categoría de socios de trabajo. De resultar positiva esta incorporación, el grupo se beneficiaría con la aportación de capital de los nuevos socios, una mayor implicación de éstos con el proyecto empresarial, asunción de mayores grados de responsabilidad empresarial, mayor estabilidad en el empleo, etc. En definitiva, el resultado de todo este proceso redundará en el bien individual y colectivo del futuro de Eroski.

El proceso de cooperativización de Eroski se enfrenta a las duras consecuencias de la actual crisis económica. A pesar de la crisis, a comienzo del verano de 2012, 4.142 trabajadores por cuenta ajena englobados en GESPA habían accedido a la categoría de socio cooperativista. De todas formas, este proceso de cooperativización no ha hecho más que comenzar y el final, independiente del resultado, no dejaría de ser un intento serio de regenerar los valores y principios del cooperativismo.

2.2. La experiencia autogestionaria de Irizar, S. Coop.

a) Datos de interés

Irizar Sociedad Cooperativa fue creada en 1989 para fabricar carrocerías de autocares. Al inicio de su actividad fabricaba una amplia gama de carrocerías lo que causó unos deficientes resultados económicos.

Entre las cooperativas más participativas está Irizar, S. Coop. Esta cooperativa inicia el cambio de modelo de gestión con la incorporación del Sr. Saratxaga a la dirección de la empresa en 1991 cuando estaba en quiebra técnica y con un volumen de ventas de 20 millones

de euros y plantilla de 250 socios trabajadores. El cambio del modelo de gestión comenzó en 1993 después de fuertes debates. Desde entonces las cosas han cambiado sustancialmente y en la tabla de abajo se exponen algunos datos significativos de su evolución.

Año	Ventas	Valor de los activos	Valor de recursos propios	Empleo
(Millones de euros)				
1991	20	10.000	8.000	250
2000	250	255.000	140.000	1.700
2006	430	464.000	285.000	3.030*

Fuente: datos aportados por Irizar

*En la cooperativa matriz de Ormaiztegui (Gipuzkoa-País Vasco) 630 empleados.

El crecimiento del volumen de ventas ha sido constante, habiendo crecido el 20% en 2010 y el primer semestre de 2011 el 33%, gracias al tirón de las ventas en el extranjero. Ha invertido en participación de centros de investigación y en nuevos proyectos de autocares eléctricos. También sigue invirtiendo en países como Brasil, México, India, China, Marruecos, Sudáfrica, etc.

Con el nuevo modelo de gestión participativo y autogestionario comenzó el despegue de la cooperativa. Así, en 1995, se constituye una *joint-venture* en China al cincuenta por cien con el estado chino. Dos años más tarde, en 1997, se instala en Marruecos y amplía negocios en España, al año siguiente en Brasil, creándose ese mismo año el Grupo Irizar. En 2001 comienza a construir carrocería en la India, al año siguiente adquiere otra empresa en España y, por último, en 2004 entra en Sudáfrica. Esta es la fotografía de la rápida expansión de la actividad de esta cooperativa donde se han roto los modelos de gestión tradicional, siendo sustituido por un modelo de gestión sistémico.

En el Estado español es el líder entre los fabricantes de carrocerías de autocares, habiendo construido 1.607 carrocerías y vendido 767 en 2005, con una cuota de mercado del 45,7%. Ese mismo año, en los centros de México, Brasil, Sudáfrica, Marruecos, India, China y en las factorías de Manresa y Sevilla fabricó 1.430 carrocerías. Los productos de esta cooperativa se encuentran en 71 países.

Tanto para el caso de MCC en su conjunto como en el caso particular de Irizar, S. Coop. con un elevado grado de autogestión, las tasas de crecimiento de los negocios como de empleo son notables. De ello se puede extrapolar que la generalización de la innovación y la participación de los trabajadores en el conjunto de empresas del País Vasco, los niveles de crecimiento y generación de empleo podrían alcanzar mayores cotas que las existentes en la actualidad

b) Organización de la empresa

El material recopilado de la cooperativa Irizar (Agirre, 2006 y Bakaikoa, 2008)) constata que la persona es algo más que un recurso de trabajo, idea que defendía por el fundador de Mondragón Arizmendiarieta desde los inicios de esta experiencia. Dejando actuar libremente a la persona, su capacidad creadora no tiene límites; pero hay que alejarse de las respuestas reproductoras simples. Asimismo, hay que confiar en las personas que participan en el proyecto y pensar que todo lo hace con la mejor buena voluntad; si una tarea la realiza mal, en lugar de reprenderla, hay que corregirla, puesto que una persona no se dedica voluntariamente a hacer las cosas mal. En suma, la confianza en las personas es básica para auto-organizarse en grupos, superando la idea clásica departamental-jerárquico, para dar entrada a equipos de trabajo compuestos por personas de ámbitos multidisciplinares autogestionados.

También es de destacar en Irizar que el poder no está jerarquizado, sino que se estructura en base a la idea de participación-liderazgo. En lugar del concepto jerárquico se parte del liderazgo. La formación de líderes debe ser la idea central de los órganos de la empresa. La idea del jefe con poderes ilimitados no existe; el jefe, en sentido tradicional, debe ser eliminado, y sustituido por el equivalente a entrenador de un equipo deportivo.

Se implanta la idea de trabajar en equipo donde se establecen relaciones horizontales. Los equipos de trabajo están constituidos por cuatro o cinco personas, aunque puede haber grupos hasta con quince miembros. Los componentes de estos grupos tienen nexos de algún tipo entre ellos y se buscará reforzar la cohesión grupal, así como entre los diferentes equipos porque se sabe que la colaboración es el secreto para el éxito. Asimismo, se implicará a los proveedores y clientes.

En esta nueva organización, Irizar responde con tres tipos de grupos de trabajo estables. En primer lugar están los *equipos línea-clientes* constituidos por personas que participan en los trabajos del ciclo de la fabricación de cada autobús, sea su participación directa o indirecta, por lo que, en principio, se incluye todo el personal de la empresa cooperativa matriz de Irizar. En estos equipos participa el 90% de la plantilla y gestionan todo el proceso de fabricación de la carrocería, desde el pedido hasta la entrega al cliente del autocar.

Estos grupos de trabajo realizan a lo largo de toda la jornada las tareas planificadas. Con el fin de satisfacer los deseos de los clientes, están también en permanente contacto con los equipos de fiabilidad, puesto que éstos recogen las necesidades relacionadas con la calidad y servicio del producto fabricado por Irizar.

El líder de estos equipos anteriormente era elegido por sus miembros. Actualmente dicho líder es propuesto por el grupo coordinador y/o el grupo guía, y otras veces lo hacen los propios miembros del grupo línea-clientes.

En segundo lugar, los *equipos de fiabilidad* enlazan el mercado con los grupos línea-clientes. Las personas que forman parte de los grupos de fiabilidad están relacionadas con el mercado, puesto que cuanto más cerca se esté de los puntos de información de los mercados, más fácilmente se transmitirá al centro de producción. Es de subrayar que estos grupos son multidisciplinarios y autogestionados, centrados en todo lo que rodea al mercado para que todos los flujos entre el mercado y centro de producción estén contemplados. En suma, conociendo las entrañas del mercado, será más fácil fidelizar al cliente y es para lo que se crean estos grupos cuyo ámbito de actuación se circunscribe a diferentes áreas geográficas (Francia-Holanda Bélgica; Polonia-República Checa-Eslovaquia-Hungría-Rusia; etc.).

Asimismo, estos equipos de fiabilidad lideran la estrategia de la empresa, definen objetivos tanto cualitativos como cuantitativos, conectan y traccionan los equipos de línea-clientes, comunican y comparten las necesidades del cliente a fin de lograr la estrategia mediante la visión de la empresa.

Luego está el *equipo guía* de la cooperativa compuesto por los líderes de los 15 grupos de fiabilidad y los responsables del mercado de Europa del Norte y del Sur, reuniéndose una vez al mes para estudiar los avatares y la evolución del mercado.

También existe el *grupo coordinador* compuesto por los responsables de todos los grupos o elegidos por sus responsabilidades en el desarrollo de las diferentes tareas de la empresa. Su objetivo es hacer el seguimiento compartido de la producción y si se detectan disfunciones se trata de buscar soluciones lo más rápido posible; asimismo, este grupo impulsará la participación de todos los socios trabajadores de la cooperativa, informándoles veraz y puntualmente de todo lo acontecido alrededor de la misma, haciéndoles partícipes y parte integrante del proyecto global de Irizar.

El grupo guía no es estable como ocurre en las cooperativas de dirección clásica. Si se plantean nuevas iniciativas, el grupo guía se reformula con nuevos miembros.

En cuanto a participación de los miembros de los diferentes grupos, las encuestas dejan constancia de que la mayoría de los trabajadores participan en la definición de los objetivos de sus puestos de trabajo y de las tareas a realizar, así como en la fijación de los fines de la unidad de la empresa que forman parte. Otros trabajadores contestan diciendo que participan en la fijación de las tareas limitadas al ámbito de su puesto de trabajo donde aseguran que tienen autonomía suficiente para actuar.

A pesar del elevado grado de participación, las personas que trabajan en un grupo línea-cliente, tienen las tareas muy definidas (pintura, soldadura, etc.) por lo que no tienen demasiado campo para actuar. Sin embargo, en otros grupos más genéricos (grupos de gestión), las posibilidades de actuar, hacer propuestas de mejora, etc. son más reales. Una vez desarrollado el proyecto por parte de los grupos creados “ad hoc”, éste se disuelve. En estos grupos, los miembros participantes desarrollan sus capacidades y realizan contribuciones a la empresa, superando en muchas ocasiones las previsiones iniciales.

De esta forma se quiere romper con la monotonía del trabajo y en lugar de hacer siempre las mismas tareas se posibilita que los trabajadores desarrollen iniciativas generadoras de valor añadido.

¿Por qué se funciona así? La respuesta de los líderes de Irizar, S. Coop. entrevistados es rotunda: extraer el mayor rendimiento a la energía atomizada existente en la cooperativa, convirtiendo en viable cualquier proyecto y ello, a largo plazo, redundará en la mejora de la competitividad.

Otro aspecto es el de la información de la empresa. En la empresa de gestión tradicional la información es unidireccional. En un proyecto compartido como en la cooperativa Irizar, se comparten todos los datos económicos, se plantean las ideas de futuro de la empresa sobre la dirección que debe tomar para seguir siendo competitivos, etc. Por tanto, una buena comunicación es un factor primordial para el buen funcionamiento de la empresa autogestionada.

Para tener éxito la comunicación se establecen foros donde participan todos los que quieran acudir a los mismos; incluso pueden ser convocados por iniciativa particular. Según la encuesta, el 42% dice haber participado en múltiples iniciativas, habiendo coordinado reuniones sobre materias relacionadas con las responsabilidades que tienen en la producción de la empresa.

También funcionan redes de comunicación entre distintos grupos de línea-clientes, de modo que intercambian información de lo que cada grupo realiza, sus problemas, soluciones planteadas, etc. En suma, la comunicación en red es fluida y permanente, tanto de la situación económica de la empresa como de los problemas planteados en la fabricación.

Además de los mencionados foros puntuales, se convocan foros de discusión de temas básicos concernientes a la empresa tres veces al año. Estas reuniones son equivalentes a la Asamblea General. En las dos primeras reuniones generales se debaten y reflexionan temas relacionados con el ejercicio económico, presentándose en abril los resultados como en cualquier cooperativa. En la Asamblea General ordinaria participan los miembros legales, los socios, mientras que en las restantes reuniones pueden acudir todos los trabajadores, permanentes y temporales, con voz y voto.

Así mismo, todos los días al inicio de la jornada laboral se celebra la reunión del día. Esta reunión la coordina un miembro del grupo de fiabilidad, participando en la misma todos los responsables de las diferentes secciones de cada grupo de la línea-cliente. En esta reunión

se analiza la situación del autobús que está en proceso de fabricación, sus problemas para darle una solución rápida y poner el autocar a disposición del cliente.

Los problemas planteados en dicha reunión se analizan en otra reunión la cual se celebra más tarde donde participan los seis coordinadores de las reuniones de cada línea de producción, además del coordinador del personal, el *coordinador de la producción*, los responsables del mercado, así como los miembros de los servicios tecnológicos.

Otro foro es el de la planificación el cual se celebra los viernes y tiene la finalidad de planificar la producción de la semana siguiente, así como hacer las previsiones para 2-3 semanas posteriores. Además de estos foros presenciales, también funciona el sistema intranet y la revista trimestral, todo lo cual redunda en el perfeccionamiento de la información de la empresa. Por último, es de destacar que cualquier miembro puede impulsar la creación de foros presenciales o virtuales para tratar cuestiones relacionadas con el funcionamiento de la empresa.

Es de subrayar, asimismo, la libertad y autonomía de los miembros/equipos de Irizar, puesto que son ellos los administradores de su tiempo de trabajo. El inicio de la actividad de cada grupo lo fija el grupo, pero teniendo en cuenta que el trabajo se desarrolla en cadena; en principio no hay hora para iniciar ni finalizar la jornada, sólo se deben cumplir los objetivos establecidos. No existe el control de asistencia, sólo se limita por la responsabilidad de los miembros tal como afirma el 64% de los encuestados. En otras empresas no se les reconoce esta libertad a los trabajadores.

Antes a los trabajadores se les daba un plan por escrito de lo que tenían que hacer cada uno. Ahora el trabajo lo distribuyen en el grupo. Cada persona, dependiendo de su habilidad, realiza sus tareas a ritmos diferentes y si necesita ayuda, ésta le será proporcionada por el resto de miembros del grupo.

Las normas de trabajo se dejan de lado y en su lugar se potencia el debate. El procedimiento burocrático se debe evitar y se toma como base para avanzar el conflicto (Ugarte, 2004: 327), conflicto causado por las discusiones y deber ser. Hay diversidad de personas, así como desacuerdos lo que hace que se deben respetar ambos aspectos. Y el directivo debe demostrar que está para ayudar y al servicio de otros.

Los socios trabajadores son dueños y así se sienten en el ámbito de la gestión y en la acción. El tener autonomía y libertad de acción les hace sentirse dueños del proceso de fabricación del autobús y ello les identifica con la empresa. No sólo son propietarios del capital, sino también del proceso productivo; este sentimiento de pertenencia facilita el estar tomando decisiones permanentemente.

El sistema de gestión tradicional significa cumplir a rajatabla las decisiones impuestas desde la jerarquía; ahora necesitan información que algunas veces es demasiado abundante y caótica, pero con el tiempo se selecciona toda la información recibida de otros grupos, así como de los clientes y proveedores. Es opinión de socios trabajadores que se informa de todo, no hay cosas escondidas. A veces es información redundante, pero siempre positivo.

En Irizar no hay un poder impuesto, por ello se celebran tantas reuniones e intercambio de información. En lugar de mando hay liderazgo, desarrollándose el poder de forma horizontal y descentralizada. Las decisiones son tomadas entre muchas personas; de no ser así, la autogestión/autoorganización no sería posible. Ello significa: trabajar en grupo con capacidad y disposición de comunicar, y tomar decisiones y asumir riesgos.

Por otra parte, Irizar no realiza Planes de Gestión, sino que parte de unas ideas básicas, simples, lo que constituye el denominado Pensamiento Estratégico. Son pocas las ideas compartidas, pero abiertas para desarrollarlas; son ideas compartidas y debatidas, pero antes de eso el grupo coordinador de Irizar las ha discutido y reflexionado durante mucho tiempo.

Las inversiones para el ejercicio siguiente se realizan en función de lo que dicen los clientes, etc. y lo propuesto se relacionará con las inversiones mencionadas. Por otra parte, estas inversiones se acuerdan en el grupo coordinador y el grupo guía y luego se presentan en la correspondiente Asamblea General para su aprobación. También se debe recabar información del mercado por medio de los grupos de fidelidad y de los distribuidores para compartir las ideas de todos.

Todos los años se revisan las ideas centrales y es el grupo que coordina la dirección el que inicia dicha revisión, generalizando más tarde para el resto del personal. Hay que comunicar estas ideas básicas a todos los miembros de Irizar para su posterior estudio.

En Irizar es importante la educación y la preparación. La primera es adquirida con la confianza y cercanía con el resto de personas y la segunda consiste en obtener el mayor conocimiento. La educación cambia la forma de ser y de hacer de las personas. El actuar en grupo es educativo.

El pertenecer al grupo línea-cliente hace que sus miembros tengan conocimiento de lo que están haciendo en la producción y eso le da sentido a su trabajo. Ello les hace estar unidos y orgullosos de trabajar en este proyecto autogestionado, aunque el sistema en sí es inestable, pero hace avanzar.

2.3. La experiencia de disidentes: GBE-NER

a) Datos de interés

GBE-NER, acrónimo, en euskera y castellano, de *Nuevo Estilo de Relaciones*, es una asociación sin ánimo de lucro que agrupa en la actualidad veinte organizaciones de muy diverso tipo, tanto en lo que se refiere a los sectores de actividad, como en cuanto a su forma jurídica o incluso respecto al lucro⁴. Desde noviembre de 2010 estas organizaciones que comparten el Nuevo Estilo de Relaciones se han agrupado en este grupo para poner en marcha proyectos con el fin de lograr mejoras para todas las empresas asociadas.

El año 2008 el conjunto de estas empresas facturaba 550 millones de euros y dos años más tarde esa cifra, como consecuencia de la crisis económica, se situaba en 360 millones de euros, un 35% menor. El índice de actividad en 2010 era del 65% y la plantilla, que en 2008 era de 2.420 personas, descendió sólo en 100 puestos de trabajo, algo más del 4%; en 2011 ha subido hasta 2.400 empleos.

Se espera que en 2011 las ventas aumenten en un 25% respecto al año anterior y los excedentes alcancen los 26 millones de euros, después de haber obtenido 10 millones el año anterior, teniendo presencia en 60 países.

La visión que comparten, tal como se define en su página web, es:

⁴ Entre las organizaciones predominan las empresas pero también hay una organización sin ánimo de lucro, Urtxintxa.

Ser una asociación de personas que sitúan el conocimiento por delante del capital, que conviven con la naturaleza y que creen en la eficiencia y la generosidad que posibilitan el desarrollo de una sociedad integradora y equilibrada.

A fecha de hoy, “la historia de GBE-NER está todavía por escribir”. Las organizaciones que se han agrupado comparten “de forma libre un nuevo estilo de relaciones”. Las ideas básicas de este innovador proyecto empresarial están recogidas en el libro de Koldo Saratxaga⁵, anterior líder de la Sociedad Cooperativa Irizar que pertenecía a la Coporación Mondragón. La estructura es mínima y las actividades que acuerdan emprender se llevan a cabo con los recursos de las diversas organizaciones pertenecientes al grupo.

La asociación se mantiene a través de las contribuciones de sus organizaciones socias en tanto que cada una de ellas debe destinar el 5% de sus ingresos y el 2% de su tiempo a GBE-NER. Además, en GBE-NER *group* los distintos proyectos que se van poniendo en marcha tienen autonomía y pueden abarcar áreas muy diversas, desde la búsqueda específica de ahorros en costes hasta la identificación de oportunidades de mercado o la generación de nuevos negocios y, sobre todo, compartir experiencias.

b) Definición del proyecto

GBE-NER nace como organización vinculada a una misión, una visión, unos valores y unos objetivos organizativos concretos, que pueden consultarse en su página web. En esencia pretende desarrollar un “nuevo estilo de relaciones”. Destaca sobremanera el papel central que asignan a la persona, no como un recurso, sino de una forma muy parecida a la que se maneja en el entorno familiar. Se insiste en la importancia de “no despedir” a ninguna persona. Esta innovadora organización requiere personas que se comprometan de forma permanente con la misma. Asimismo, se parte de que a la persona le es inherente trabajar en equipo. Así, cuando exponen los valores de *gbe-ner*, se dice:

La estructura jerárquica debe dar paso al trabajo en equipo. Todas las personas somos portadores de valores y capacidades, sin embargo, el modelo

⁵ SARATXAGA, K. (2007): Un nuevo estilo de relaciones para el cambio organizacional pendiente, Prentice Hall, Madrid.

imperante las clasifica y decide quién piensa y ordena, y quién es controlado y realiza, lo cual nos lleva a la repetición de tareas, a la falta de motivación, a la falta de creatividad.

Lo máspreciado que tenemos en las organizaciones son las personas. La solución es implicar a las personas y que se junten, que definan sus objetivos, sus retos, que liberen su tiempo de tareas anodinas, que adquieran nuevos conocimientos y que sueñen y creen su propia realidad y su propia verdad.

Los objetivos del grupo consisten en gestionar y desarrollar proyectos conjuntos, gestionar compras y suministros en común, de forma que pueden obtener mejores precios, permitir reubicaciones de los trabajadores, siguiendo la política de los excedentes laborales de la corporación Mondragón, y negociar conjuntamente servicios financieros en mejores condiciones. En suma, el grupo se beneficiará por su mayor capacidad de negociación y ello le acompañará el valor solidario cuando surjan excedentes laborales debido a la crisis, innovación o constreñimiento de mercados.

c) Modelo de gestión

GBE-NER es una iniciativa que, como tal, asienta sus principios de gestión no en un “modelo” sino en un “estilo”. El lenguaje es importante. No se habla de “empresa” sino de “proyecto”. Las personas, situadas en el centro de este estilo, comparten los beneficios que se obtienen en cada proyecto.

De la asociación surgen equipos de trabajo, que es la forma natural en que se pretende potenciar a la persona. Son equipos que buscan sinergias y oportunidades de mejora para las organizaciones asociadas. Cada una de ellas desarrolla el estilo de relaciones que define a GBE-NER. En él es muy importante la comunicación, intensa y sincera, entre todas las personas. Esto se traduce, por ejemplo, en el uso intensivo de las asambleas. El compromiso debe ser expreso para cumplir con la misión que se asignan, “de personas para personas que crecen abiertas al mundo”, como subrayan.

El hilo conductor de las organizaciones que conforman GBE-NER es el apoyo en equipos autogestionados, donde el control debe dejar paso a la comunicación, la libertad y la

responsabilidad. Cada organización busca la conexión con sus clientes y proveedores más cercanos, tratando de integrarlos en su estilo de relaciones⁶. De ahí que sea habitual que, por ejemplo, los clientes lleguen a participar en ciertos equipos de planificación, tal como implantó Saratxaga en la Sociedad Cooperativa Irizar.

d) Organización y cultura corporativa

Hablar de GBE-NER es hablar del estilo de relaciones que define a las entidades que conforman la asociación. Cada una de ellas busca el compromiso de sus personas con un proyecto compartido, que supone una labor de siembra con la mirada puesta en un futuro que está por construir y del que las personas deben sentirse propietarias y co-responsables.

En tanto que la gran mayoría de las entidades que la componen son organizaciones con ánimo de lucro, se realiza una labor muy intensa para que todas las personas comprendan qué quiere decir esto y cómo se obtienen los beneficios suficientes para recompensar adecuadamente el esfuerzo que se desarrolla. Algo que define este estilo es el reparto de los beneficios económicos entre todas las personas que comparten el proyecto. En cierto modo hay una clara aceptación del hecho económico asociado de forma indivisible a la idea de eficiencia como condición para la supervivencia de la empresa. Intentan crear la máxima transparencia en lo económico y explicar a las personas que “no pueden cumplir el objetivo social si no consiguen los resultados económicos”. También es de reseñar el esfuerzo que se hace en trabajar con indicadores tanto tangibles como intangibles y datos que las personas deben comprender para saber qué hacer para impactar en ellos.

El estilo de relaciones dentro de cada una de las organizaciones pasa también por una intensa labor de despliegue de distintos tipos de equipos autogestionados dentro de cada organización. Esos equipos trabajan con un Plan de Ideas y Objetivos (PIO) y se organizan de manera autónoma para llevar a cabo las actividades que en otras organizaciones suelen traducirse en áreas funcionales y departamentos.

Así pues, las personas –insistiendo en que somos diferentes pero que debemos compartir el proyecto–, los equipos autogestionados y el uso de las asambleas para evitar

⁶ El estilo de GBE-NER rehuye el uso de anglicismos (como sería el caso de stakeholder por ejemplo). Se esfuerzan por la introducción de un lenguaje más directo y llano que facilite la comunicación entre las partes.

intermediaciones, definen el estilo de gestión de las organizaciones de GBE-NER. Respecto a las personas, se insiste en que todas nos distribuimos de acuerdo con una campana de Gauss y que no se trata tanto de apartar a quienes están “en la cola”, sino de desplazar en conjunto la campana hacia el lado positivo.

e) Mirando al futuro

Como decíamos al principio, GBE-NER tiene toda una historia por escribir. Es de reciente constitución (2010) y el tiempo irá evidenciando sus logros y aportaciones. Desde luego que tienen vocación de futuro a fin de desarrollar proyectos para "construir una nueva sociedad" que esté basada en este "nuevo estilo de relaciones" que da nombre y fundamenta a la asociación. Ésta ha publicado varios libros donde se recogen las actividades llevadas a cabo los planteamientos de la nueva organización de empresas.

Las áreas de actuación de GBE-NER son amplias y diversas: los derechos humanos, el medio ambiente, la gobernanza, el desarrollo humano sostenible, las personas y la sociedad en su conjunto. Como dicen en su web, “será el proceso social, humano, político en su sentido amplio, cultural, económico, ambiental, lo que determine, en su momento, las actuaciones concretas que llevaremos a cabo”.

El proyecto empresarial se fundamenta sobre el principio de solidaridad y autogestión lo que dará carácter a GBE-NER cuando todos los grupos empresariales, aprovechan las llamadas oportunidades surgidas por la crisis económica, para abaratar los costes laborales, cuando no la eliminación de los puestos de trabajo, este grupo trata de poner en práctica el modelo de la corporación Mondragón, consistente en reubicar los excedentes laborales. No se expulsa a ningún trabajador porque eso significaría una descapitalización de la empresa y, en última instancia iría en detrimento de la sociedad ya que el desempleado drenaría fondos públicos.

3. CONCLUSIONES

La evidencia nos dice que las empresas cooperativas a medida que se desarrollan y los fundadores se van apartando de la actividad empresarial, muestran signos de deterioro de los principios que pusieron en marcha el proyecto cooperativo. Hay abundantes autores que han

analizado este fenómeno de alejamiento desde los principios lo cual hace que las nuevas generaciones de socios, sean de consumo de crédito o trabajadores, ni se plantean y algunas veces ni saben que son socios de la empresa cooperativa. En casos de socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, más bien funcionan como funcionarios poseedores de su puesto de trabajo y que en algunas experiencias adquieren dicha condición por ser descendientes de socios que abandonan la empresa por jubilación.

Contra esta degradación de los valores y principios cooperativos, en el País Vasco ha surgido una corriente que trata de corregir esta deformación cooperativa. El liderazgo de dicha corriente lo conduce El Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi. Este Consejo, órgano máximo de promoción y difusión de valores y principios cooperativos, trata de profundizar los mismos, para luego implementarlos en las cooperativas de ámbito vasco, sobre todo, a través de la Confederación de Cooperativas de Euskadi, asociación que agrupa a la mayoría de cooperativas del País Vasco.

Independientemente de la iniciativa del Consejo, existen varios casos que tratan de impulsar la aplicación de los valores y principios cooperativos. De los tres casos expuestos en este análisis, destaca el de la Sociedad Cooperativa Irizar donde se está impulsando, con éxito, un sistema autogestionario donde participan los socios trabajadores y clientes aportando sus ideas y soluciones, con el fin de mejorar el producto final. En la base del proyecto empresarial está la persona y su desarrollo como ser humano mediante el trabajo. Los datos económicos avalan el éxito empresarial de Irizar.

El segundo caso analizado es el del grupo de distribución EROSKI donde la empresa matriz es una cooperativa de consumidores y de trabajo asociado. El crecimiento de este grupo comenzó a principios de los noventa y no ha parado hasta 2010 debido a la crisis económica y alguna inversión estratégica. El crecimiento se ha realizado a partir de la cooperativa matriz, por irradiación, pero la gran mayoría de empresas creadas han sido sociedades de capital. Desde 2007 se trata de que estas sociedades de capital se transformen en cooperativas donde la cooperativa matriz tenga el 50% del capital y el resto lo aporten los socios trabajadores. En suma, que todos los trabajadores por cuenta ajena se transformen en socios trabajadores, lo que significaría un paso hacia la asunción de principios cooperativos, haciéndoles partícipes de la propiedad y resultados. En suma, el grupo se cooperativizaría.

El último caso estudiado es un conglomerado de empresas donde forman parte sociedades de capital (anónimas y limitadas), sociedades laborales y cooperativas de trabajo asociado. Sin embargo, a pesar de esta diversidad de figuras jurídicas, el grupo funciona con principios de solidaridad e intercooperación. De esta forma, GBE-NER está siendo capaz de absorber los excedentes laborales del grupo así como para fomentar un fondo de solidaridad para hacer frente a los riesgos causados por las crisis económicas.

BIBLIOGRAFÍA

- AGIRRE, A., (2006), *Kooperatiben koeboluzioa konplexutasunaren paradigmatik: beren idiosinkrasiari eusteko bidea*, Tesis doctoral, Mondragón Unibertsitatea.
- ALTUNA, L. (coord.) (2008): *La Experiencia Cooperativa de Mondragón. Una síntesis general*. Eskoriatza. LANKI, Universidad de Mondragon.
- AZKARRAGA, J. (2007): *Mondragon ante la globalización. La cultura cooperativa ante el cambio de época*. Eskoriatza. LANKI, Universidad de Mondragon.
- BAKAIKOA, et al, (2008), “The Neo-Schumpeterian model of economic development in the Basque Country: the role of Social Economy”, *Ciriec-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 62.
- BAKAIKOA, B. et al, (2004), “Governance of the Mondragon Corporación Cooperativa”, *Annals of Public and Cooperative Economics*, vol.75, nº 4.
- BAKAIKOA, B. (1995), *El cooperativismo vasco y el año 2000*, Marcial Pons, Madrid.
- BORZAGA, C. y DEPEDRI, S. (2012): “The emergence, institutionalisation and challenges of social enterprises: the Italian experience”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, Nº 75, pp. 35-53.
- BORZAGA, C. y SANTUARI, A., (2001), “Italy: from traditional cooperatives to innovative social enterprises”, *The emergence of Social Enterprises*, Routledge, London
- CHAVES, R. et al, (2004), “Governance and Management in the Social Economy”, *Annals of Public and Cooperative Economics*, vol.75, nº 1.
- Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, (2009), *Reflexión Estratégica*, CSCE-EKGK, Vitoria-Gasteiz.
- Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, (2010), *Plan de Gestión, 2010 y 2011*, CSCE-EKGK. Vitoria-Gasteiz.
- CORNFORTH, C. et al, (1988), *Developing Successful Worker Cooperatives*, Sage, London.
-
- REVESCO Nº 112 - Extraordinario en Homenaje al Profesor Alfonso Carlos MORALES
GUTIÉRREZ - ISSN: 1885-8031 - www.ucm.es/info/revesco

Diario Cinco Días, 19 y 20 de marzo, 2011.

DIMAGGIO, P. y POWEL, W. (1983): "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Colletive Rationality in Organizational Fields", *American Sociological Review*, Nº48, pp. 147-160.

DEFOURNY, J. y THOMAS, H. (1986): "Report of the Fourth International Conference on the economics of self-management" *Annals of Public and Cooperative Economics*, Volume 57, Issue 1, pp. 117-126.

EVERS, A. y LAVILLE, J.L. (2004): "Defining the Third Sector in Europe", en Evers, A. y Laville, J.L. (ed.): *The Third Sector in Europe*, Cheltenham: Edward Elgar publishing, pp. 11-42.

ERRASTI et al, (2003), "The internationalization of cooperatives: the case of Mondragon Cooperative Corporation", *Annals of Public and Cooperative Economics*, vol.74, nº 4.

GALBRAITH, J., (1967), *The new industrial state*, Houghton Mufflin, Boston.

MEISTER, A., (1974), *Le participation dans les associations*, Editions Ouvrières, Paris.

MEISTER, A., (1984), *Participation, Associations, Development and Change*, Transaction, New Brunswick, NJ.

MICHELIS, R., (1949), *Political Parties: a Sociological Study of Oligarchical Tendencies of Modern Democracy*, Free Press, New York.

PESTOFF, V. (2009), "Social Enterprise, the Third Sector, Democracy and the Welfare State: a Scandinavian Perspective", 2nd *Ciriec-International Research Conference of Social Economy (CD)*, Östersund (Suecia), ISBN: 978-91-978685-0-1.

SARATXAGA, K. (2007): *Un nuevo estilo de relaciones para el cambio organizacional pendiente*, Prentice Hall, Madrid

SINGER, P., (2000), *Economía Solidaria: posibilidades y desafíos*, Conferencia al Sindicato de Ingenieros, Ediciones Contexto, Ría Janeiro

SPEAR, R; CORNFORTH, C y AIKEN, M.: (2009): "The governance challenges of social enterprises: evidence from a UK empirical study", *Annals of Public and Cooperative Economics*, Volume 80, Issue 2, pp 247-273.

SPEAR, R., (2004), "Governance in Democratic Member-Based Organisations", *Annals of Public and Cooperative Economics*, vol.75, nº 4.

TULANKIDE Revista de Actualidad de la Corporación Mondragón (www.tulankide.com)

UGARTE, L., (2004), *¿Sinfonía o Jazz? Koldo Saratxaga y el Modelo Irizar*, Granica, Barcelona.

**LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL Y LAS
CLÁUSULAS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA:
DOS INSTRUMENTOS NECESARIOS PARA LA INNOVACIÓN
SOCIAL HACIA EL DESARROLLO**

POR

Manuel PANIAGUA ZURERA*

RESUMEN

La innovación social orientada al desarrollo personal y comunitario constituye una nueva materia objeto de análisis multidisciplinares. De su utilidad da muestras la Unión Europea que la ha incluido en sus objetivos de crecimiento económico y de empleo (*Estrategia Europea 2020*). La investigación analiza dos instrumentos, interrelacionados, ubicados en los temas de la innovación social y de la economía social. Primero, el principal agente de la *nueva economía social*: las empresas de inserción sociolaboral y sus entidades no lucrativas promotoras, que cuentan en España con una legislación específica o *ad hoc*. Aportamos elementos para la categorización jurídica y económica de estos *nuevos empresarios*, cuya alma es un fin social y de interés general (la inserción sociolaboral de personas excluidas). En segundo lugar, justificamos la demanda de *mercados sociales* para nuestras empresas de inserción. Los razonamientos económicos y jurídicos coinciden en la conveniencia (por su eficiencia económica), la legitimidad (por su conformidad con los valores que presiden el Derecho comunitario y el de sus Estados miembros) y la legalidad de

* Profesor Titular de Área de Derecho Mercantil. UNIVERSIDAD LOYOLA ANDALUCÍA. Campus de Córdoba. Dirección de correo electrónico: paniagua@etea.com y paniagua@uloyola.es

Esta investigación se enmarca dentro del Proyecto de Investigación de Excelencia de la Junta de Andalucía “La protección de los consumidores como ariete de la reforma de la empresa, las reglas de competencia y la cultura empresarial” (SEJ-P10-6073), cuyo investigador principal es el Prof. Dr. Javier López Pagador. Y en el marco del Proyecto del Ministerio de Ciencia e Innovación (DER 2010-16204), cuyo investigador principal es el Prof. Dr. Luis María Miranda Serrano.

REVESCO Nº 112 - Extraordinario en Homenaje al Profesor Alfonso Carlos MORALES

GUTIÉRREZ - ISSN: 1885-8031 - www.ucm.es/info/revesco

http://dx.doi.org/10.5209/rev_REVE.2013.v112.43066

Fecha de recepción: 22/04/2013

Fecha de aceptación: 20/09/2013

las cláusulas o los criterios sociales en la contratación del sector público. Avanzamos la interpretación de estos criterios sociales más conforme con el Derecho comunitario y español, que no siempre ha tenido como aliado a la Comisión Europea y sus propuestas neoliberales.

Palabras clave: Empresas de inserción, Exclusión social, Economía social, Políticas activas de empleo, Criterios sociales en la contratación del sector público, Estado social.

Claves Econlit: L26, D23, D60, J64, L31, I31.

INSERTION ENTERPRISES AND SOCIAL CLAUSES IN PUBLIC CONTRACTS: TWO NECESSARY INSTRUMENTS IN SOCIAL INNOVATION FOR DEVELOPMENT

ABSTRACT

Social innovation oriented towards personal and community development is a new topic that is the object of multidisciplinary analysis. The European Union shows how useful it is by including social innovation in its objectives for economic and employment growth (*European Strategy 2020*). Our research analyses two interrelated instruments within the framework of social innovation and social economy. First, the main agent in the *new social economy*: insertion enterprises and their non-profit entities, which have specific legislation in Spain. We contribute elements for the legal and economic classification of these *new entrepreneurs*, whose guiding spirit is a social objective and of general interest (the social and labor integration of those excluded). Secondly, we justify the demand for *social markets* for our insertion enterprises. Economic and legal reasons coincide in their suitability (due to their economic efficiency), legitimacy (as they comply with the values that prevail in the European Union law and in the law of member States) and legality in terms of the social criteria used in hiring in the public sector. We present the interpretation of these social criteria more in line with European Union and Spanish law, which has not always counted on the European Commission and its neoliberal proposals as allies.

Key words: Insertion enterprises, Social exclusion, Social economy, Active employment policies, Social clauses in public contracts, Welfare State.

1. LA INNOVACIÓN SOCIAL AL SERVICIO DE LA INCLUSIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS ESPECIALMENTE DESFAVORECIDAS

A) La preocupación por la innovación social *comprometida* con la dignidad y el desarrollo humano en el pensamiento del Profesor Alfonso C. Morales

Tras décadas de afanoso y fructífero trabajo en las materias de cooperación y de economía social (*ad ex.*, MORALES GUTIÉRREZ, 1991 y 2006), de análisis y diseño de sistemas organizativos y de dirección de personal (*ad ex.*, MORALES GUTIÉRREZ, 1995 y 2000), el talento y la creatividad del Prof. Alfonso C. Morales arribó a una nueva parcela de conocimiento multidisciplinar *en construcción*: la *innovación social* como instrumento de desarrollo personal y social (*ad ex.*, MORALES GUTIÉRREZ, 2008 y 2009).

En sus últimos años de rica producción intelectual le cautivó el fenómeno de la innovación social como proceso clave en las bruscas transformaciones que sacuden a las actuales sociedades globalizadas, desorientadas y desestructuradas, a los anémicos Estados sociales en el primer mundo y a las desbordadas organizaciones privadas de asistencia y servicios sociales, a las economías de mercado o capitalistas y sus derivas neoliberales fundamentalistas, a los distintos tipos de empresas y empresarios y, por supuesto, al tercer sector o economía social y sus retos presentes (v. gr., la noción, los agentes, los valores, los problemas de viabilidad y de identidad y la preservación de su función social y de interés general).

No causa sorpresa que su última gran obra digital, el blog “*cerillas en la oscuridad*”, esté dedicado a la innovación social¹. El título de blog lo toma de un viejo proverbio chino que le sirve de pórtico: “*Cuando llega la noche más vale encender una cerilla que maldecir la oscuridad*”. En este pensamiento bien puede condensarse la actitud hacia la acción, la creación, la colaboración y el compromiso personal y social que presidió la obra y la vida de Alfonso C. MORALES.

Sin olvidar el carácter tentativo y multidisciplinar que todavía hoy tienen los avances en innovación social, a su entender este nuevo *hecho* puede caracterizarse, de entrada y en parte, con estas notas predicadas de cierta forma colectiva de actividad humana: 1ª) Una acción de desarrollo social que surge de las personas necesitadas para mejorar su bienestar. 2ª)

¹ Vid <http://cerillasenlaoscuridad.blogspot.com>.

Una acción *original o creativa* que genera un cambio en la prestación de bienes o servicios, en sentido amplio (p. ej., nuevos métodos para la prestación de bienes o de servicios o nuevos productos o servicios para satisfacer necesidades sociales). Y, 3ª) Una acción reproducible, es más, que tiende a su difusión como buena causa o práctica, o ambas.

Confiaba en que los resultados de esta modalidad de innovación social que es la dirigida a la mejora del desarrollo personal y social (v. gr., los microcréditos y otros instrumentos de inversión socialmente responsables, las certificaciones y los balances sociales, los bancos de tiempo, el comercio justo, los presupuestos participativos, las asociaciones de interés general y las fundaciones, el voluntariado social, las cláusulas o criterios sociales en la contratación pública o las empresas de inserción sociolaboral), tuviesen como naturales y útiles aliados a los avances tecnológicos en informática y en comunicación (MORALES GUTIÉRREZ, 2008 y 2009). Por otro lado, no olvidaba el importante papel que las universidades y los centros de formación e investigación debían jugar como artífices de procesos de innovación social y de su difusión (MORALES GUTIÉRREZ, ARIZA MONTES y MUÑIZ RODRÍGUEZ, 2012: 158-159). Estas intuiciones y presentimientos, resultado de un trabajo de atenta observación de la realidad, han sido confirmados por la propia Unión Europea (PANIAGUA ZURERA, 2011-a)².

Esta propuesta de comprensión amplia, o intencionalmente abierta, de la innovación social hacia el desarrollo debe completarse con sus diferencias respecto a las innovaciones o creaciones originales literarias, artísticas o científicas (amparadas por la propiedad intelectual, en nuestra cultura jurídica), de un lado, y las invenciones industriales y los signos distintivos (protegidas por la propiedad industrial), de otro. En primer lugar, las actividades y los

² Vid, de un lado, los dictámenes del Comité Económico y Social Europeo (CESE) sobre el “Espíritu empresarial social y las empresas sociales” (Dictamen exploratorio solicitado por la Comisión Europea) (DOUE C 24, de 28 de enero de 2012); y sobre la Comunicación de la Comisión (sic) “Iniciativa a favor del emprendimiento social. Construir un ecosistema para promover las empresas sociales en el centro de la economía y la innovación sociales” (DOUE C 229, de 31 de julio de 2012). Y, por otro, la citada Comunicación de la Comisión Europea al Parlamento Europeo, al Consejo, al CESE y al Comité de las Regiones, COM (2011) 682 final, de 25 de octubre de 2011; y, la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo a un “Programa de la Unión Europea para el Cambio y la Innovación Sociales”, COM (2011) 609 final, de 6 de octubre de 2011. Todo éste, por ahora, *soft law* comunitario forma parte de la nueva estrategia económica para la próxima década: *Europa 2020* que sustituye a la estrategia de Lisboa. Uno de los ejes de esta (sic) “visión de la economía social de mercado de Europa para el siglo XXI”, es el desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación (crecimiento inteligente), otro es el fomento de una economía con altos niveles de empleo dotada de cohesión social y territorial (crecimiento integrador), y el tercero es un crecimiento sostenible. Vid la Comunicación de la Comisión Europea “Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”, COM (2010) 2020 final, de 3 de marzo de 2010. La documentación citada puede consultarse en www.europa.eu/eu-law.

resultados de la innovación social orientada al desarrollo se dirigen a la resolución de problemas sociales, usualmente unidos a las necesidades humanas básicas (v. gr., la subsistencia, la vivienda, la sanidad, el empleo, otros servicios sociales básicos o la integración social), y no a la creación –y, posterior empleo en la producción y comercialización- de nuevos bienes, servicios o procedimientos industriales o comerciales. En segundo lugar, los referidos procesos y sus efectos son intensivos en el uso de capital humano y relacional (de ahí su interés para las estrategias de lucha contra la pobreza y la exclusión social), y no tanto de recursos financieros, normalmente ajenos. Y, en tercer lugar, los evocados instrumentos o mecanismos y sus efectos o rendimientos surgen y se difunden para ser imitados y reproducidos (y, si es posible, para generar una colaboración en red), no para su protección temporal o, en algún caso, tendencialmente indefinida, mediante derechos de explotación económica en exclusiva o en régimen de monopolio.

Pero, para el maestro MORALES GUTIÉRREZ la innovación social hacia el desarrollo que debe promoverse es la “*fundada en valores*”, que es el enfoque coherente con “*su filosofía*”. Donde la innovación social sirve a un fin, a una causa o, quizá mejor, se pone al servicio de unos valores en perspectiva ética y de servicio al bien común, el hoy denominado “*interés general*”. Como, en forma muy destacada, los valores inherentes al desarrollo de la dignidad humana y los avances en igualdad real y hacia la justicia en sentido amplio y material³ (DWORKIN, 1995; SEN, 2010; PÉREZ LUÑO, 2011). Este contenido axiológico no tiene, conviene advertirlo, ni elementos idénticos, ni el mismo grado de maduración y explicitación en todos los procesos de innovación social para el desarrollo⁴; pero, los referidos *metavalores* están en la cimentación ético-ideológica de todos estos procesos⁵. La implementación de estos valores (y los específicos de cada modalidad de la

³ Hacemos referencia a una visión ética que rechazando la posesión definitiva de la *verdad*, hoy representada en especial por el *sofisma neoliberal*, *agrandando* o *apertura* tanto la percepción de la realidad (digamos, *educa la mirada*, en expresión grata a nuestro maestro el Prof. Juan I. FONT GALÁN), como orienta y disciplina el comportamiento (el humilde compromiso con la transformación de la realidad en sus muchos aspectos y estructuras *fallidas*). La complacencia, incluso la connivencia (HAYEK, 2006), con una realidad domina por las fuerzas económicas y gestionada a favor de sus intereses, no es la propia de esta *mirada*.

⁴ Cfr., *ad exemplum*, los valores y los principios cooperativos reformulados por el 31º Congreso de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) en Manchester en 1995 y la *Carta de principios de la economía social* aprobada en junio de 2002 por la Conferencia Europea Permanente de cooperativas, mutualidades, asociaciones y fundaciones (CEP-CMAF), que desde 2008 ha pasado a denominarse *Social Economy Europe* (SEE). Y, por ejemplo, la *Declaración Universal sobre Voluntariado* aprobada por la Asociación Internacional de Esfuerzos Voluntarios (IAVE) en su Congreso Mundial LIVE'90, en París. La documentación citada puede consultarse en www.ica.coop.es; www.socialeconomy.eu.org; y www.iave.org.

⁵ Por ejemplo, el CESE une las empresas sociales y la innovación social a metas como la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos y la satisfacción de nuevas necesidades de la sociedad (CESE, 2011). Por su parte, la

referida innovación) es el parámetro básico para analizar y enjuiciar a esta innovación social, y sus contenidos y sus resultados son materiales de análisis pluridisciplinar. En este juicio hemos de atender tanto a la suma de cambios en las personas (p. ej., el respeto y desarrollo de la dignidad humana y sus derechos inherentes, el incremento de la autoestima, la apertura al mundo o la mejora en habilidades dirigidas a la gestión de recursos), como a las mejoras en las relaciones sociales (p. ej., la mayor cohesión social, la participación social e institucional efectiva, la reducción de desigualdades, la generación de oportunidades de ascenso social o el incremento de las capacidades colectivas).

No debemos ocultar que existe otro enfoque de la innovación social para el desarrollo personal y social. Es la perspectiva neoliberal para la que este tipo de innovación social – como en general los avances científicos, tecnológicos y de innovación- son simples medios para la generación exógena de cambios, cuyo primer y principal criterio de valoración es la *eficiencia* económica medida en términos de estrictos beneficios económicos. Los nutridísimos casos de *innovación social liberal y neoliberal* van desde las nuevas formas de organización del trabajo que tanto han contribuido al bienestar general (v. gr., las primeras fábricas, el *fordismo* o el *taylorismo*, incluido el digital), hasta recientes fenómenos abusivos de ingeniería política, económica, jurídica y financiera que tanto daño han ocasionado a unas economías interdependientes o globalizadas (p. ej., el *dumping* social, los modelos de agencia, el *forum shopping* legislativo, las *burbujas* inmobiliarias y financieras, los *paraísos* normativos y fiscales y, tristemente para los Estados democráticos, los nuevos mecanismos de corrupción político-económica). Si los resultados de esta innovación social neoliberal no incrementan el porcentaje de beneficios (individuales) respecto a otras inversiones alternativas, el fruto obtenido –por muy interesante que resulte para el interés general o el bien común- pasa desapercibido a esta *mirada neoliberal*, pues no es *eficiente* para, y funcional a, los valores del mercado (el beneficio, el individualismo, el egoísmo o el utilitarismo) (PANIAGUA ZURERA, 2011-b). Cuando, y conviene subrayarlo, tanto la Moral como el mismo gasto social son presupuestos necesarios para el funcionamiento del mercado tal y como lo entendemos.

Comisión Europea sitúa a la economía social y a la innovación social en el centro de sus iniciativas para la cohesión territorial, la búsqueda de soluciones originales para los problemas sociales y, en especial, la lucha contra la pobreza y la exclusión. Respecto a la empresa social afirma que sus organizaciones se basan en principios democráticos o participativos (*sic*) “*u orientados a la justicia social, son reflejo de su misión*” (COMISIÓN, 2011). La documentación citada puede consultarse en www.europa.eu.

B) El Año europeo de la creatividad y la innovación, seguido por el Año europeo de lucha contra la pobreza y la exclusión social

El año 2009 fue declarado “Año Europeo de la Creatividad y la Innovación” por la Unión Europea⁶. El objetivo general de este Año Europeo fue respaldar los esfuerzos de los Estados miembros “*para promover la creatividad por medio del aprendizaje permanente, como motor de la innovación y como factor clave del desarrollo de las competencias personales, laborales, empresariales y sociales de todos los individuos en la sociedad, así como de su bienestar social*” (art. 2.1 Decisión 1350/2008/CE).

Entre los objetivos específicos figuran algunas referencias inconexas a la innovación social y, específicamente, a la innovación social para el desarrollo. El citado año debía prestar atención, de un lado, a “*todas las formas de innovación, incluida la innovación social y empresarial*” (art. 2.2 letra a) y, de otro, al fomento del empleo y del “*espíritu empresarial, especialmente entre los jóvenes, mediante la cooperación con el mundo de la empresa*” (art. 2.2 letra d).

Al año siguiente la innovación social fue llamada para alcanzar uno de los principales objetivos que la propia Unión Europea se *autoimpuso* como parte de la *Estrategia de Lisboa* (2000): los Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión acordaron convertir la lucha contra la pobreza y contra la exclusión social en uno de “*los elementos centrales de la modernización del modelo social europeo*”⁷. Sin ningún éxito, como hoy conocemos, se pidió a los Estados miembros medidas con un impacto decisivo en la erradicación de la pobreza a más tardar en 2010. Este Consejo Europeo empleó estas lapidarias palabras, que estimamos suscriben toda la ciudadanía europea (no así todos los Legislativos y Gobiernos europeos): “*Es inaceptable el número de personas que viven en la Unión por debajo del umbral de la pobreza y excluidas socialmente*”, y añadía que “*la mejor salvaguardia contra la exclusión social es el trabajo*”.

⁶ Vid la Propuesta presentada por la Comisión de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al referido Año Europeo [COM (2008) 159 final, de 28 de marzo de 2008]; y, la Decisión 1350/2008/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa al Año Europeo de la Creatividad y la Innovación 2009 (DOUE L 348, de 24 de diciembre de 2008). La documentación citada puede consultarse en www.europa.eu.

⁷ Es oportuno recordar, especialmente en estos tiempos tras el *vendaval* neoliberal y la persistencia de la *Gran Recesión*, que el modelo social europeo se caracteriza, singularmente, por este tridente cultural y convivencial: la existencia de unos sistemas de protección social de elevado nivel y calidad, la importancia del diálogo y el consenso social, y unos servicios de interés general que comprenden actividades y prestaciones esenciales para la cohesión social (PANIAGUA ZURERA, 2011-a).

La Recomendación de la Comisión de 3 de octubre de 2008 sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral⁸, ya en plena *Gran Recesión*, insistió en la necesidad de aplicar una estrategia global para la integración de estas personas combinando tres medidas: un apoyo a la renta adecuado para llevar una vida digna, unos mercados de trabajo inclusivos que fomenten empleos de calidad y un acceso a unos servicios de calidad mediante un apoyo social adecuado.

De poco sirvió, de ahí que en la Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el Año Europeo de lucha contra la pobreza y la exclusión social (2010)⁹, se insistiera en que, a pesar de los logros, “*gran parte de la población sigue sufriendo privaciones o un acceso limitado y desigual a los servicios o está excluida de la sociedad*”. Los objetivos y principios directores de este *Año Europeo* fueron: 1º) El reconocimiento del derecho fundamental de las personas que se encuentren en situación de pobreza y exclusión social a vivir con dignidad y desempeñar un papel activo en la sociedad; 2º) El aumento del compromiso y la responsabilidad de los actores públicos y privados en la lucha contra la pobreza y la exclusión social; 3º) La promoción de una sociedad más solidaria, más sensibilizada en la lucha contra la pobreza y la exclusión social, que apoye y desarrolle la calidad de vida, “*incluida la calidad de las cualificaciones y del empleo*”; y 4º) El compromiso de la Unión Europea y de los Estados miembros de influir decisivamente en la erradicación de la pobreza y la exclusión social y obtener un mayor impulso en sus acciones de protección social y de inclusión social (art. 2.1). Las declaraciones y las recomendaciones institucionales se suceden, pero falta la necesaria voluntad política y, por supuesto, la imprescindible presión social, para transformar esta realidad de pobreza y exclusión social en la Europa *desarrollada*.

C) La dramática paradoja de la exclusión social en el primer mundo

Una de las heridas más sangrantes de los fallos de mercado¹⁰ y, también de los fallos de gobierno en sentido amplio (Estados nacionales, organizaciones supranacionales y

⁸ DOUE L 307, de 18 de noviembre de 2008.

⁹ Decisión 1098/2008/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008, relativa al Año Europeo de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social (2010) (DOUE L 298, 7.11.2008).

¹⁰ La doctrina económica dominante, la denominada con evidente imprecisión como *doctrina neoclásica*, minimiza o ningunea estos fallos del mercado, y *cínicamente* sacrifica a los afectados (p. ej., los desempleados o los excluidos sociales) en el altar del mercado eficiente. Con grosería se oculta, en primer lugar, que sin la acción de los Estados y sus instituciones no existirían mercados y, en segundo lugar, que sin la regulación, el control y la defensa de los mercados los agentes económicos, y principalmente los empresarios y profesionales, acaban

organismos internacionales), es el drama de la exclusión social en los Estados altamente desarrollados: la existencia de un cuarto mundo, constituido por los pobres y los excluidos del primer mundo. ¿Cómo hemos retrocedido tanto en tan poco tiempo, especialmente en los Estados del bienestar de la Europa occidental? Aportemos unos mínimos elementos de reflexión y análisis a este interrogante que, con reiteración, oímos y leemos hoy.

Desde la Segunda Guerra Mundial y hasta la crisis del petróleo (1973-1974) asistimos, con el beneplácito social, económico y político (incluido el de los Estados nacionales hegemónicos y los organismos internacionales de cooperación económica), a una creciente intervención pública en las desarrolladas economías capitalistas o de mercado que la doctrina económica –por aquel entonces con un enfoque *keynesiano* mayoritario- identifica y apela como economías mixtas, por la creación de un potente sector público junto al tradicional sector privado y sus interrelaciones, especialmente de rivalidad y de competencia, pero sin que falten las de colaboración. Para describir esta misma realidad los juristas y los politólogos suelen unir, a la conquista del Estado democrático en el periodo de entreguerras mundiales, la aparición del *Estado social*, cuyos primeros avances se ubican en la Europa más desarrollada desde finales del siglo XIX (v. gr., Alemania y Reino Unido). El gran desarrollo experimentado por Europa occidental en la segunda posguerra mundial hizo posible alcanzar el pleno empleo (el mayor logro socioeconómico) y consensuar la redistribución de unos crecientes ingresos públicos (un no menor logro ideológico-político). En este escenario de bonanza económica, de paz social y de colaboración política, los Estados sociales de la Europa occidental desembocaron en los *Estados del bienestar*, pues hubo -y, hay- varios modelos históricos (FONT GALÁN, 1987; SOTELO, 2010; FONT OPORTO, 2012).

A raíz de la aludida crisis económica de comienzos de los setenta, una más de las crisis cíclicas de las economías de mercado, asistimos a la paradoja de que en lugar de redoblar los esfuerzos y las políticas macroeconómicas anticíclicas tradicionales, se abre paso

matando por asfixia a su razón de ser: la competencia económica (FONT GALÁN, 1987; SEN, 2010; RODRIK, 2012; SANDEL, 2013).

Reparemos, por otra parte, que la *doctrina neoclásica* en un sentido amplio (si se nos permite la simplificación, la que apoya la ciencia económica en los métodos cuantitativos) acoge variantes bien diversas. Por ejemplo, a su *izquierda política* se sentarían los partidarios de una necesaria regulación de los mercados y de unas necesarias intervenciones públicas (p. ej., A. Sen o J. E. Stiglitz). Mientras a su *derecha política* se acomodarían los apelados como ortodoxos, fundamentalistas o monetaristas (p. ej., G. Stigler o M. Friedman), que propugnan la mínima intervención estatal y la máxima desregulación de los mercados a favor de una libertad que la *Gran Recesión* ha desvelado que raya el libertinaje económico y la irresponsabilidad económica, social, jurídica y, por supuesto, ética.

una inflexible corriente ideológica y política (neoconservadora) y socioeconómica (neoliberal) que desacredita las soluciones *neokeynesianas*, y que había permanecido *larvada* desde finales de los cincuenta de la pasada centuria. El punto de arranque no fue la oferta de nuevas salidas o remedios antricrisis, sino de *facto* la vuelta al *liberalismo sin trabas* del siglo XIX. La estrategia, pues fue diseñada como tal¹¹, se apoyó en dos procesos, digamos, uno de demolición y otro de sustitución. Con el primero se cuestionó la idoneidad de la intervención pública en la economía para alcanzar los tres objetivos macroeconómicos fundamentales: la corrección de los defectos en la asignación de los recursos derivados de fallos en el funcionamiento de los mercados, la redistribución de las rentas asignadas por los mecanismos de los mercados y el impulso de un crecimiento económico sostenido y estable que haga compatible la estabilidad de precios y el pleno empleo. No sólo se devaluó, y desacreditó, la bondad de la intervención pública en la economía, sino que interesadamente se publicitó que este *intervencionismo* era la mayor dificultad para alcanzar los citados objetivos. Se reiteraba con tesón que la mejor gestión era la proporcionada por la iniciativa privada, no la procedente de los gobiernos, que debían limitarse simplemente a mantener a raya la inflación con medidas de política monetaria.

El segundo golpe fue más demoledor, pues ofreció unos remedios tan fáciles y parciales, como letales en lo económico e insolidarios en lo social. Por ejemplo, pensemos en la acción combinada de estas cuatro *recetas neoliberales*. Primera, la liberalización y la promoción –esto es, el fomento público, aunque se oculte bajo variados ropajes y eufemismos¹²- de las fuerzas económicas, en manos de unas escasas –por las sucesivas concentraciones- élites político-económicas. Segunda, la reducción a su mínima expresión de la directa intervención estatal en la economía (la privatización del sector público) y en la sociedad (la desregulación de los mercados, y la reducción de los servicios de interés general y de las políticas sociales). Tercera, la eliminación de todo tipo de *trabas, cargas y costes* sociales, legales y administrativos –incluso los de tipo tributario- a los intercambios de

¹¹ Las reglas de la política económica de las tres décadas de globalización neoliberal tienen su hito fundacional en el denominado *Consenso de Washington* (1989) alcanzado por el Ejecutivo y el Legislativo estadounidense y el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, y apoyado por destacados grupos de presión y sus asesores económicos (GEORGE, 2004; RODRIK, 2012). Las diez medidas que componían este producto político-económico-intelectual se pensaron, inicialmente, para que las deprimidas economías de los países de América Latina empezasen a crecer. En pocos años se convirtieron en un programa mundial o global.

¹² Por ejemplo, la competitividad, las reformas estructurales, la incentivación del espíritu empresarial, las privatizaciones o la extensión del mercado a todos los recursos atractivos para el interés privado lucrativo (*ad ex.*, aguas, suelo, aire, sanidad, educación, dependencia, etc.).

mercancías, a los flujos de capitales y a todos los recursos de interés privado lucrativo (la liberalización del comercio y de las inversiones). Y, cuarta, la anemia estatal mediante bajadas (populistas) de impuestos y de gastos (la disciplina presupuestaria) y políticas legislativas y ejecutivas de mínimos, respetuosas con unas *sacrosantas* libertad (formal) y propiedad privada, lo que por ejemplo favorece la elección de la normativa aplicable más favorable a los intereses privados que se cobijan bajo esta política y ética neoliberal. Avancemos mínimamente en los resultados de esta ideología y esta política.

Esta combinación de satanización de lo público y lo social y de endiosamiento de lo privado y de la eficiencia de mercado, acontece en un momento de cambio de las relaciones económicas y políticas mundiales. El largo ciclo económico neoliberal (desde la década de los noventa del pasado siglo hasta la *Gran Recesión* de finales de 2007) coincide con un hecho radicalmente nuevo, que ha agravado exponencialmente sus daños: la globalización de la economía mundial. La interdependencia económica de todos los Estados ha debilitado sobremedida a los Estados nacionales y de *facto* ha convertido en soberanos a unos mercados neoliberales y *neoliberalizados*. La globalización económica, pues no se extiende linealmente a otros ámbitos, arremete por diversas vías y no siempre frontales contra el Estado del bienestar y contra su versión más reducida, el Estado social. Los objetivos de las políticas económicas nacionales se centran en la estabilidad de precios. Los instrumentos tradicionales de política económica (v. gr., el déficit público, la política monetaria, la política fiscal o la política de rentas) se reducen, cuando no resultan ineficaces. La capacidad recaudatoria de los Estados resulta mermada, igual que el principio de territorialidad de los tributos y de las mismas normas imperativas. La consecuencia, totalmente previsible, es que las (desacreditadas, por ineficientes) cargas legales, sociales e impositivas generan efectos indeseados, como la huida a los Estados más permisivos de las grandes empresas y de la actividad productiva en general: la tan temida deslocalización de actividades económicas y capitales.

Estas *nuevas ideologías y políticas* no han generado el crecimiento estable que profetizaban; pero aunque se silencie, si exigen un incremento muy considerable de algunos gastos públicos. Por ejemplo, y enlazamos con los dos procesos de innovación social que nos interesan (las empresas de inserción y las cláusulas sociales en la contratación pública), la expulsión del mercado de trabajo de ciertos colectivos –convertidos en millones de personas con la vigente y muy dilatada *Gran Recesión*- obliga a los Estados nacionales al pago de

prestaciones por desempleo, de prestaciones asistenciales y a la intensificación de las políticas activas de empleo (DEFOURNY, FAVREAU y LAVILLA, 1997; MARTÍN PUEBLA, 2007). La afirmación precedente no es una opinión doctrinal, sino la constatación de una realidad dura en lo económico y cruel en lo social y en lo ético.

Así, según las previsiones de la Comisión Europea, ampliamente superadas, el desempleo iba a rebasar en el conjunto de la Unión el 10 por 100 en 2010, con lo que el gasto social pasaría del 27,5 por 100 al 30,8 por 100 del PIB entre 2007 y 2010¹³. En la realidad el desempleo ha marcado un nuevo récord en la zona euro en agosto de 2012 (11,4 por 100), y de un 10,5 por 100 en los 27 Estados de la Unión Europea. Y, mucho más cerca, España, con la tasa de paro más elevada de toda la Unión, situó su cifra de desempleo en el 25,1 por 100. Los datos no mejoran con las políticas, cuestionadas incluso por los partidarios del neoliberalismo, de austeridad (la falacia de la *austeridad expansiva*), y son especialmente dolorosos en el caso del desempleo juvenil: 22,7 por 100 en la Unión Europea, 22,8 por 100 en la eurozona y 52,9 por 100 en España¹⁴.

La degradación del Estado social español, el hundimiento de los derechos sociales y económicos de sus ciudadanos (incluidas las simples expectativas de promoción o ascenso social), el acrecentamiento de las desigualdades sociales, unido a la aceleración de los procesos de empobrecimiento y exclusión social, son singularmente graves en España (FUNDACIÓ CAIXA CATALUNYA, 2008; FUNDACIÓN FOESSA, 2013)¹⁵.

La globalización económica, pues no va mucho más allá¹⁶, y los cambios económicos, organizativos y tecnológicos que la acompañan (lo que también constituye innovación social,

¹³ Comunicación de la Comisión acerca de la Propuesta de informe conjunto sobre protección social e inclusión social (2010), COM (2010) 25 final, de 5 de febrero de 2010. La documentación citada puede consultarse en www.europa.eu.

¹⁴ Vid Diario El País (*La UE advierte de que el alto paro puede causar un “desastre económico y social”*), de 1 de octubre de 2012.

¹⁵ Bajo el título “*Más desigualdad*”, y el subtítulo de “*El aumento de la pobreza en España tras la persistente crisis puede hipotecar el futuro*”, el Diario El País dedicaba su editorial (el del 1 de abril de 2013) a este último informe, y concluía con la advertencia de que las sociedades más desiguales son las que tienen mayores dificultades para crecer.

¹⁶ Salvo que se intenten patrimonializar a favor de la causa de la globalización económica los avances científicos y tecnológicos en las materias de comunicación, informática y nuevas tecnologías. Estos avances estarían con nosotros aunque no se hubiesen liberalizado (tanto) los mercados y los flujos de capitales, y se aplicasen –como era tónica general- medidas proteccionistas selectivas y límites y controles a los intercambios comerciales y financieros, incluidos los tipos de cambio. Así hace, con acierto para sus intereses y grave daño para el resto del mundo, alguna de las nuevas potencias económicas mundiales (v. gr., China) (RODRIK, 2012).

pero no precisamente orientada al desarrollo personal y social), han beneficiado a una minoría de ciudadanos ricos de los países ricos (y también de economías emergentes) y ha generado un reparto de la riqueza muy desigual en el primer mundo, con el surgimiento del aludido *cuarto mundo*: las personas y los colectivos excluidos, cuando no directamente marginados, en los países desarrollados. A la *globalización económica neoliberal* podríamos aplicarle el siguiente eslogan: concentra la riqueza, y socializa y cronifica la pobreza. Y lo más grave, aunque excede de nuestro objetivo, es que *la diseñada globalización neoliberal* en lugar de aportar un crecimiento estable, como prometía, está sumiendo a los países empobrecidos en la pobreza extrema y en la fractura política, institucional y social¹⁷. El proceso continúa, los mercados no van a pensar en los excluidos, pues quienes los controlan –las élites económicas conectadas a las políticas- tienen unos objetivos y, especialmente, unos intereses muy distintos (CALVO BERNARDINO y PAÚL GUTIÉRREZ, 2000; HESSEL, 2011; AA. VV., 2011; NAVARRO, TORRES LÓPEZ y GARZÓN ESPINA, 2011; RODRIK, 2012; SANDEL, 2013). Aunque nos duele advertirlo estamos asistiendo, impasibles, a acentuados procesos mundiales y nacionales de *darwinismo social*.

2. LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL: DE LA INNOVACIÓN SOCIAL ENDÓGENA A SU INSTITUCIONALIZACIÓN

A) Las empresas de inserción como agentes de la *nueva economía social*

En España y en buena parte de los Estados de la Unión Europea (v. gr., Francia, Italia, Alemania o Reino Unido), desde mediados de los ochenta del pasado siglo son numerosas las iniciativas privadas y públicas y, dentro de éstas últimas, comunitarias, estatales, autonómicas y, especialmente, locales, que han involucrado a las empresas de la economía social en el diseño y, sobre todo, en la ejecución de las –nuevas, pues surgen en este momento histórico-políticas activas de empleo (QUINTAO, 2007; CHAVES y MONZÓN, 2007). Entre estas *nuevas empresas sociales o solidarias* asumen una creciente importancia las empresas de inserción y sus entidades (no lucrativas) promotoras. Estos *nuevos empresarios* adicionan, a su actividad estrictamente empresarial, la finalidad esencial de integración laboral y social de personas pertenecientes a colectivos en situación o riesgo de exclusión social (ÁLVAREZ

¹⁷ Vid las políticas y complacientes afirmaciones de Ban Ki-moon (Secretario general de las Naciones Unidas), en “Mil días para cumplir la promesa del Milenio”, Diario El País, de 4 de abril de 2013, p. 27. Con referencia a los países más pobres y vulnerables, donde residen 1.500 millones de personas, afirma que “*Muchos de ellos no han alcanzado ni siquiera uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio*”.

VEGA, 1999; LÓPEZ-ARANGUREN, 2000; GARCÍA MAYNAR, 2007; PANIAGUA ZURERA, 2008; MELIÁN, CAMPOS y SANCHIS, 2011).

En nuestra experiencia las empresas de inserción surgen a impulsos de entidades no lucrativas –asociaciones y fundaciones- especializadas o dedicadas a la asistencia y la inclusión social. Los estudios de campo realizados en España constatan que fueron dos los promotores más frecuentes de estos empresarios de la nueva económica social: la Iglesia católica a través de Cáritas y las asociaciones vecinales o ciudadanas (p. ej., el movimiento Emaús, que en 1980 constituyó el grupo Emaús Fundación Social, Cruz Roja Española o la Red de Apoyo a la Inserción Social y Laboral, RAIS). A raíz de su fomento público, principalmente por las Administraciones locales y autonómicas, estas entidades dieron vida a un nuevo instrumento (de innovación social para el desarrollo, no lo olvidemos) al servicio de las políticas activas de empleo. Estas primeras promotoras de las iniciativas de inclusión social toman conciencia de que la inserción sociolaboral demanda unas prácticas de trabajo reales, siquiera en un contexto empresarial y en un mercado de trabajo más tutelado. Los pasos siguientes fueron dos: primero, el ejercicio de una actividad económica en forma empresarial para el mercado mediante la creación de una *empresa controlada y orientada en sentido social*; y, segundo, el establecimiento de relaciones con los sectores público y privado con un doble objetivo a su vez, de un lado, la oferta a estos sectores de los bienes y servicios producidos por estas empresas y, por otro, la obtención de oportunidades de empleo para sus trabajadores de inserción, una vez que éstos han adquiridos hábitos sociales y laborales normalizados fruto de itinerarios o procesos personalizados de inserción sociolaboral.

En la doctrina económica y jurídica no existe acuerdo acerca de la ubicación conceptual y sistémica de las empresas de inserción sociolaboral (CHAVES y MONZÓN, 2007 y 2008). A nuestro entender estas empresas y empresarios constituyen un subsector de la economía social, denominado la *nueva economía social* o la *economía solidaria* (PANIAGUA ZURERA, 2011-a). Sus manifestaciones son tradicionales empresarios de la economía social (como asociaciones y fundaciones), a los que se unen nuevas formulas organizativas¹⁸ (innovaciones sociales para el desarrollo, en suma) como las empresas de inserción y sus entidades promotoras o las cooperativas no lucrativas de iniciativa social. Para

¹⁸ Que generan *hibridaciones causales* en nuestro sistema jurídico, con nuevos empresarios que tienen cuerpo (forma) de sociedad y alma (fin) de asociación. Lo que obliga a repensar la dogmática de nuestro Derecho de sociedades y del de asociaciones (PANIAGUA ZURERA, 2011-a).

estos empresarios lo esencial es su fin o misión, junto a la satisfacción de los valores y los principios de la economía social, mediante el ejercicio empresarial de una actividad económica dirigida al mercado, pues la obtención de beneficios o es inexistente o está muy limitada. Los recursos de estas empresas proceden del mercado (los ingresos por los bienes y servicios ofertados), y también de fuentes ajenas al mercado (p. ej., la promoción pública, las ayudas privadas y el voluntariado social).

No faltan aproximaciones a las empresas de inserción que las ubican entre las entidades no lucrativas, esto es, la teorización anglosajona de las *non profit* (GIMÉNEZ MARÍN, 2010)¹⁹. No compartimos esta perspectiva que, siquiera en forma bienintencionada, priva a la economía social de su identidad (los valores y los principios de la economía social) y de su horizonte o misión (la constitución de poderes compensadores en los mercados). O, en otros términos, conduce a una nueva –pues no sería la primera- *instrumentalización capitalista* de la economía social (PANIAGUA ZURERA, 2011-a). Es interesante advertir que nuestra legislación estatal y autonómica normalmente emplea los términos de *economía social* –y no los de empresarios sociales- para referirse a las empresas de inserción, como veremos.

La noción de *empresa social* acuñada por la Comisión Europea sí está más próxima a los valores, a los principios y al proyecto, misión o causa de las empresas de la economía social. En la citada Propuesta de Reglamento sobre un Programa para el Cambio y la Innovación Sociales aporta, a los efectos de esta norma, la definición que sigue de empresa social: “una empresa cuyo principal objetivo consista en lograr un impacto social más que en generar beneficios para los propietarios y agentes interesados; que actúe en el mercado por medio de la producción de bienes y servicios con espíritu emprendedor e innovador, y utiliza los excedentes principalmente para alcanzar objetivos sociales; y que sea objeto de una gestión responsable y transparente, en especial mediante la participación de los trabajadores, los clientes y los agentes interesados afectados por su actividad”.

La nueva economía social está vivificando, conviene enfatizarlo, el proyecto y la utopía originaria de la cooperación y de la economía social: por un lado, su carácter

¹⁹ En una línea argumental y estratégica similar, el CESE (vid los citados dictámenes) propone sustituir la categoría conceptual de la economía social y sus agentes, por la idea de la “*empresa social*”, y cuando detalla las características de estas empresas sociales advertimos que están más cerca de las *non profit organizations* que de las empresas y empresarios de la economía social.

alternativo a la empresa capitalista tradicional y, por otro, su función sistémica de pugna política, ideológica, cultural y ética con los valores de unas economías de mercado que han acentuado su faz liberal (*rectius*: neoliberal) en claro detrimento de su rostro social (la debilitada economía social de mercado y el disminuido Estado social). Frente a fenómenos de isomorfismo organizativo y empresarial de agentes tradicionales de la economía social (v. gr., algunas sociedades cooperativas y laborales que de *facto* operan en el mercado como titulares de empresas capitalistas para, alegan, competir mejor en los nuevos escenarios globales), las empresas y empresarios de la *nueva economía social* conservan su ideario –y su función institucional y sistémica- de poderes compensadores en los mercados orientados a la apertura y el enriquecimiento del sistema económico capitalista con objetivos como su democratización y humanización, la preservación y el fomento del pluralismo empresarial, la mejora de la competencia económica y el incremento de los contenidos sociales y éticos en el ejercicio de la libertad de empresa (PANIAGUA ZURERA, 2011-a).

B) La integración sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social mediante la promoción de empresas de inserción

Después de algunas limitadas tentativas por parte de la legislación laboral estatal²⁰, el régimen sustantivo de las empresas de inserción (EI, en abreviaturas) está contenido en la Ley estatal 44/2007, de 13 de diciembre (LEI, en siglas), que nuestras Autonomías –como ya hicieran algunas²¹- han de tomar como punto de partida para el ejercicio de sus competencias normativas sobre *asistencia social* y de ejecución de la legislación laboral.

La LEI estaba pendiente de un extenso recurso de inconstitucionalidad promovido por el Gobierno valenciano (el nº 2136-2008, admitido a trámite el 15 de abril de 2008, contra los artículos 1.1; 2.1; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9.3; 10; la D. A. 5ª, las DD. TT. 1ª, 2ª y 3ª; y la D. F. 5ª). La

²⁰ En Derecho estatal, la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medida urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento y la mejora de su calidad (v. sus arts. 4.1.3, 6.4 y D. A. 9ª); y, la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, de mejora del crecimiento y del empleo (v. sus arts. 1.2, 2.5, D. A. 2ª y D. F. 5ª) (PANIAGUA ZURERA, 2008). La citada D. A. 9ª Ley 12/2001 puso nombre a estas empresas: “*de promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social*”. Y enunció sus rasgos característicos: 1º) Pueden adoptar cualquier “*forma jurídica*”; 2º) Pueden dedicarse a cualquier “*actividad económica*”; 3º) Deben dedicar “*habitualmente no menos del 30 por 100 de sus puestos de trabajo al empleo*” de personas en situación de exclusión social; 4º) Deben “*formarles y adiestrarles en el ejercicio normalizado de una actividad laboral*”; 5º) Tendrán “*como fin primordial de su objeto social la plena integración laboral y el acceso al empleo ordinario*” de estas personas; y 6º) Podrán “*inscribirse voluntariamente en el registro público que a tal efecto se determine reglamentariamente*”.

²¹ Por ejemplo, el Decreto andaluz 193/2010, de 20 de abril, que regula la calificación y crea el Registro de empresas de inserción en Andalucía.

sentencia del Tribunal Constitucional (Pleno) 288/2012, de 29 de noviembre, ha desestimado la práctica totalidad del recurso. Su fallo declara inconstitucionales las DD. TT. 1ª.2 y 3ª y fija la interpretación conforme a la Constitución del art. 10 LEI. En todo lo demás da la razón al Estado pues argumenta, lo que es muy discutible, que todo el régimen de las EI es competencia estatal por constituir “*legislación laboral*” (art. 149.1.7ª CE)²². En consecuencia, nuestras Autonomías deben cumplir la D. T. 1ª.1 LEI, que tiene este mandato: “*Las empresas de inserción ya existentes a la fecha de entrada en vigor de la Ley, para acogerse a lo regulado en la misma, deberán adaptarse a sus previsiones en un plazo de un año a partir de dicha entrada en vigor*”, sin que resulte posible –pues el Tribunal Constitucional lo ha rechazado– que las Autonomías adapten la normativa exclusiva estatal como preveía la D. T. 1ª.2 LEI [Fundamento jurídico 6 letra j) STC 228/2012]²³.

La lectura de la Exposición de motivos LEI patentiza una doble conexión de las EI como (*sic*) “*nuevas formas de organización*”: la teorización y la práctica de las instituciones propias de un Estado democrático y, en especial, de un *Estado social* (v. Preámbulo y arts. 1.1 y 9.2 CE); y, las empresas y empresarios de *la economía social* (v. arts. 35, 38, 40 y 129.2 CE). Esta Exposición se refiere a las empresas de inserción como “*una tipología especial dentro de las empresas de carácter social*”.

La empresa de inserción que define la ley, a decir de su Exposición de motivos, “*es aquella sociedad mercantil, incluidas por tanto las sociedades laborales, o sociedad cooperativa que, debidamente calificada, realice cualquier actividad económica de producción de bienes o prestación de servicios, teniendo como fin primordial de su objeto social la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social*”.

El art. 4 LEI, bajo el título “*Concepto de empresa de inserción*”, diseña la noción legal apoyada en estos cuatro elementos: 1º) La EI debe adoptar alguna de las formas jurídicas previstas por el legislador estatal (“*sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida*”). 2º) Debe estar “*debidamente calificada*” por los servicios autonómicos correspondientes a su centro de trabajo. 3º) Debe realizar una actividad económica que “*tenga*

²² En otra sede habrá que analizar detenidamente este fallo, que compartimos en su resultado final; pero, no así en su fundamentación jurídica, lo que no es poco para la ciencia del Derecho.

²³ Sobre este extraño mandato de adaptación normativa el Alto Tribunal afirma: “*no es conforme con el reparto constitucional de competencias, pues en éste se atribuye al Estado la legislación laboral en su integridad, no siendo posible que el Estado haga dejación de esta atribución remitiendo su ejercicio a las Comunidades Autónomas porque, como hemos declarado reiteradamente, las competencias tienen carácter irrenunciable*”.

como fin” la integración y la formación sociolaboral de personas en situación de exclusión. Y, 4º) “Deberá proporcionar” a estos trabajadores unos procesos o “itinerarios de inserción” sociolaboral (PANIAGUA ZURERA, 2008; VALLECILLO GÁMEZ y MOLINA NAVARRETE, 2008; AGUILERA IZQUIERDO, 2009).

Nos interesa centrarnos en los dos últimos requisitos de la conceptualización legal (y de la innovación social para el desarrollo *institucionalizada*) de las EI: primero, el fin social y de interés general que es el alma de la EI, como veremos; y, segundo, el medio para dar plenitud a este fin, causa o misión en sentido amplio y no técnico-jurídico, constituido por la obligación legal que pesa sobre las EI de proporcionar a sus beneficiarios unos procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo y habituación laboral y social (art. 4 párr. segundo LEI).

C) El fin que deben perseguir las empresas de inserción

La EI, con independencia de la forma jurídica utilizada para su personificación (“sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida” y, en forma transitoria, asociación o fundación) (v. art. 4 párr. primero y D. T. 2ª LEI), tiene *per se* un fin inmanente y primordial a la *institución* de empresa de inserción. El legislador se ha encargado de indicarnos, con reiteración, cuál es su fin social y de interés general. La aludida Exposición de motivos LEI afirma que el objetivo de las EI es “servir como un instrumento más a la inserción de los sectores excluidos de la sociedad, articulándose en este caso tal inserción a través de una prestación laboral en la empresa de inserción que permita la transición de la persona en situación de exclusión social al empleo ordinario”.

El articulado de la LEI mantiene la misma claridad, y mayor insistencia aún, en la identificación de la finalidad social y de interés general de los tipos sociales calificados como EI. Estamos ante empresarios sociales (desarrollan “cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios”) cuyo “objeto social” debe tener “como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario” (art. 4 párr. primero)²⁴. El legislador concreta este fin específico con dos exigencias que se traducen en sendas obligaciones legales. Por un lado, las EI deben tener y

²⁴ La integración en el mercado laboral ordinario como objetivo final de la EI está presente en toda la LEI. V., además de los elementos normativos glosados en el texto, los arts. 1, 3 párr. primero, 5 letra f), 10.2 letra c), 10.3 letras a) y c), la D. A. 3ª y la D. A. 4ª.

aplicar, a los trabajadores en proceso de inserción, unos itinerarios de inserción sociolaboral (v. *infra*). Por otro, las EI “*deberán tener servicios de intervención o acompañamiento para la inserción sociolaboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario*” (art. 4 párr. segundo). En la misma línea teleológica, aunque en sede de fomento público, el trato de favor que prevé la LEI se justifica, y tiene por objetivo, que la EI “*pueda cumplir su función social de facilitar la inserción de las personas en situación de exclusión en el mercado de trabajo ordinario*” (art. 16.1).

La centralidad del objetivo de integración sociolaboral de los trabajadores en procesos de inserción en el mercado de trabajo ordinario está presente en todo el diseño de la EI y en toda la LEI. La mayoría de los requisitos legales impuestos a las EI están directamente relacionados con este *fin social y de interés general*, destacando los que siguen: la constitución y participación por una entidad promotora pública o privada no lucrativa; el destino de, al menos, el 80 por 100 de los resultados o beneficios disponibles del ejercicio económico a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas o de inserción; o tener los medios necesarios para cumplir las obligaciones derivadas de los itinerarios de inserción sociolaboral (arts. 5 y 6 LEI). De ahí que la primera causa legal de descalificación administrativa como EI sea (sic) “*Incumplir el fin definido en el artículo 4 de esta Ley*” (art. 8.1 letra a). Y que la primera infracción administrativa muy grave tipificada para las EI sea, “*Desarrollar las actividades sin cumplir el fin primordial de las empresas de inserción de integración sociolaboral de las personas en situación de exclusión social*” (v. D. F. 1ª LEI).

En forma muy discutible la LEI ha optado por la regulación de las *EI de transición*²⁵ (LÓPEZ-ARANGUREN, 2002; CH. MARCUELLO, 2007), esto es, las que dedican parte de sus puestos de trabajo a personas en proceso de inserción²⁶, que de esta forma adquieren o completan su formación sociolaboral en un contexto empresarial y, pasado un tiempo, el objetivo es su inserción en el mercado de trabajo ordinario²⁷. Precisamente la LEI demanda

²⁵ En nuestra experiencia también existen las *EI finalistas* que ofertan de forma permanente puestos de trabajo a personal de inserción sociolaboral. Estas *EI finalistas* han quedado fuera, sin justificación razonable, de la LEI; pero, nada impide su constitución y funcionamiento. Lo más correcto hubiese sido la regulación de estas *EI finalistas* y, en su caso, la modulación de su régimen de fomento o promoción pública.

²⁶ Desde su calificación administrativa como EI deben mantener, en cómputo anual, un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción de al menos el 30 por 100 del total de la plantilla durante los primeros tres años de su actividad y, como mínimo, del 50 por 100 a partir del cuarto año, no pudiendo ser el número de los citados trabajadores inferior a dos [art. 5 letra c), *Requisitos*].

²⁷ La EI tendrá como “*fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario*” (art. 4 párr. primero *in fine*).

que los contratos de trabajo entre la EI y los trabajadores en situación o riesgo de exclusión social deben “celebrarse por duración determinada, ajustándose a las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral” (art. 12.1)²⁸. El aludido contrato también puede celebrarse bajo la modalidad –y es la novedad que aporta o recupera la LEI- de contrato temporal de fomento del empleo (arts. 12.1 y 15), que “podrá concertarse por un periodo mínimo de doce meses y máximo de tres años” (art. 15.4)²⁹.

El carácter de innovación social para el desarrollo de la EI resulta nítido cuando nos detenemos en las personas en situaciones o riesgos de exclusiones sociales, desempleadas e inscritas en los servicios públicos de empleo que pueden ser contratadas, como trabajadores en proceso de inserción, por las EI. Según la LEI (art. 2.1), los colectivos incluidos, tras las sugerencias del Consejo Económico y Social y las enmiendas admitidas durante el trámite parlamentario (CES, 2007), son (sic):

“a) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.

b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

1º) Falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.

2º) Haber agotado el periodo máximo de percepción legalmente establecido.

c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.

d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.

²⁸ Tras varios intentos en el Congreso de los Diputados, la exigencia de que la contratación debe ser de carácter temporal se introdujo durante la tramitación en el Senado.

²⁹ La LEI admite que esta modalidad pueda celebrarse “por una duración menor si, dentro del itinerario de inserción previamente pactado, así se aconseja por los Servicios Sociales Públicos competentes para el seguimiento del proceso de inserción, sin que en ningún caso dicha duración pueda ser inferior a seis meses” (art. 15.4 párr. primero).

e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.

f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla”.

La legislación autonómica sobre fomento y control de las EI nos presenta a otros colectivos de personas que pueden ser contratadas por estas empresas, junto a una enumeración abierta a otras situaciones de exclusión sociolaboral. Entre estos colectivos figuran los jóvenes en riesgo de exclusión, las minorías étnicas, las mujeres con diversa problemática, los parados de larga duración, especialmente, los mayores de 48 años, o los inmigrantes (GARCÍA MAYNAR, 2007). Estas personas encuentran cobertura para su contratación por las EI en las amplias y frecuentes remisiones de la LEI a las competencias normativas y ejecutivas autonómicas en materia de asistencia y servicios sociales (v. arts. 2, 7, 9, 10, D. A. 3ª y D. F. 2ª).

Debemos destacar, finalmente, que las EI actúan en el escenario de los excluidos por causas sociales, no por minusvalías físicas o psíquicas que tienen otra problemática y otros

instrumentos (v. gr., asistencia sanitaria y educativa, subsidios, deducciones fiscales, cobertura de prestaciones sociales, y medidas *ad hoc* en materia de integración laboral)³⁰.

D) Los itinerarios de inserción sociolaboral

La principal consecuencia del fin social y de interés general específico de los tipos sociales titulares de EI es que *“deberán proporcionar”* a los trabajadores incluidos en los colectivos de personas en situación o riesgo de exclusión que recogen la LEI y la normativa autonómica sobre fomento y control de las EI, *“como parte de sus itinerarios de inserción”, “procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social”* (art. 4 párr. segundo). Estos itinerarios de inserción son el instrumento para que las EI puedan *“resolver problemáticas específicas derivadas de la situación de exclusión”* (art. 3.2) y hacen posible el tránsito del trabajo en proceso de inserción, desarrollado en la EI, al mercado de trabajo ordinario.

La Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (LE, en siglas), regula en términos generales los itinerarios de inserción laboral en el capítulo dedicado a las *políticas activas de empleo* (arts. 23 a 26 LE, en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrero). El diseño y la ejecución de estas políticas estarán presididas, como primer principio, por el *“tratamiento individualizado y especializado”* de las personas desempleadas [art. 24.1 letra a) LE]. Y, entre las medidas generales que integran estas políticas figuran la generación de oportunidades para colectivos con especiales dificultades, que se describen en estos términos: *“acciones y medidas de inserción laboral de colectivos que, de forma estructural o coyuntural, presentan dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo”* [art. 25.1 letra f) LE]. Además, es muy relevante que en la definición general de las políticas activas de empleo figura, expresamente, *“el fomento del espíritu empresarial y de la economía social”* (art. 23.1 LE), mientras en las aludidas medidas figuran la promoción de iniciativas empresariales mediante *“el trabajo autónomo y la economía social”* [art. 25.1 letra g) LE].

Si volvemos a la LEI, el legislador concreta que en la programación y ejecución de los itinerarios de inserción sociolaboral estarán presentes, junto a las EI y los servicios públicos

³⁰ Vid, en Derecho estatal, el art. 49 CE, la reformada Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos, el también modificado Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos, y el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, que regula los centros especiales de empleo de minusválidos.

sociales y de empleo competentes³¹, las entidades promotoras de las EI. La legislación autonómica sobre fomento y control de estas empresas ha desarrollado la participación de las entidades promotoras en los itinerarios de inserción. En abierto contraste, la LEI es muy parca en el desarrollo de esta idea, que no aparece en los preceptos dedicados específicamente a las entidades promotoras [v. arts. 5 letra a) y 6]. No obstante, hemos de entender implícita esta posible participación de la entidad promotora en los itinerarios de inserción, pues la LEI exige que su “objeto social”³² “contemple la inserción social de personas especialmente desfavorecidas” (art. 6). El legislador estatal confirma esta exégesis cuando prevé que las entidades promotoras “que realicen servicios de acompañamiento para la inserción sociolaboral”, pueden recibir ayudas de las Administraciones públicas “para la ejecución de los mismos” (art. 16.5).

3. LAS CLÁUSULAS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA: DE SU REIVINDICACIÓN SOCIAL A SU RECONOCIMIENTO LEGAL Y JURISPRUDENCIAL

A) Las medidas de promoción pública en la LEI: una tarea inacabada

El trato de favor que prevé la LEI se justifica, y tiene por objetivo, que la EI “pueda cumplir su función social de facilitar la inserción de las personas en situación de exclusión en el mercado de trabajo ordinario” (art. 16.1). Pero, la lectura de la Exposición de motivos y del articulado de la LEI dedicado a estas medidas de fomento público, dejan en el jurista una sensación de vacío y postergación, pues las iniciativas reivindicadas por el sector o se omiten, o se remiten a futuras actuaciones normativas y administrativas no concretadas ni comprometidas. Por ejemplo el legislador estatal reconoce, y así lo confirman los estudios existentes (VECIANA, 2007), la existencia de unos sobrecostes para la EI derivados de la contratación del personal de acompañamiento que necesitan las personas en proceso de inserción, de las mayores tasas de absentismo laboral –al menos, al principio del itinerario de inserción- de los trabajadores de inserción, y de la menor productividad laboral de los trabajadores de inserción que se incorporan a los citados itinerarios. Sin embargo, la LEI no

³¹ A los que habría que unir, como posibilidad que es verificada por la práctica de nuestras EI, la colaboración de las asociaciones de las empresas de inserción que, como dispone la LEI, pueden organizar “servicios de asesoramiento, formación, asistencia jurídica o técnica y cuantos sean convenientes a los intereses de su socios” (art. 16.6).

³² Expresión que no es adecuada a la forma jurídica no lucrativa que debe adoptar la entidad promotora (v. art. 6).

establece ninguna nueva medida de aplicación directa para compensarlos, salvo el mantenimiento de unas volátiles o mutables bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social (v. art.17.3).

Las medidas de fomento más esperadas y demandas por el sector de las EI, o no se contienen, o no se concretan, en la LEI. Por un lado, se silencia toda referencia a un régimen fiscal favorable para el empresario de inserción coherente con su función social y de interés general, pese a que la demanda irrumpió tímidamente durante la tramitación del proyecto de ley en el Senado. Por otro, las cláusulas o los criterios sociales a favor de los empresarios de inserción en la contratación con las Administraciones públicas (las “cláusulas sociales”) y la reserva de cuotas de mercado para estos empresarios (los “mercados tutelados”) (LEMES ZABALEGUI, 2006; RUIZ, RETOLAZA y MUGARRA, 2007; REAS Euskadi, 2010) sólo aparecen, y referidos a las cláusulas sociales, en forma muy tímida en la D. A. 1ª LEI. Esta norma admite como simple posibilidad (“podrán incluir”), y no como un mandato legal exigible, las cláusulas sociales (“incluir consideraciones relativas a la situación de exclusión social de los trabajadores vinculados a la realización del contrato”) en la fase de ejecución de la contratación pública (las “condiciones especiales de ejecución de los contratos”)³³. Este tímido mandato está, como veremos, muy lejos de las posibilidades admitidas en el momento de la promulgación de la LEI, tanto por la normativa y la jurisprudencia comunitaria, como por la legislación básica estatal sobre contratos del sector público.

B) La necesidad de las cláusulas sociales en la contratación pública para las empresas de inserción

La promoción de estas cláusulas sociales dirige su mirada al sector público, a los contratos con las Administraciones públicas y sus entidades dependientes en su calidad de demandantes de bienes y servicios, a las que las EI prestarían obras, servicios y suministros. La idea de fondo es que la contratación pública atienda, valore, y dé contenido y prioridad, en los términos previstos por el legislador competente, a la función social y de interés general desarrollada por el empresario de inserción. De esta forma las Administraciones públicas y el sector público, además de asignar con eficiencia económica sus recursos, los están

³³ La citada D. A. 1ª LEI, bajo el título “Aplicación de la normativa de la Ley de Contratos del Sector Público”, dispone: “Las condiciones especiales de ejecución de los contratos podrán incluir consideraciones relativas a la situación de exclusión social de los trabajadores vinculados a la realización del contrato de conformidad con lo dispuesto en la legislación de contratos del sector público”.

rentabilizando socialmente, pues adquieren bienes o servicios en condiciones de mercado y contribuyen a lograr objetivos de política social, en este caso, de las políticas de asistencia e integración social y de las políticas activas de empleo hacia los más desfavorecidos. Pensemos, asimismo, en los ingresos públicos –y, en el ahorro de gasto público– derivados de la actividad económica de las EI (p. ej., por el pago de impuestos y de cotizaciones sociales, por el abono de salarios y la remuneración de los demás recursos productivos, y por el ahorro de prestaciones sociales públicas). Por su parte, las EI obtienen, de un lado, *mercado* para el ejercicio empresarial de su actividad económica y, de otro, oportunidades laborales para personas en situación o riesgo de exclusión social, lo que hace posible el cumplimiento de su fin social y de interés general.

Las cláusulas sociales suponen la inclusión de criterios de este carácter en los procesos de contratación del sector público. Como orienta la práctica y la normativa existente estas cláusulas o criterios sociales pueden diseñarse en los pliegos de condiciones de los contratos del sector público con muy distinto alcance. A saber: 1º) Como requisitos previos, esto es, como criterios de admisión o selección en la contratación pública, lo que resulta sumamente difícil fuera del supuesto de los *contratos reservados para personas discapacitadas*³⁴. 2º) Como elementos de adjudicación del contrato público a una empresa, por ejemplo, como criterios de puntuación o valoración o de desempate o preferencia, que hoy no plantean –o no deberían suscitar– problemas de licitud en Derecho comunitario y en Derecho español, aunque sí los originaron en el pasado (v. *infra*). Y, 3º) Como condiciones sociales impuestas a la empresa adjudicataria en la ejecución del contrato público (v. gr., la exigencia de que esta empresa subcontrate con una EI o contrate a personas en situación de exclusión social), estos

³⁴ No analizamos el caso particular constituido por el *mercado tutelado o reservado*, donde el carácter tan restrictivo de la cláusula social demanda, de hecho, que sólo puedan participar en algunas licitaciones de la contratación pública *un determinado tipo de empresas*. La vigente Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de marzo, sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, de suministro y de servicios, admite estas reservas para los programas de talleres y empleos protegidos de personas con discapacidad, exigiendo que (*sic*) “*la mayoría de los trabajadores afectados sean personas discapacitadas que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales*” (v. su Considerando 28 y su art. 19).

En nuestro Derecho esta directiva está transpuesta en el vigente Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, que aprueba el texto refundido –el segundo– de la Ley de Contratos del Sector Público (TRLCSPP). Su D. A. 5ª (Contratos reservados) dispone: “*Podrá reservarse la participación en los procedimientos de adjudicación de contratos a Centros Especiales de Empleo, o reservar su ejecución en el marco de programas de empleo protegido, cuando al menos el 70 por 100 de los trabajadores afectados sean personas con discapacidad que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales. En el anuncio de licitación deberá hacerse referencia a la presente disposición*”. Adviértase que la Directiva 2004/18/CE exige que la mayoría de los trabajadores sean discapacitados, mientras el TRLCSPP lo ha elevado a un mínimo del 70 por 100.

criterios sociales no han planteado problemas para su admisión. Un último avance (*rectius*: una propuesta por ahora) son los modelos integrales, que combinarían al menos dos de las posibilidades indicadas.

El sector de las EI, con su federación al frente (FAEDEI)³⁵, defiende con vehemencia la necesidad de las cláusulas sociales en la contratación pública, pues una de las principales dificultades para las EI es la inexistencia de *mercados sociales* (ROJO TORRECILLA, 1999-2000; GARCÍA MAYNAR y ESTEVE ARNAL, 2007; QUINTAO, 2007). A esta reivindicación en clave económica ya justificada, hemos de adicionar –sin pretensiones exhaustivas- un conjunto de consistentes argumentos jurídicos y de política legislativa, como los que siguen: Primero, el reconocimiento legislativo de las cláusulas sociales a favor de las EI en Derecho comunitario y nacional (v. *infra*). Segundo, su contribución a la consecución de los valores y los principios *constitucionales* –comunitarios y nacionales, de nuevo- como la dignidad personal³⁶, el derecho al trabajo y la igualdad sustancial. Tercero, el ejemplo y la buena práctica en el mercado de unas Administraciones públicas que admiten y aplican, esto es, que hacen reales los criterios sociales en su demanda de bienes y servicios. Cuarto, las cláusulas sociales representan un complemento y un impulso para el *modelo social europeo*³⁷, para unas economías sociales de mercado *altamente competitivas* y, en especial, para las políticas sociales y las políticas activas de empleo. Y, quinto, estos criterios sociales en la contratación pública contribuyen tanto al sostenimiento del Estado social, como a la

³⁵ Abreviaturas que corresponden a la denominación de la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (*vid* su web corporativa www.faedei.org). En el contenido de esta web ocupa un importantísimo lugar la materia de las cláusulas sociales.

³⁶ En línea con la Declaración Universal de Derechos Humanos (Asamblea General ONU, 10.12.1948), el art. 10 CE sitúa a la “*dignidad humana*” y “*los derechos inviolables que le son inherentes*” como “*fundamento del orden político y de la paz social*”. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea va más allá, pues su primer artículo lleva por título “*Dignidad humana*” y establece: “*La dignidad humana es inviolable. Será respetada y protegida*”.

³⁷ El art. 2 Tratado de la Unión Europea (TUE) dispone: “*La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres*”. Por su parte, el art. 3.3 TUE dibuja un horizonte socioeconómico con, entre otros, estos elementos: “*una economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social*” y “*la Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales*”. Lo que está pendiente es la vigencia real o social de estos mandatos. El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) desarrolla las competencias comunitarias sobre la política social (arts. 151 a 161), entre cuyos objetivos están el fomento del empleo, de la mejora de las condiciones de trabajo, de una protección social adecuada y “*la lucha contra las exclusiones*” [v. art. 151 y 153.1 letras h) y j)].

incentivación de la innovación social para el desarrollo y la responsabilidad social de las empresas.

Las instituciones comunitarias han reconocido, en fecha reciente, la importancia y la utilidad de los criterios sociales en la contratación pública en el marco de la *Estrategia Europa 2020* (subtitulada, recordémoslo, “*para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*”). Entre las medidas clave para la mejora del entorno jurídico propuestas por la Comisión Europea figura la materia de la contratación pública pues se ha demandado, como reconoce la Comisión, (sic) “*que las Directivas deberían hacer más explícita la posibilidad de recurrir a criterios sociales o medioambientales en los contratos públicos*”³⁸. Pero, la Comisión no es precisamente el motor de la innovación social para el desarrollo en la Unión Europea, de ahí que en su citada *Propuesta de Reglamento de un Programa para el Cambio y la Innovación Sociales* limita sus objetivos de promoción del empleo y la inclusión social a medidas de financiación a favor de personas en situación o riesgo de exclusión social, microempresas y empresas sociales (v. sus arts. 22 a 28). Un abismo entre la realidad y las medidas para transformarla, sin duda.

Por el contrario, el CESE apuesta decididamente por las medidas favorables a que las empresas sociales tengan un mayor acceso a los contratos públicos, reconoce la trascendencia de la jurisprudencia comunitaria en la promoción de estos criterios sociales y anima a la Comisión a que siga “*decididamente el camino emprendido*”³⁹.

³⁸ Vid la citada Comunicación “Iniciativa a favor del emprendimiento social. Construir un ecosistema para promover las empresas sociales en el centro de la economía y la innovación sociales”. Causa rubor –por no subir el tono de la adjetivación- la manera en que la Comisión Europea deforma a la baja –jibariza o ningunea- esta demanda. La medida clave nº 10 prevista por esta Comunicación tiene este tenor: “*En el marco de la reforma de la contratación pública, dar mayor valor al elemento de la calidad en la adjudicación de los contratos, sobre todo en el caso de los servicios sociales y sanitarios, y estudiar cómo podrían tenerse en cuenta las condiciones de trabajo de las personas que participan en la producción de los bienes y servicios del contrato, garantizando siempre el pleno respeto de los principios del Tratado sobre la no discriminación, la igualdad de trato y la transparencia*” (ibidem, p. 10-11). Conviene indicarlo con claridad: la Comisión Europea, al dictado de los Estados más influyentes, tiene una mirada y unas propuestas neoliberales (PANIAGUA ZURERA, 2011-a), aunque en sus declaraciones no comparta la equivocada y antisocial *austeridad expansiva*.

³⁹ Vid su citado Dictamen sobre la Comunicación de la Comisión “Iniciativa en favor del emprendimiento social” (23.05.2012). Y, en la misma línea se había pronunciado en su también citado Dictamen exploratorio sobre “Espíritu empresarial social y las empresas sociales” (26.10.2011). La documentación citada puede consultarse en www.europa.eu.

C) Las cláusulas sociales en la contratación pública en el Derecho comunitario

Las cláusulas sociales en la contratación pública, en cuanto instrumentos de discriminación positiva a favor del empleo y la inclusión social, tienen plena acogida en el *modelo social europeo*, digamos en lo estructural, y en la *Estrategia Europa 2020*, esto es, en lo coyuntural (VALLECILLO GÁMEZ y MOLINA NAVARRETE, 2008; PANIAGUA ZURERA, 2011-a). Las instituciones comunitarias y sus Estados miembros encuentran un decidido impulso en el Derecho comunitario originario (el TUE y el TFUE, así como en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea) para sus medidas legislativas a favor de los desempleados excluidos. Ha quedado muy superada, en este ámbito debe entenderse, la *perspectiva neoliberal* de la Comisión Europea cuando sólo admitía las cláusulas o criterios sociales en las condiciones de ejecución de los contratos públicos⁴⁰.

En esta Comunicación de octubre de 2001, la Comisión recuerda que “*la interpretación del Derecho comunitario corresponde en última instancia, y en todos los casos, al Tribunal de Justicia Europeo*”. No exageramos si afirmamos que el mayor impulso a los criterios sociales en la contratación pública armonizada se debe a la sensibilidad (social) y la valentía (jurídica) del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea (hoy, de la Unión Europea) (TJCE o TJUE). En la sentencia de su Sala Cuarta de 20 de septiembre de 1988 (caso *Gebroeders Beetjes BV* contra los Países Bajos, asunto 31/87) admitió, en contra de las alegaciones de la Comisión Europea, la entrada en juego de las cláusulas sociales en la fase de adjudicación del contrato público. Interpretación que ha ratificado, de nuevo contra el criterio de la Comisión, en su sentencia del Pleno de 26 de septiembre de 2000 (caso Comisión contra República Francesa, *Région Nord-Pas-de-Calais*, asunto C-225-98). En esta última sentencia el Alto Tribunal tuvo que recordar a la Comisión Europea que “*la condición de contratar a parados de larga duración, sobre la que versaba dicho asunto [caso Gebroeders Beetjes BV], había servido de base para la exclusión de un licitador, por lo que sólo podía constituir un criterio de adjudicación del contrato*” (apartado 52). En suma, la jurisprudencia comunitaria ni pone en duda la conformidad con el Derecho comunitario de las cláusulas sociales en la contratación del sector público, ni las limita a la fase de ejecución del contrato como insiste la Comisión y silencia la Directiva 2004/18/CE. Lo que ha realizado el TJUE es una

⁴⁰ Vid su Comunicación interpretativa sobre la legislación comunitaria de contratos públicos y las posibilidades de integrar aspectos sociales en dichos contratos, COM (2001) 566 final, de 15 de octubre de 2001. La documentación citada puede consultarse en www.europa.eu.

delimitación de los términos o los contenidos de estas cláusulas para su adecuación al Derecho comunitario (p. ej., el respeto de los principios fundamentales del Derecho comunitario, la publicidad y la no concesión al agente adjudicador de un poder de decisión incondicional para seleccionar la oferta económicamente más ventajosa).

Los considerandos de la Directiva 2004/18/CE admiten las cláusulas sociales como criterios de adjudicación (Considerandos 1 y 46)⁴¹. Su articulado regula expresamente las cláusulas sociales en la ejecución del contrato (v. art. 26) y, a falta de acuerdo político, silencia los elementos o contenidos directamente sociales como criterios de adjudicación de la oferta económicamente más ventajosa (v. art. 53). Pero, sí admite, para la selección o determinación de esa oferta económicamente más ventajosa, la aplicación de “*los criterios vinculados al objeto del contrato público*”, y cita “*por ejemplo*”, luego la enumeración no es taxativa, “*la calidad, el precio, el valor técnico, las características estéticas y funcionales, las características medioambientales, el coste de funcionamiento, la rentabilidad, el servicio posventa y la asistencia técnica, la fecha de entrega y el plazo de entrega o de ejecución*”. Como la jurisprudencia comunitaria ya ha admitido las cláusulas sociales como criterios de adjudicación, resulta sumamente fácil –en términos jurídicos– su integración en la interpretación sistemática de la citada directiva y en los sistemas jurídicos de los Estados miembros.

D) Los criterios sociales en los contratos del sector público en el ordenamiento jurídico español

En el ordenamiento jurídico español el citado TRLCSP, como hacía el texto refundido precedente, traspone la Directiva 2004/18/CE en materia de criterios sociales en la ejecución del contrato, y supera el *aparente* silencio del articulado esta directiva comunitaria respecto a las cláusulas sociales como criterios de adjudicación en la contratación pública.

El art. 118 TRLCSP (*Condiciones especiales de ejecución del contrato*) permite (“*podrán establecer*”, establece) que el órgano adjudicador pueda incluir condiciones

⁴¹ El Considerando 1 afirma que la Directiva 2004/18/CE es una refundición de la normativa precedente y que esta directiva “*está basada en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en particular la relativa a los criterios de adjudicación*”. Y, en el extenso Considerando 46 se afirma que “*el poder adjudicador podrá regirse por criterios destinados a satisfacer exigencias sociales que, en particular, respondan a necesidades –definidas en las especificaciones del contrato– propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas a las que pertenezcan los beneficiarios/usuarios de las obras, suministros y servicios que son objeto del contrato*”.

especiales de ejecución siempre que respete los principios del Derecho comunitario. Estas condiciones pueden referirse, entre otras, “a consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral” (art. 118.1, que es legislación básica estatal ex art. 149.1.18ª CE)⁴².

Por su parte el art. 150 TRLCSP, bajo la rúbrica de “Criterios de valoración de las ofertas”, esto es, en la fase de la adjudicación del contrato público, ordena que para determinar “la oferta económicamente más ventajosa deberá atenderse a criterios directamente vinculados al objeto del contrato”. Nuestra legislación en materia de contratación del sector público incorpora una enumeración ejemplificativa, similar a la de la Directiva 2004/18/CE (v. *supra*), de los referidos criterios vinculados directamente al objeto del contrato. Entre los ejemplos figuran expresamente los criterios sociales, que se describen como las características (sic) “vinculadas con la satisfacción de exigencias sociales que respondan a necesidades, definidas en las especificaciones del contrato, propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas a las que pertenezcan los usuarios o beneficiarios de las prestaciones a contratar” (art. 150.1, que es asimismo legislación básica estatal ex art. 149.1.18ª CE). El TRLCSP exige que los criterios que vayan a servir de base para la adjudicación del contrato “se determinarán por el órgano de contratación y se detallarán en el anuncio, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares o en el documento descriptivo” (art. 150.2 párr. primero). Una vez determinados los criterios vinculados al objeto del contrato, el legislador español convierte estos criterios en vinculantes para la valoración de la oferta económica más ventajosa por parte del órgano de contratación: “deberá atenderse”, dispone (v. *supra*).

Dada la razonable insistencia –comunitaria y nacional- en que las cláusulas sociales estén directamente vinculadas al objeto del contrato público, resulta totalmente aconsejable que en el pliego de condiciones generales o particulares, según los casos, cuando se delimite el objeto del contrato público figure una referencia directa y expresa, por lo que ahora nos interesa, a la inserción sociolaboral de colectivos especialmente desfavorecidos.

⁴² Como recuerda la D. F. 2ª.3 TRLCSP (Títulos competenciales), estas disposiciones que comentamos son legislación básica estatal sobre contratos administrativos y, en consecuencia, “son de aplicación general a todas las Administraciones Públicas y organismos y entidades dependientes de ellas”.

El reconocimiento de los criterios sociales como condiciones para la adjudicación de contratos públicos a favor de las EI⁴³, va más allá. El TRLCSP, superando la timidez de la comentada LEI amplía, dentro siempre de su *carácter voluntario o potestativo* para nuestras Administraciones públicas, las cláusulas sociales en la contratación del sector público a favor de las EI, en los términos que siguen: “Igualmente podrá establecerse la preferencia en la adjudicación de contratos, en igualdad de condiciones con las que sean económicamente más ventajosas, para las proposiciones presentadas por las empresas de inserción reguladas en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, que cumplan con los requisitos establecidos en dicha normativa para tener esta consideración” (D. A 4ª. 3 TRLCSP, que es legislación básica estatal *ex art. 149.1.18ª CE*). En consecuencia, si existe sensibilidad social (y hacia *lo social*) y voluntad política (y de servicio al *interés general*) nuestras Administraciones públicas deben establecer en sus pliegos de contratación que, a igualdad de condiciones con las ofertas económicamente más ventajosas, el contrato del sector público se adjudique al empresario de inserción. Es oportuno reiterar que incluso la (endiosada) eficiencia económica inclina a adoptar esta decisión, pues lo que la EI obtiene del mercado se transforma como indicamos en un *doble ingreso público*: primero, como ingresos fiscales y sociales (los impuestos y las cotizaciones sociales) y, segundo, como ahorro de gasto social (las prestaciones sociales contributivas o no). Este círculo (virtuoso) se cierra si nuestros poderes públicos quieren hacer real (nos referidos ahora a la realidad y a la experiencia jurídica), como están obligados *ex art. 9.1 CE*, la *supremacía material* de nuestra Norma Fundamental (v. el Preámbulo de nuestra Constitución y, *ad exemplum*, sus arts. 1.1, 9.2, 10, 35, 38, 40 y 129.2 CE).

4. CONCLUSIONES

Primera.- Dentro de los avances en innovación social tiene singularidad la que hemos denominado como *innovación social para el desarrollo* que se caracteriza por su orientación hacia la satisfacción de necesidades humanas básicas, por el empleo intensivo de capital humano y relacional y por su apertura y ofrecimiento a la difusión e imitación como buena práctica.

⁴³ Como también se hace en favor de personas con discapacidad, de entidades sin ánimo de lucro o las organizaciones reconocidas como de comercio justo (v. DD. AA. 4ª y 5ª TRLCSP).

Segunda.- Esta modalidad de innovación social sirve, además de a un proyecto específico o identitario, a fines sociales y de interés general. Se ubica en la intersección de la Economía, el Derecho, la Política y la Ética. Pese a las dificultades de delimitación que aún presenta, la innovación social para el desarrollo ha captado la atención de la Unión Europea y de sus Estados miembros en sus programas y estrategias de lucha contra la pobreza y la exclusión social.

Tercera.- La *globalización económica neoliberal* está concentrando la riqueza en manos de un reducido grupo de personas pertenecientes a las élites económicas y políticas y, como consecuencia, está socializando y agudizando las dinámicas de exclusión social en las sociedades del primer mundo. En un escenario más propio de episodios de *darwinismo social* que del normal funcionamiento de unos Estados democráticos y sociales, la Unión Europea y sus Estados demandan la ayuda de la sociedad en defensa de las políticas sociales, las políticas activas de empleo y las de inclusión social, en especial, a favor de personas en situación o riesgo de exclusión social.

Cuarta.- A esta petición de ayuda responden las empresas de inserción y sus entidades (no lucrativas) promotoras. España ha sido pionera con la aprobación de una ley estatal que define y caracteriza –de ahí nuestro interés por el fin que deben perseguir- a las empresas de inserción. Por el contrario, lo que no ha hecho ni el Legislativo ni el Ejecutivo estatal es acompañar este régimen sustantivo (y laboral) con las necesarias medidas de fomento o promoción pública, como las demandadas por el sector de las EI desde su surgimiento a mediados de los ochenta del pasado siglo. Nuestros poderes públicos tienen pendiente el reconocimiento efectivo o sustancial de *la utilidad o valor social añadido* (y, por supuesto, que debe ser acreditado) de las EI. Dado su servicio a fines sociales y de interés general, la consecuencia obligada –en términos económicos y jurídicos- es la promoción pública de las *externalidades positivas* que generan estos *nuevos* empresarios de la economía social.

Quinta.- Toda empresa demanda mercado para desarrollar su actividad y para generar utilidades. Las EI demandan, con argumentos de racionalidad económica y de legitimidad jurídica y de legalidad, *mercados sociales* para, por un lado, desarrollar su actividad económica que genera riqueza, valor o utilidades y, por otro, cumplir su fin social y de interés general: la inserción sociolaboral de personas desempleadas y en situación o riesgo de exclusión social. La organización jurídico-política y el sistema económico protegido por la

Unión Europea y sus Estados (los Estados democráticos y sociales y las economías sociales de mercado altamente competitivas, según el TUE) no pueden negar medidas de discriminación positiva para que las EI, normalmente pymes, puedan tener acceso al mercado de la contratación pública. Así lo reconoce ejemplarmente la jurisprudencia comunitaria y la legislación española en materia de contratos del sector público. Con todo, la Comisión Europea, y las tensiones entre los Estados miembros, han tratado de reducir o minimizar el alcance de estas *cláusulas sociales*, lo que es contrario al Derecho comunitario.

Sexta.- Hemos de llamar la atención sobre los problemas de conceptualización y delimitación que siguen aquejando al tercer sector o economía social, pues brotan en cualquier investigación. No podemos minusvalorar los avances: los elogiados esfuerzos realizados desde los centros de investigación (p. ej., CIRIEC), el reconocimiento de la economía social en el *soft law* comunitario, en el derecho derivado comunitario y en las legislaciones nacionales (con la pionera Ley española 5/2011, de economía social). Pero, también tiene fuerza la teorización anglosajona de las *non profit*. El problema estalla si se pretende reducir el debate a una mera discusión terminológica y de ámbito subjetivo. Ambos fenómenos y movimientos son innovaciones sociales para el desarrollo, y como tales merecen reconocimiento y promoción, y debieran colaborar. No obstante, no son iguales la historia, los valores y el proyecto de la economía social, que los de las *non profit organizations*. Debemos ser conscientes, para pensar y actuar con sentido. Algún indicio y reflexión se aportan en el texto.

BIBLIOGRAFÍA

- AA. VV. (2011). *Reacciona*, Madrid: Aguilar, 161 p. ISBN: 978-84-03-10200-2.
- AGUILERA IZQUIERDO, R. (2009). *El régimen jurídico de las empresas de inserción*, Pamplona: Thomson-Civitas, 160 p. ISBN: 978-84-470-3138-2.
- ÁLVAREZ VEGA, M^a L. (1999). Las empresas de inserción social como nueva forma de organización empresarial. Especial referencia a su régimen jurídico, *Revista Ciriec-España*, nº 31, junio, p. 47-84.
- CALVO BERNARDINO, A. y PAÚL GUTIÉRREZ, J. (2000). El proceso de globalización y la intervención del Estado en la Economía, *Revista de Hacienda Pública Española*, nº 152, p. 21-27.

- CHAVES, R. y MONZÓN, J. L. (dir.) (2007), *La Economía Social en la Unión Europea*, Informe elaborado por el CIRIEC para el Comité Económico y Social Europeo, CESE 97/2007 Gr. III, 131 p.
- CHAVES, R. y MONZÓN, J. L. (2008). Panorama de investigación en Economía Social, *Revista de Estudios de Economía Aplicada*, nº 26-1, abril, p. 7-24.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2007). *Dictamen sobre el Anteproyecto para la regulación del régimen de las empresas de inserción*, Sesión ordinaria del Pleno de 20 de junio de 2007, Madrid: CES.
- DEFOURNY, J., FAVREAU, L. y LAVILLA, J. L. (dir.) (1997), *Inserción social y nueva economía social. Un balance internacional*, Valencia: Ciriec-España, 389 p. ISBN: 84-95003-02-3.
- DWORKIN, R. (1995). *Los derechos en serio*, trad. M. Guastavino, Barcelona: Ariel, 509 p. ISBN: 84-344-1508-9.
- FONT GALÁN, J. I. (1987). *Constitución económica y derecho de la competencia*, Madrid: Tecnos, 345 p. ISBN: 978-84-309-1435-7. Prólogo de Manuel OLIVENCIA RUIZ.
- FONT OPORTO, P. (2012). Ruptura del consenso socialdemócrata y crisis del modelo de Estado, *Revista de Fomento Social*, nº 266, abril-junio, p. 211-250.
- FUNDACIÓ CAIXA CATALUNYA (2008). *Informe de la inclusión social en España 2008*, Barcelona: Fundació Caixa Catalunya, 251 p. ISBN: 978-84-612-5816-1.
- FUNDACIÓN FOESSA (2013). *Desigualdad y derechos sociales. Análisis y perspectivas 2013*, Madrid: Fundación FOESSA y Cáritas Española, 76 p. ISBN: 978-84-8440-556-6.
- GARCÍA MAYNAR, A. y ESTEVE ARNAL, M. (2007). Las empresas de inserción en España: normativa y características, *Revista Ciriec-España*, nº 59, octubre (monográfico), p. 153-178.
- GARCÍA MAYNAR, A. (2007). El momento actual de las empresas de inserción, un momento histórico, *Revista Ciriec-España*, nº 59, octubre (monográfico), p. 7-32.
- GEORGE, S. (2004). *Otro mundo es posible si ...*, trad. B. Wang, Barcelona: Icaria-Intermón Oxfam, 231 p. ISBN: 978-84-8452-277-5.
- GIMÉNEZ MARÍN, J. (dir.) (2010), *Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España (2010)*, Madrid: Fundación Luis Vives, 404 p. D.L.: M-43562-2010.
- LEMES ZABALEGUI, S. (2006). *Cláusulas sociales. Contratación pública e inserción sociolaboral*, Bilbao: Asociación Berriztapen, 124 p.

- LÓPEZ-ARANGUREN MARCOS, L. M^a (2002). *Las empresas de inserción en España. Un marco de aprendizaje para la inserción laboral*, Madrid: Consejo Económico y Social, 280 p. ISBN: 978-84-8188-169-1.
- HAYEK, F. A. (2006). *Derecho, legislación y libertad. Una nueva formulación de los principios liberales de la justicia y de la economía política*, Madrid: Unión Editorial, 556 p. ISBN: 84-7209-428-6.
- HESSEL, S. (2011). *¡Indignaos! Un alegato contra la indiferencia y a favor de la insurrección pacífica*, trad. T. Moreno Lanaspá, Madrid: Destino, 64 p. ISBN: 978-84-233-4471-0.
- MARCUELLO SERVOS, CH. (2007). Las empresas de inserción y sus retos, *Revista de Economía Social*, nº 36, marzo, p. 36-43.
- MARTÍN PUEBLA, E. (2007). Empresas de inserción y política de empleo, *Revista Aranzadi Social*, nº 22, p. 1-17.
- MELIÁN NAVARRO, A., CAMPOS CLIMENT, V. y SANCHIS PALACIO, J. R. (2011). Emprendimiento social y empresas de inserción en España. Aplicación del método Delphi para la determinación del perfil del emprendedor y las empresas sociales creadas por emprendedores, *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, nº 106, p. 150-172.
- MORALES GUTIÉRREZ, A. C., ARIZA MONTES, J. A. y MUÑIZ RODRÍGUEZ, N. M. (2012). El emprendedor social y el *e-empowerment* de las redes virtuales, *Revista Ciriec-España*, nº 75, agosto, p. 153-177.
- MORALES GUTIÉRREZ, A. C. (1991). *La cooperativa como realidad social, ideológica y económica*, Córdoba: Publicaciones ETEA (Colección Tesis Doctorales), 137 p. ISBN: 84-86785-08-1. Prólogo de Adolfo RODERO FRANGANILLO.
- MORALES GUTIÉRREZ, A. C. (1994). *Análisis de las organizaciones. Fundamentos, diseño y aplicaciones*, Córdoba: Publicaciones ETEA, 413 p. ISBN 84-86785-21-9. Prólogo de Manuel PÉREZ YRUELA.
- MORALES GUTIÉRREZ, A. C. (2000). *Arquitectura de sistemas organizativos*, Córdoba: Publicaciones ETEA, 404 p. ISBN: 84-86785-47-2.
- MORALES GUTIÉRREZ, A. C. (2006). Dirigir una organización no lucrativa: un equilibrio difícil entre eficacia, eficiencia y coherencia. En: AA. VV. dirigidos por J. JIMÉNEZ ESCOBAR y A. C. MORALES GUTIÉRREZ, *Dirección de entidades no lucrativas. Marco jurídico, análisis estratégico y gestión*, Pamplona: Aranzadi-Civitas, p. 253-295. ISBN: 84-470-2542-X.

- MORALES GUTIÉRREZ, A. C. (2008). Innovación social: una realidad emergente en los procesos de desarrollo, *Revista de Fomento Social*, nº 251, julio-septiembre, p. 411-444.
- MORALES GUTIÉRREZ, A. C. (2009). Claves para comprender la innovación social. En: AA. VV. *La innovación social, motor de desarrollo de Europa*, Sevilla: Socialinnova, pp. 13-38.
- NAVARRO, V., TORRES LÓPEZ, J. y GARZÓN ESPINOSA, A. (2011). *Hay alternativas. Propuestas para crear empleo y bienestar social en España*, Madrid: ATTAC España, 221 p. ISBN: 978-84-95363-94-7. Prólogo de Noam CHOMSKY.
- QUINTAO, C. (2007). Empresas de inserción y empresas sociales en Europa, *Revista Ciriec-España*, nº 59, p. 35-57.
- PANIAGUA ZURERA, M. (2008). Las empresas de inserción en la Ley estatal 44/2007, de 13 de diciembre, reguladora de las empresas de inserción, *Revista Cuadernos de Derecho y Comercio*, nº 49, junio, p. 9-59.
- PANIAGUA ZURERA, M. (2011). *Las empresas de la economía social. Más allá del comentario a la Ley 5/2011, de economía social*, Madrid: Marcial Pons, 2011-a, 317 p. ISBN: 978-84-9768-921-2. Prólogo de Juan I. FONT GALÁN.
- PANIAGUA ZURERA, M. (2011). Los empresarios de la economía social y su valor social añadido (del *soft law* comunitario a la precursora ley española de economía social), *Revista de Fomento Social*, nº 263, julio-septiembre, 2011-b, p. 359-399.
- PÉREZ LUÑO, A. E. (2011). *Teoría del Derecho. Una concepción de la experiencia jurídica*, 10ª ed., Madrid: Tecnos, 253 p. ISBN: 978-84-309-5342-4.
- REAS Euskadi (2010), *Cláusulas sociales, herramientas al servicio de la inserción sociolaboral*, Bilbao: REAS Euskadi, 30 p. D. L.: BI-3335-2010.
- RODRIK, D. (2012). *La paradoja de la globalización. Democracia y futuro de la economía mundial*, trad. Mª D. Crispín Sanchis, Barcelona: Antoni Bosch, 364 p. ISBN: 978-84-95348-61-6.
- ROJO TORRECILLA, E. (1999-2000). Apuntes sobre el marco normativo de las empresas de inserción, *Revista de Documentación Social*, nº 117-118, p. 103-123.
- RUIZ ROQUEÑI, M., RETOLAZA AVALOS, J. L. y MUGARRA ELORRIAGA, A. (2007). Cláusulas sociales y mercados tutelados: herramientas para la competitividad de las empresas de inserción, *Revista Ciriec-España*, nº 59, octubre, p. 123-151.
- SANDEL, M. J. (2013). *Lo que el dinero no puede comprar. Los límites morales del mercado*, trad. J. Chamorro Mielke, Barcelona: Debate, 254 p. ISBN: 978-84-9992-232-4.

- SEN, A. (2010). *La idea de la justicia*, trad. H. Valencia Villa, Madrid: Taurus, 499 p. ISBN: 978-84-306-0686-3.
- SOTELO, I. (2010). *El Estado social. Antecedentes, origen, desarrollo y declive*, Madrid: Trotta, 425 p. ISBN: 978-84-9879-143-3.
- VALLECILLO GÁMEZ, M^a R. y MOLINA NAVARRETE, C. (2008). *Empresas de inserción y mercados de trabajo inclusivos. Nuevo marco regulador y modelos de gestión*, Granada: Comares, 252 p. ISBN: 978-84-9836-382-1.
- VECIANA BOTET, F. (coord.) (2007). *Las empresas de inserción en España*, Barcelona: Fundació Un Sol Món de Caixa de Catalunya, 145 p. ISBN: 978-84-612-0453-3.

INCENTIVOS FISCALES PARA LOS BUSINESS ANGELS EN ESPAÑA

POR

Marta MONTERO SIMÓ¹

A la memoria de Alfonso Carlos Morales Gutiérrez, amigo y compañero de ETEA-Universidad Loyola Andalucía, quien de forma incansable trabajaba en la búsqueda de nuevas fórmulas sociales que aportaran luz en tiempos de oscuridad

RESUMEN

La figura del Business Angel ha ido adquiriendo relevancia en España en los últimos años, prueba de ello han sido las numerosas propuestas, de distinta naturaleza, presentadas en el Congreso de los Diputados, desde 2005 hasta 2013, en las que se ha reconocido la importancia de los *Business Angels* como canales alternativos a la financiación tradicional y figura de apoyo al emprendedor. En dichas propuestas, diferentes grupos políticos, en distintos momentos, han solicitado que se regulara el marco legal de la figura y el reconocimiento de incentivos fiscales.

El presente artículo cuenta con tres partes claramente diferenciadas. En la primera se describe el largo camino recorrido hasta el reconocimiento de incentivos fiscales por parte del Estado, a los *Business Angels* en el Impuesto sobre la Renta, tal y como se deduce del Proyecto de Ley de Apoyo a los Emprendedores y su Internacionalización de julio de 2013, actualmente en fase de tramitación. En la segunda parte, se analiza el tratamiento que reciben estas inversiones en el Impuesto sobre Sociedades, Impuesto sobre Patrimonio e Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones y, finalmente en la tercera parte, se profundiza en la

¹ Profesora Titular de Área. Derecho Financiero y Tributario. UNIVERSIDAD LOYOLA ANDALUCÍA. Dirección de correo electrónico: mmontero@etea.com

tributación de los rendimientos de los *Business Angels* en el Impuesto sobre las Renta de las Personas Físicas, centrándose especialmente en las deducciones autonómicas, por adquisición de acciones o participaciones, previstas en este impuesto.

Palabras clave: *business angels*, inversores de proximidad, incentivos fiscales, impuesto sobre la renta de las personas físicas, impuesto sobre sociedades, deducciones por adquisición de acciones o participaciones.

Claves Econlit: K340, L260, H240, H300

TAX INCENTIVES FOR BUSINESS ANGELS IN SPAIN

ABSTRACT

Business Angels have become more important in Spain in the last years, as proved by the different proposals submitted in the Congress between 2005 and 2013. In these proposals Business Angels have been recognized as an alternative source of finance to traditional financing and an important support for entrepreneurs. In these proposals, different political groups, at different times, have requested a legal framework and tax incentives for Business Angels.

This article has three parts. In the first part, describes the long way to the recognition of tax incentives on the part of the State, to the Business Angels in the Income Tax, as it emerges from the draft Bill to support entrepreneurs and their internationalization of July of 2013.

In the second part analyzes the treatment received by these investments in the Corporation Tax, Property Tax and Inheritance Tax. Finally, the third part deepens in Income Tax, focusing especially on the deductions, approved by Autonomus Communities for acquisition of shares.

Key words: business angels, financing, fiscal incentives, personal income tax, corporate income tax, personal income tax deductions for share purchase, other taxes.

1. LA FIGURA DEL *BUSINESS ANGEL* O INVERSOR INFORMAL EN ESPAÑA EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

1.1. ¿Una realidad socioeconómica no contemplada en la legislación española?

En sistemas jurídicos como el español, el reconocimiento de nuevas figuras es frecuente, y a veces deseable, que conlleve un proceso lento, en el que la realidad de la singularidad social o económica de la figura precede a su tipificación. En esa fase de “gestación” estas realidades no se hallan huérfanas en cuanto a su regulación; se les aplica la normativa prevista con carácter general o para figuras análogas. Un caso paradigmático, lo encontramos en los denominados *Business Angels*, o inversores de proximidad.

A lo largo de casi diez años hemos constatado como ha ido adquiriendo cada vez más importancia la existencia de inversores personas físicas que aportaban capital, al tiempo que sus conocimientos, a empresas en constitución o en la fase inicial de creación. A pesar de haberse presentado distintas propuestas legislativas estatales para que se reconocieran incentivos fiscales a estas inversiones, todavía no contamos con una regulación específica de esta figura, ni con un reconocimiento de incentivos fiscales a nivel estatal. En este momento se está tramitando el Proyecto de Ley de Apoyo a los Emprendedores y su Internacionalización², en el que se prevén incentivos fiscales en el Impuesto sobre la Renta tanto para la inversión de los *Business Angels* como para la fase de desinversión. Las Comunidades Autónomas se adelantaron al Estado, reconociendo la figura del inversor de proximidad, mediante la regulación de deducciones en la cuota del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas por la adquisición de acciones o participaciones de sociedades de nueva creación o en la fase inicial de su existencia.

Volviendo la mirada hacia atrás, nos encontramos con que desde 2005, se han sucedido una larga lista de proposiciones no de Ley, proposiciones de Ley, disposiciones adicionales e incluso, alguna pregunta en el Congreso de Diputados dirigida al Gobierno, en las que se evidenciaba el acuerdo entre los partidos mayoritarios y Convergencia y Unión, respecto a la necesidad de regular el régimen sustantivo y tributario de la figura como canal alternativo de financiación y apoyo al emprendedor.

² Publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales de 3 de julio de 2013.

En los últimos años, las alternativas de financiación para pymes al sistema bancario cada vez adquieren mayor relevancia y la financiación de los *Business Angels*, al igual que la aportada por Family, Friend and Fools, personas del entorno directo del emprendedor, suponen una alternativa que surge desde la iniciativa privada y va tomando entidad mediante la creación de redes.

El *Infomal venture capital*, como se denomina en términos generales este tipo de financiación, se ha desarrollado tanto en Europa como Estados Unidos y cuenta con incentivos fiscales en países como Reino Unido, Francia, Italia, Portugal, Países Bajos, Luxemburgo, Irlanda o Grecia³.

A nivel europeo, la figura se concibe dentro del plan de fomento de pymes, considerándose que los *Business Angels* o inversores informales “promueven un vehículo de inversión que constituye un mecanismo para fomentar pymes innovadoras y de rápido crecimiento”⁴.

El Consejo Europeo de Primavera, que se celebró en marzo de 2005, basándose en el Informe Kok de noviembre de 2004, planteó la necesidad de relanzar la Estrategia de Lisboa, concentrando sus objetivos en el crecimiento y el empleo, y teniendo como referencias permanentes la cohesión social y el desarrollo sostenible. Asimismo, el Consejo acordó que cada Estado miembro presentara su respectivo Programa Nacional de Reformas (PNR),

³ C. M. Mason, reconoce la existencia de este mercado de inversores informales de capital riesgo desde hace menos de veinte años en Europa e incluso en algunos países desde hace menos de diez años. Describe tres fases en cuanto al apoyo recibido por los gobiernos: una primera fase de apoyo fiscal a los *Business Angels*, una segunda de apoyo a las redes, con el consiguiente protagonismo de éstas y una tercera de ampliación de las estructuras, de coinversiones entre grupos de *Business Angels*, incrementándose los importes de las inversiones (en “Public policy support for the informal venture capital market in Europe: a critical review”, *International Small Business Journal*, vol. 27, 2009).

⁴ En el artículo 11 de la Decisión núm. 1639/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 2006, por la que se establece un programa marco para la innovación y la competitividad (2007 a 2013), se establece que “Las acciones relativas al acceso a financiación para la puesta en marcha y el crecimiento de las PYME y para inversión en actividades de innovación, incluida la innovación ecológica, podrán consistir en: a) incrementar el volumen de la inversión en fondos de capital de riesgo y los instrumentos de inversión promovidos por los denominados inversores informales (“ángeles financieros”)”

El artículo 18 abunda en esta idea: “el primer capítulo del MIC, denominado “MIC 1”, cubrirá las inversiones de la fase inicial (lanzamiento y puesta en marcha). Invertirá en fondos especializados de capital riesgo, tales como fondos para la financiación de la fase inicial de las empresas, fondos regionales, fondos especializados en sectores, tecnologías o IDT específicos, y fondos vinculados a incubadoras de empresas, que a su vez proporcionen capital a las PYME. Podrá también coinvertir en fondos y vehículos de inversión promovidos por los inversores informales (“ángeles financieros”)”. El MIC es un mecanismo para fomentar PYMES innovadoras y de rápido crecimiento (www. Eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32006D1639:ES:NOT)

estructurado en torno a Veinticuatro Directrices Integradas para el crecimiento y el Empleo 2005-2008.

Precisamente, el Plan Nacional de reformas de España para 2005 contemplaba, dentro de las medidas financieras a adoptar para lograr el fomento empresarial, el fomento de redes, en concreto, establecía la necesidad de fomentar el “desarrollo de una Red Nacional de *“Business Angels”* que permitiera el contacto y la cooperación entre las redes existentes en el ámbito autonómico, reconociéndose que los *Business Angels* son personas físicas que toman parte del capital social (y, por tanto, participan en la toma de decisiones) en empresas con elevado potencial de crecimiento en distintas fases de desarrollo⁵.

Respecto a la definición de business angel y sus características, según la Red Española de *Business Angels*, ESBAN⁶, el termino es utilizado para definir a un particular (normalmente empresario, directivo de empresa, ahorrador o emprendedor con éxito) que decide invertir bien en proyectos empresariales de nuevos emprendedores, bien en empresas que se encuentran en el estadio inicial de su actividad o bien en empresas que se enfrentan a una fase de crecimiento, con el objetivo de obtener un beneficio a medio plazo, seleccionar un proyecto empresarial de esperado éxito, reencontrar el potencial de los comienzos, disfrutar del espíritu que caracteriza el desarrollo de nuevas empresas y transferir conocimientos a los nuevos emprendedores, es decir, aportar lo que denominan un “capital inteligente”.

Entre las características que los definen encontramos las siguientes:

- a. Suelen ser personas físicas o pequeños grupos de inversión con una capacidad financiera que suele oscilar entre 25.000 y 300.000 euros, lo cual supone por lo general menos del 50% del proyecto.
- b. Suelen tener edades comprendidas entre los 45 y 65 años, ser licenciados o ingenieros, algunos han sido previamente emprendedores que deciden participar en las primeras fases de desarrollo de otras empresas.

⁵ Programa Nacional de Reformas de España. Publicado en octubre de 2005, pág. 134.(Véase en http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/pnr/PNR2005.pdf)

⁶ Véase la definición que se incluye en el trabajo realizado por ESBAN y Garrigues, “Propuesta de medidas fiscales de Business Angels en España”, Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, 2009, pp. 10-11.

- c. Normalmente prefieren mantener el anonimato ante terceras personas o entidades⁷.
- d. Su zona de inversión se suele concentrar alrededor de su zona de residencia (con un radio máximo de 100 kilómetros).
- e. No tienden a inclinarse por un sector económico determinado.
- f. Pueden ser clasificados en función del nivel de actividad en operativos o pasivos; en función del rol que ejerzan dentro de la empresa: Empresariales, trabajadores, consultores o financieros y en función de la existencia o no de una actuación conjunta: Individuales o sindicados.

La tipología es variada, existe la posibilidad de que el inversor solamente aporte capital o que aporte capital y conocimientos, realizando funciones de asesoramiento o consultoría, entre otras, que pueden ser gratuitas o remuneradas. Nos planteamos, si en una fase más evolucionada de la figura se admitirían fórmulas en las que el inversor recibiera acciones a cambio de su asesoramiento, con independencia del posible capital aportado o incluso que aportara exclusivamente su asesoramiento a cambio de acciones.

Autores como Mason y Harrison (2004) refiriéndose al modelo británico, definen a los *Business Angels* como personas físicas que han tenido éxito en sus negocios o directivos con experiencia de grandes compañías e invierten una pequeña proporción de su propio patrimonio en pymes constituyéndose en redes. Afirman que, mientras que la mayoría invierten en su propio grupo o en otros grupos pequeños, está aumentando el número de inversores en agrupaciones estructuradas de inversores⁸.

En cuanto al emprendedor o empresa financiada, las inversiones se concentran en proyectos empresariales de nuevos emprendedores, en empresas que se encuentran al inicio de

⁷ C. M. Mason afirma que los gobiernos desconocen el impacto real que tiene la ayuda del Estado, en sus distintas modalidades a este tipo de inversores. Debido a la naturaleza informal y privada de la inversión ha sido extremadamente problemático determinar el tamaño del mercado, el número de business angels, el nivel de actividad o las tendencias. Por lo que el fomento de la actividad de estos inversores ha constituido “un acto de fe” por parte de los gobiernos. Considera prioritario que los gobiernos invierta en metodologías apropiadas para conocer realmente, los tipos de inversión en la primera fase de creación de empresas y el papel de los business angels. (Véase “Public Policy Support for the informal venture capital market in Europe: A critical review”, *International Small Business Journal*, vol. 27, 2009, pp. 26-27.

Puede consultarse en <http://66.151.177.192/data/Documents/Resources/AngelsCapitalEducation>).

⁸ Mason C.M. and Harrison R.T, “Improving access to early stage venture capital in regional economics: a new approach to investment readiness”, *Local Economy*, num 19 (2), pp 160-161.

En relación con las características de los Business Angels en New England, véase Wetzel, William E., Jr. “Angels and informal risk capital”, *Sloan Management Review*, 24:4 (1983: Summer) p.23.

su puesta en marcha (capital semilla) o en empresas que ya se encuentran en la fase de producción o distribución y que se enfrentan a una fase de crecimiento (capital desarrollo).

Según la experiencia de otros países los *Business Angels* tienen una función complementaria a otras formas de inversión informal como son los *Venture Capital funds*, los primeros invierten en la fase inicial con inversiones de menor cantidad, mientras que éstos intervienen en fases posteriores⁹.

En relación con la rentabilidad de las inversiones, según ESBAN, una parte importante de las inversiones realizadas se traducen en pérdidas, puesto que se invierte en mercados de alto riesgo y en muchos casos inmaduros, siendo las rentabilidades y los periodos de retorno, bajos o muy bajos. A este respecto el plazo medio de inversión, según diversos estudios realizados, se sitúa entre cuatro y cinco años¹⁰.

1.2. El largo camino hasta el reconocimiento de incentivos fiscales a los *Business Angels*

En los últimos ocho años hemos asistido a numerosas iniciativas parlamentarias en las que se ha tomado conciencia de la potencial importancia de este tipo de inversión y se ha tratado de incentivar mediante el reconocimiento de beneficios fiscales al inversor.

A nivel estatal, tras un largo periplo, nos encontramos a la espera de que prospere el artículo 26 del Proyecto de Ley de Apoyo a los Emprendedores en el que se prevén beneficios fiscales en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Sin embargo a nivel autonómico, encontramos en el Impuesto sobre la Renta del inversor, una deducción por adquisición de acciones o participaciones de empresas en constitución o la fase inicial de creación. Pasamos a describir dicha situación en los siguientes epígrafes.

1.2.1. Enmienda presentada en el Senado a la Ley 25/2005, de entidades de capital riesgo y de sus sociedades gestoras

Durante la tramitación de la vigente Ley 25/2005, de 24 de noviembre, en la que se regulan las entidades de capital riesgo, se presentó una enmienda en el Senado en la que se

⁹ Véase Harrison R. T. and Mason C.M., "Venture capital market complementarities: the links between angels and venture capital funds in UK", *Venture capital: an International Journal of Entrepreneurial Finance*, num. 2, pp. 287-311.

¹⁰ "Propuesta de medidas fiscales de Business Angels...", ob. cit. p. 15.

proponía introducir un mandato al Gobierno para que regulara, en el plazo máximo de seis meses, un marco legal y un tratamiento fiscal específico para los *Business Angels*¹¹.

Aunque finalmente dicha enmienda no se incorporó a la redacción final de la Ley 25/2005, supuso un paso importante al reconocer el papel que desempeñaban este tipo de inversiones y el paralelismo que tenían con las realizadas por la entidades de capital riesgo, las cuales contaban con un régimen fiscal especial.

Si nos remitimos a la definición de entidades de capital riesgo del artículo 2.1 de la Ley 25/2005, constatamos que, las entidades *Business Angels* podrían incluirse en definición: “entidades financieras cuyo objeto principal consiste en la toma de participaciones temporales en el capital de empresas no financieras y de naturaleza no inmobiliaria que, en el momento de la toma de participación, no coticen en el primer mercado de Bolsas de valores o en cualquier otro mercado regulado equivalente de la Unión Europea o del resto de países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)”. Al pasar la ley a definir los requisitos que deben cumplir estas entidades es cuando la figura que venimos estudiando queda fuera de la definición legal¹².

Requisitos como el patrimonio mínimo inicial de los fondos de capital riesgo de 1.650.000. euros, o la obligatoriedad de un capital suscrito mínimo para las sociedades de capital riesgos de 1.200.000 € marcan diferencias importantes: las entidades de capital riesgo hacen frente a volúmenes de inversión mucho más altos y financian empresas que requieren mayor volumen de inversión¹³.

¹¹ Enmienda núm. 13 del grupo parlamentario catalán en el Senado de Convergencia i Unió (GPCIU).

«El Gobierno, en el plazo de seis meses desde la aprobación de la presente ley, remitirá un proyecto de ley por el que se regulará el marco legal y el tratamiento fiscal específico en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en el Impuesto sobre Sociedades y en el Impuesto sobre el Patrimonio de las aportaciones e inversiones de capital, percepción de dividendos y de rentas obtenidas en la transmisión de participaciones realizadas mediante Business Angels, con el objetivo de incrementar la creación y consolidación de proyectos empresariales»

La justificación en la que se basaba era la siguiente: “la legislación vigente no ofrece incentivos fiscales para los Business Angels que realicen inversiones en capital y favorezcan la creación y desarrollo de nuevas empresas. Con el objetivo de ayudar a la creación de empresas, debe considerarse la necesidad de incentivar estas instituciones mediante un tratamiento fiscal más beneficioso.”

¹² Artículo 3.1. Ley 25/2005.

¹³ Véase Propuestas de medidas fiscales de fomento..., ob. cit., pp.22 y 23.

1.2.2. Otras iniciativas en los años 2006 y 2008

En la sesión de 27 de junio de 2006 del Congreso de Diputados, se aprobó una Proposición no de Ley relativa al reconocimiento de la figura del *Business Angel* y a la adopción de políticas de apoyo a los emprendedores. Dicha Proposición fue el fruto de la enmienda de sustitución presentada a tres Proposiciones de Ley con el mismo contenido, del Partido Socialista, Ezquerra Republicana de Cataluña y de Convergencia y Unión.

En ella se instaba al Gobierno a “reconocer y a apoyar las redes locales y regionales de financiación privada alternativa conocidas con la expresión anglosajona *Business Angels*, formalizando el apoyo al sector, la difusión y conocimiento de la figura de Business Angel y la elaboración de un estudio para el establecimiento de un marco regulador del sector en el que se contemple un tratamiento fiscal similar a las sociedades de capital-riesgo”¹⁴.

El Gobierno del Partido Popular, hizo caso omiso a dicha propuesta; fue, durante el gobierno del Partido Socialista en 2008, cuando el parlamentario Sánchez I LLibre del Grupo Parlamentario Catalán CIU, formuló una pregunta escrita al Gobierno.

En la respuesta dada el 12 de junio de 2008, el Gobierno definía los *Business Angels* como: “inversores particulares, personas físicas o jurídicas, que invierten parte de su patrimonio en el capital de empresas nuevas o en fase de crecimiento y que, a su vez, aportan, como valor añadido a dichas empresas, experiencia y contactos profesionales”. Curiosamente afirmaba que nuestro sistema tributario preveía diversas medidas para incentivar la actividad de estos inversores; afirmando por una parte, que en el Impuesto sobre Sociedades, ya existía un tratamiento fiscal beneficioso para este tipo de inversiones llevadas a cabo por las entidades de capital-riesgo. Y por otra parte, considerando la existencia de regímenes especiales en el Impuesto sobre Sociedades que incentivaban inversiones que entendía, compartían alguna semejanza con las realizadas por los *Business Angels*, refiriéndose en concreto al régimen de las sociedades de desarrollo industrial regional y a la deducción por reinversión de beneficios extraordinarios.

En relación con el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, los argumentos en los que basaba su negativa a regular la figura eran:

¹⁴ Véase diario de sesiones del congreso de Diputados. Pleno y diputación Permanente. Año 2006, núm. 188. Sesión plenaria nº 177 (http://www.congreso.es/public_oficiales/L8/CONG/DS/PL/PL_188.PDF)

- a) La inexistencia en el ordenamiento jurídico-mercantil de una definición de estos inversores que delimitara su naturaleza y caracteres principales, lo que impedía establecer beneficios fiscales.
- b) La posible vulneración del principio de igualdad en relación con otro tipo de inversores y la necesaria neutralidad del Impuesto
- c) La existencia de un tipo de gravamen único para cualquier tipo de inversión, tras la Ley 35/2006 reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en la que se había suprimido cualquier discriminación fiscal entre los distintos productos financieros.
- d) La improcedencia de adoptar modificaciones en el sistema fiscal para el establecimiento de medidas especiales para los inversores de proximidad de forma aislada, sin la consideración general del tratamiento fiscal de las pequeñas y medianas empresas y microempresas, así como del régimen fiscal general aplicable al fomento de la iniciativa y desarrollo empresarial¹⁵.

Antes de que finalizara el año, en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 4/2008, de 23 de diciembre por la que se suprimía el gravamen del Impuesto sobre el Patrimonio, se incluyó, bajo el epígrafe “Análisis de nuevas figuras que fomenten la creación de pequeñas y medianas empresas”, un mandato al Gobierno para que analizara las fórmulas que existían en el derecho comparado para fomentar la creación de pequeñas y medianas empresas y el apoyo a los emprendedores, y que respondían a la denominación de *Business Angels*, con el objeto de estudiar su viabilidad en España y, en su caso, el régimen jurídico y fiscal que les resultaría de aplicación.

1.2.3. Las Proposiciones de Ley presentadas en los años 2011 y 2013

Ante el incumplimiento del Gobierno, del mandato previsto en la mencionada Disposición Adicional Tercera de la Ley 4/2008, en los años 2011 y 2013, se presentaron tres propuestas, que no vieron la luz: Dos Proposiciones de Ley y una Proposición no de Ley. Actualmente se haya en fase de tramitación el Proyecto de Ley de Apoyo a los emprendedores y su internacionalización en el que se prevén una serie de beneficios fiscales aplicables en el Impuesto sobre la Renta del inversor.

¹⁵ 184/004374. Boletín Oficial de las Cortes Generales, serie D, 12 de junio de 2008, número 32. (Véase en http://www.congreso.es/public_oficiales/L9/CONG/BOCG/D/D_099.PDF).

La primera de las propuestas mencionadas fue la Proposición de Ley de apoyo a los emprendedores presentada por el Grupo Popular, el 29 de junio de 2011. En ella se definía a los inversores privados informales, capital riesgo informal o *Business Angels* como persona físicas que toman parte en el capital social durante la etapa inicial de la actividad empresarial o en la en fase de desarrollo, de las pequeñas y medianas empresas con alto potencial de crecimiento, utilizando parte de su patrimonio y participando también con su experiencia profesional en la gestión de la empresa, con el fin de obtener una rentabilidad a medio plazo.

En el supuesto en que la inversión se fuese a realizar de forma conjunta entre varios *Business Angels*, podían constituir una persona jurídica¹⁶.

La inversión máxima, incluyendo tanto el capital y la prima desembolsada como el préstamo participativo, de un inversor informal en una única empresa no podía superar los 200.000 euros. Por otra parte, se proponía la pertenencia obligatoria a una red, la regulación y supervisión de éstas, así como la creación de un Registro Oficial de *Business Angels* en España.

También se recogían incentivos fiscales, los cuales no vieron la luz.

El 27 de Diciembre de 2011, cuando gobernaba el Partido Popular, el Grupo parlamentario catalán Convergencia y Unión (CIU) presentó una Proposición no de Ley por la que se instaba al Gobierno a adoptar un conjunto de medidas de apoyo al emprendedor.

Definía la inversión de proximidad como la realizada por un familiar, un amigo o una red de inversores de proximidad para la creación de empresas o bien para articular procesos de capitalización que permitieran su expansión, con una duración de entre 3 y 8 años. Los estímulos fiscales propuestos para el Impuesto sobre la Renta eran los siguientes:

- a) Deducción del 25% al capital aportado o préstamo participativo suscrito

¹⁶ Como requisitos de los business angels, personas jurídicas, se establecían: a) El objeto social principal ha de ser la inversión en emprendimiento. También, de forma adicional, podrán asesorar a las empresas en las que haya materializado su inversión; b) El 75% de su activo ha de estar formado por inversiones destinadas a financiar a emprendedores que tengan la condición de PYME con domicilio fiscal y social en España, de acuerdo con el Reglamento (CE) N° 800/2008, de la Comisión, de 6 de agosto de 2008, por el que se declaran determinadas categorías de ayuda compatibles con el mercado común en aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado, ya sea mediante la participación en los fondos propios o a través de préstamos participativos en aquellos emprendedores en los que ya tenga una participación en el capital (artículo 9 de la Proposición de Ley).

- b) Deducción aplicable a los dividendos y plusvalías percibidas
- c) Deducción por las pérdidas en caso de fracasar el proyecto

Respecto al Impuesto sobre Sociedades, se equiparaban las sociedades inversores informales o *Business Angels*, a las sociedades y fondos de capital riesgo, aplicándoles el régimen fiscal especial previsto en el artículo 55 del Decreto Legislativo 4/2005, de 5 de marzo, que regula el Impuesto sobre Sociedades. Se proponía lo siguientes beneficios fiscales:

- a) Reducción de un 99% de las rentas generadas por la inversión en empresas con domicilio en España, siempre que la inversión esté certificada por la red de *Business Angels* registrada oficialmente, ya sean plusvalía o intereses de préstamos participativos generados entre los tres y seis años.
- b) Deducción del 100% relativa a los dividendos obtenidos cualquiera que sea el periodo de participación y el porcentaje de la misma.
- c) Derecho a deducir las dotaciones para insolvencias que se produzcan por préstamos participativos a emprendedores sin ninguna de las limitaciones que establece el artículo 12 LIS.
- d) Exención de las ganancias reinvertidas en plazo de 12 meses.
- e) El socio de una sociedad *Business Angel*, persona jurídica, podría deducirse el 100% de los dividendos con independencia de su porcentaje de participación.

El 1 de marzo de 2013, se presentó la Proposición de Ley de medidas de apoyo a la creación de empresas por parte de emprendedores y a su financiación, por parte de inversores de proximidad, por el Grupo Parlamentario Catalán Convergencia y Unión¹⁷.

En esta ocasión, se habla exclusivamente de inversor de proximidad¹⁸, definiéndose, como aquel inversor individual que aporta a título personal o a través de una sociedad

¹⁷ Véase en <http://www.congreso.es>, Boletín Oficial de las Cortes Generales de 1 de marzo de 2013, serie B, núm. 110-1.

¹⁸ En la Proposición de Ley de ayuda a los emprendedores presentada por el Partido Popular el 15 de julio de 2011, se proponía regular la figura del Inversor privado informal, capital riesgo informal o Business Angel. En esta Proposición de Ley el límite máximo de inversión por cada inversor no podría superar 200.000 euros.

unipersonal, su capital, sus conocimientos técnicos y su asesoramiento durante la etapa inicial a la actividad empresarial realizada por un emprendedor, en los términos definidos por la misma proposición¹⁹. Su objetivo era apoyar una nueva iniciativa emprendedora o la expansión y desarrollo de una Pyme con potencial de crecimiento, para obtener una rentabilidad a medio plazo²⁰.

Otra de las propuestas que se recoge, y que de forma reiterada ha ido apareciendo, es la regulación de las redes de inversores y su inscripción obligatoria a un Registro nacional, obligándose al inversor de proximidad a estar adscrito a una red. Se prevé un sistema de supervisión de las redes, bien por parte de la Comunidades Autónomas, bien por parte de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Se proponen incentivos fiscales para los inversores de proximidad, personas físicas, en el Impuesto sobre la Renta y para los inversores, personas jurídicas, en Impuesto sobre Sociedades y junto con los mencionados incentivos, se recogen incentivos fiscales a los emprendedores.

Los incentivos propuestos en el Impuesto sobre la Renta son los siguientes:

1º Deducción de un 25% en la cuota del capital aportado al emprendedor, tanto si éste es persona física como jurídica, con un límite máximo en la base de 200.000 euros. Límite que opera tanto por cada inversión, como por la suma de todas ellas. Se exige que el capital invertido se mantenga cuatro años.

Las deducciones no podrán superar el 25% de la base liquidable del contribuyente (se refiere a la base liquidable a la que remite el artículo 68.apartado 8 LIRPF). La deducción no aplicada se podrá realizar durante los cinco ejercicios siguientes.

Encontramos diferencias en las distintas proposiciones tanto en la denominación del tipo de inversor, en las formas jurídicas que puede adoptar, en el límite mínimo o máximo de la inversión, etc.

¹⁹ El emprendedor según la propuesta puede ser tanto una persona física como jurídica, incluidas las sociedades unipersonales, todas ellas con residencia en España, excluyéndose las entidades que tengan como actividad principal la gestión de un patrimonio inmobiliario o mobiliario. Se consideran como tales tanto las empresas creadas con posterioridad como las existentes con menos de cinco años de antigüedad y respecto a las personas tanto quien inicie la actividad como quien lleve menos de 24 meses ejerciéndola (artículo de la Proposición de Ley).

²⁰ La definición se contempla en el artículo 6 de la proposición de Ley.

Este incentivo lo encontramos de forma reiterada, recogido en otras proposiciones de Ley, así como en distintos trabajos realizados por ESBAN, variando en algunos casos los porcentajes y en otros los límites de la deducción.

2º Transcurrido el periodo entre cuatro y ocho años desde que se efectúa la inversión, las ganancias patrimoniales que se pongan de manifiesto estarán exentas en un 50% y tributarán como renta del ahorro al tipo de gravamen general.

3º Cuando el inversor de proximidad registre una pérdida como consecuencia de las aportaciones efectuadas, esta pérdida, excluidas las deducciones disfrutadas al realizar la inversión, se compensarán reduciendo la base imponible del ahorro hasta dejarla a cero; el remanente se compensará con la base imponible general hasta un límite del 25% de la misma. Si el saldo resultara negativo se compensará durante los cinco ejercicios siguientes²¹.

4º Reducción del 50% de los dividendos percibidos, en el periodo entre 4 y 8 años después de realizar la inversión y en el supuesto de percepción de intereses de los préstamos participativos, en el mismo periodo, se deducirá en concepto de gasto el 50% de los mismos²².

Se proponen los mismos incentivos para el Impuesto sobre Sociedades. En relación con las pérdidas sorprende que se reproduzca para este impuesto, el texto aplicable al Impuesto sobre la Renta, señalándose que en el supuesto de no compensarse la pérdida en el ejercicio, se podrán compensar en los cinco ejercicios siguientes. De ser así, limitaría el plazo de compensación actual, en virtud del cual la compensación de la base imponible negativa, generada en este caso, por la pérdida, puede compensarse con las bases imponibles de los dieciocho ejercicios siguientes.

Ninguna de las propuestas anteriores ha prosperado, aunque recientemente, se ha producido un hecho importante, en el largo camino para el reconocimiento de los *Business Angels* en la legislación estatal. El Gobierno de España incluyó, en el denominado “Programa Nacional de Reformas para 2013”²³, dentro de las denominadas reformas de futuro, la aprobación de una Ley de apoyo al emprendedor y su internacionalización, en la que se incluirán incentivos fiscales a los inversores *Business Angels*, se reforzarán las redes de este

²¹ El sistema de compensación propuesto por el Partido Popular en 2011 era exactamente el mismo.

²² El Partido Popular iba más allá en su propuesta, estableciendo una exención del 100% para aquellas ganancias que se reinvirtieran en los doce meses siguientes a su obtención.

²³ Puede consultarse en: http://www.lamoncloa.gob.es/docs/refc/pdf/refc20130426e_6.pdf

tipo de inversores y se impulsará su creación en las zonas de menor implantación. Actualmente el Proyecto de Ley de Apoyo al emprendedor está siendo objeto de debate en el Congreso de Diputados e incluye beneficios fiscales en el Impuesto sobre la Renta para los *Business Angels*, los cuales mencionaremos en epígrafes posteriores.

2. LA TRIBUTACIÓN ACTUAL DE LOS *BUSINESS ANGELS* EN IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES, IMPUESTO SOBRE PATRIMONIO DE LAS PERSONAS FÍSICAS E IMPUESTO SOBRE SUCESIONES Y DONACIONES

A. En el Impuesto sobre Sociedades

Cuando una sociedad realiza una inversión en los términos que venimos describiendo, participando en el capital de otra sociedad en constitución, durante un periodo de tiempo limitado, no cuenta con ningún tratamiento especial en el Impuesto sobre Sociedades, pero si analizamos la tributación de sus rendimientos como de la desinversión, encontramos que presenta ciertas diferencias que pudieran resultar ventajosas, respecto a la regulación prevista en el Impuesto sobre la Renta para los inversores *Business Angels*, personas físicas.

Es necesario distinguir tres situaciones o momentos, cuya fiscalidad a efectos del Impuesto sobre Sociedades, es diferente: el momento de la inversión, la obtención de rendimientos y el momento en que se produce la desinversión.

La inversión considerada de forma aislada, no tiene consecuencias fiscales en el Impuesto sobre Sociedades. En él no se prevé ninguna deducción por adquisición de acciones o participaciones de entidades de nueva creación, a diferencia de lo que ocurre en algunas Comunidades autónomas y en relación con el Impuesto sobre la Renta del adquirente persona física.

En el supuesto en que la inversión constituya una reinversión, es decir, traiga causa de una transmisión generadora de renta positiva realizada con anterioridad a la adquisición de acciones o participaciones, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 42 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades²⁴, la sociedad inversora tendrá derecho una deducción por reinversión que posteriormente comentaremos.

²⁴Respecto a los posibles objetos de reinversión, el artículo 42.3 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, señala los siguientes:

Respecto a la tributación de los rendimientos, tanto los dividendos como los intereses, integrarán la base imponible, tributando al tipo de gravamen general del 30%, al tipo correspondiente a empresas de reducida dimensión o a microempresas, dependiendo de la calificación de la sociedad inversora. Fácilmente las sociedades *Business Angels* podrán calificarse como empresas de reducida dimensión o incluso microempresas. Para ser calificadas empresas de reducida dimensión su cifra de negocios no puede superar 10.000.000 euros, y para ser calificada como microempresas su cifra de negocios no puede superar 5.000.000 de euros. En estos casos, procederá la aplicación en el Impuesto sobre Sociedades de los mencionados tipos de gravamen reducidos.

Respecto a las empresas de reducida dimensión, el artículo 114 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades dispone que de 0 hasta 300.000 euros de base imponible, el tipo aplicable sea el 25% y para el resto de la base el 30%. Respecto a las microempresas, según la Disposición Adicional Décimo Tercera de esa misma Ley, el tipo de gravamen aplicable de 0 a 300.000 es el 20% y al resto de la base imponible se le aplica el 25%.

A lo anterior hay que unir, los nuevos tipos reducidos para empresas de nueva creación aprobados en el Real Decreto Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. Se trata de un tipo de gravamen del 15% para la base imponible comprendida entre 0 y 300.000 euros y un tipo de gravamen del 20% del resto de la base imponible, aplicable en el primer ejercicio en que obtenga beneficio la nueva sociedad y en el siguiente²⁵.

En otro orden ideas, refiriéndonos a la determinación de la base imponible, para el supuesto específico en que la fórmula de financiación adoptada haya sido el préstamo participativo, la ley del Impuesto sobre Sociedades, en su artículo 14 apartado 2, admite la

“ a) Los pertenecientes al inmovilizado material, intangible o inversiones inmobiliarias afectos a actividades económicas cuya entrada en funcionamiento se realice dentro del plazo de reinversión.

b) Los valores representativos de la participación en el capital o en fondos propios de toda clase de entidades que otorguen una participación no inferior al 5 por ciento sobre el capital social de aquéllos. El cómputo de la participación adquirida se referirá al plazo establecido para efectuar la reinversión. Estos valores no podrán generar otro incentivo fiscal a nivel de base imponible o cuota íntegra. A estos efectos no se considerará un incentivo fiscal las correcciones de valor, las exenciones a que se refiere el artículo 21 de esta Ley, ni las deducciones para evitar la doble imposición”.

²⁵ El Real Decreto Ley 4/2013, de 22 de febrero ha modificado el Decreto Legislativo 4/2004 de 5 de marzo del Impuesto sobre Sociedades, introduciendo la Disposición Adicional Decimonovena.

deducibilidad de los intereses devengados tantos fijos como variables siempre que cumplan los requisitos del apartado uno, artículo 20 del Real Decreto-Ley 7/1996, de 7 de junio²⁶.

Otro aspecto que hay que destacar y que afecta a la determinación del beneficio en el Impuesto sociedades es la posible deducción en concepto de pérdidas por deterioro de los valores representativos de la participación en el capital de entidades que no coticen en un mercado regulado. Dicha pérdida no podrá exceder de la diferencia positiva entre el valor de los fondos propios al inicio y al cierre del ejercicio, debiendo tenerse en cuenta las aportaciones o devoluciones de aportaciones realizadas en él (artículo 12. 3 LIS). Ello permite minorar la base imponible de la sociedad *Business Angel*, antes de que se produzca la transmisión de la participación.

Respecto a los dividendos obtenidos, la sociedad inversora tiene derecho a una deducción en la cuota. Si el porcentaje de participación es superior al 5%, la sociedad perceptora tendrá derecho a una deducción del 100% del dividendo por el tipo de gravamen que le es aplicable, en caso de no superar dicho porcentaje, la deducción será del 50%.

En el momento en que se materialice la desinversión, si ésta genera una ganancia y se efectúa una reinversión del importe obtenido con la transmisión, en los términos previstos por el artículo 42 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, la sociedad tiene derecho a aplicar una deducción por reinversión equivalente al 12% de la plusvalía. Ello implica que, en los supuestos en que se reinvierta, la ganancia obtenida tributaría al tipo efectivo del 0% en el mejor de los casos, o como máximo al del 18%.

Respecto a las pérdidas, siguiendo el artículo 25 de la Ley del Impuesto, éstas se compensarán en el ejercicio económico con el resto de rendimientos sin límite alguno y de

²⁶ Los requisitos son los siguientes: a) La entidad prestamista que se determinará en función de la evolución de la actividad de la empresa prestataria. El criterio para determinar dicha evolución podrá ser: el beneficio neto, el volumen de negocio, el patrimonio total o cualquier otro que libremente acuerden las partes contratantes. Además podrán acordar un interés fijo con independencia de la evolución de la entidad; b) las partes contratantes podrán acordar una cláusula penalizadora para el caso de amortización anticipada. En todo caso, el prestatario solo podrá amortizar anticipadamente el préstamo participativo si dicha amortización se compensa con una ampliación de igual cuantía de sus fondos propios siempre que éste no provenga de la actualización de activos; c) Los préstamos participativos en orden a la prelación de sus créditos, se situarán después de los acreedores comunes; d) Los préstamos participativos se consideran patrimonio neto a efectos de la reducción de capital y liquidación de sociedades previstas en la legislación mercantil (artículo 20 apartado 1 de la Ley 7/1996, de 7 de junio).

resultar la base imponible negativa, se compensará con bases imponibles positivas obtenidas en los 18 ejercicios siguientes²⁷.

B. En otros impuestos

Pasando a analizar las consecuencias de la inversión de los *Business Angels* en otros impuestos y centrándonos en el Impuesto sobre Patrimonio encontramos que los contribuyentes de este impuesto, titulares de las acciones o participaciones cuentan con una exención específica para participación en entidades, de cuya aplicación depende que se cumplan determinados requisitos y un mínimo exento de 700.000 euros, aplicable en todo caso al conjunto de la base imponible del Impuesto. Mediante estas dos medidas la tributación por el Impuesto sobre Patrimonio se puede reducir e incluso eliminar.

El artículo 4.8. Dos de la Ley 19/1991 reguladora del Impuesto, declara exentas las participaciones de una entidad, tanto cotizada como no cotizada, si se cumplen los siguientes requisitos:

- a) La entidad debe realizar de manera efectiva una actividad empresarial y no tener por actividad principal la gestión de un patrimonio.
- b) La participación del sujeto en la entidad debe ser igual o superior al 15% de forma individual o al 20% de forma conjunta con el cónyuge, ascendiente, descendiente o colateral hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción.
- c) El sujeto pasivo debe ejercer funciones de dirección en la entidad por las que cobre una remuneración que represente más del 50% de la suma de sus rendimientos del trabajo y de actividades económicas²⁸. No es frecuente encontrar en las inversiones realizadas por *Business Angels* esta característica y, en el caso de que así fuera, no podrían disfrutar de las deducciones autonómicas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, ya que la mayoría de las leyes autonómicas, prohíben a efectos de la aplicación de dicha deducción, que el inversor tenga funciones directivas en la empresa en la que realiza la inversión.

²⁷ Se ha establecido temporalmente (desde 2011 hasta 2013) un límite cuantitativo a la compensación de bases imponibles negativas que solamente afecta a sociedades con cifra de negocios superiores a 20 millones de euros.

²⁸ El artículo 5.1. del Real decreto 1704/1999, de 5 de noviembre, en el que se regulan los requisitos y condiciones de la exención.

Otro de los impuestos al que pueden verse sometidas estas participaciones, es el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, en el supuesto en que fallezca el *Business Angel* y las transmita a sus herederos o simplemente las done.

La ley del impuesto prevé una reducción del 95% por transmisión hereditaria de empresa familiar. Se requiere que las participaciones cumplan los requisitos exigidos en el Impuesto sobre Patrimonio, para disfrutar de la exención anteriormente expuestos²⁹.

3. LA TRIBUTACIÓN DE LOS *BUSINESS ANGELS* EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

3.1. La fiscalidad de la inversión y las deducciones autonómicas

La Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, no prevé actualmente ningún incentivo específico relativo a este tipo de inversiones.

Aunque es importante señalar que el artículo 26 del Proyecto de Ley de apoyo a los emprendedores prevé un deducción por inversión en empresas de nueva o reciente creación, que expondremos posteriormente.

Algunas voces, han apuntado la posible similitud entre las inversiones de los *Business Angels*, con las donaciones realizadas a entidades sin fines lucrativos³⁰. Consideran que la aportación del *Business Angel* más allá de la mera inversión, implicación una aportación de una serie de intangibles “donados”, que contribuyen al éxito de la empresa y por los que no recibe una retribución, más allá del rendimiento que recibiría si se tratara de una inversión sin más.

En nuestra opinión se trata de una inversión con retorno económico directo para el inversor; el asesoramiento, aunque no sea retribuido, contribuirá a dicho retorno. En el supuesto de las donaciones a entidades sin fines lucrativos (fundaciones o asociaciones de utilidad pública), el donativo contribuye a la consecución de los fines de interés general, no existiendo retorno económico directo o indirecto para el donante.

²⁹ Artículo 20.2.c) Ley 2971987, de 18 de Diciembre, del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones

³⁰ Propuesta de ayudas fiscales en apoyo..., ob. cit, pp.16 y 17.

Las Comunidades Autónomas que han regulado una deducción por adquisición de acciones o participaciones, consideran que se trata de una medida que contribuye al objetivo de fomentar la inversión privada en empresas de nueva creación y que generan empleo³¹. Como podemos comprobar, reconocen la existencia del beneficio o retorno directo que obtiene todo inversor y al mismo tiempo, consideran que éste tipo de inversión contribuye a un fin de interés general: la generación de empleo.

En los últimos años, han sido seis Comunidades Autónomas las que, en el ejercicio de sus competencias normativas en materia de deducciones en el Impuesto sobre la Renta, han creado una deducción por adquisición de acciones o participaciones³².

Obviamente, supone un paso hacia adelante en la regulación de incentivos fiscales para los *Business Angels* o inversores de proximidad, como los denominan la mayoría de estas leyes. Estas deducciones, cuyo contenido pasamos a exponer, suscitan dudas respecto a su futuro; nos referimos a las consecuencias que conllevara la regulación por parte de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, estatal, de una deducción de similares características. Es importante mencionar que el proyecto de Ley se prevé que la deducción por inversión en empresas de nueva o reciente creación se aplique exclusivamente sobre la cuota íntegra estatal. en el caso en que prospere este artículo del Proyecto de Ley, es previsible que las Comunidades autónomas mantengan las deducciones actuales.

Las comunidades que han regulado la deducción son Andalucía³³, Cataluña³⁴, Galicia³⁵, Baleares³⁶, Aragón³⁷ y Madrid³⁸.

³¹ Así se dice expresamente en la exposición de motivos del Decreto Ley 1/2010 de 9 de marzo, de Medidas Tributarias de reactivación de la Economía Andaluza, en el que se introduce una deducción por adquisición de participaciones.

³² La regulación de las deducciones autonómicas relativa a las adquisición de acciones o participaciones puede consultarse en:

<http://www.minhap.gob.es/Documentacion/Publico/PortalVarios/FinanciacionTerritorial/Autonomica/Cap%C3%ADulo%20IV%20Tributaci%C3%B3n%20Auton%C3%B3mica%202012.pdf>

³³ Art. 15 bis TR aprobado por D.Leg. 1/2009, introducido por artículo único. Dos Ley 8/2010, vigor 2010; se limita el ámbito de aplicación de la deducción por art. 2.Uno Ley 3/2012

³⁴ Art. 20 Ley 26/2009, vigor 2010; redacción actual dada, con efectos desde 1-1-2011 según DA segunda Ley 5/2012, por art. 52 Ley 7/2011.

³⁵ Art.5.Diez TR aprobado por D.Leg. 1/2011, regulado por primera vez en art. 1.Tres Ley 15/2010, vigor 2011.

³⁶ Art. 4 Ley 3/2012, vigor 2012.

³⁷ Art. 110. 9 TR aprobado por D.Leg. 1/2005, introducido por art. 10.2 Ley 3/2012, vigor 2012.

³⁸ Art. 15 TR aprobado por D.Leg. 1/2010, regulada por primera vez en art. 1.Dos.12 Ley 10/2009, vigor 2010.

Con carácter general, prevén una deducción del 20% (en Cataluña del 30%) de las cantidades invertidas durante el ejercicio en la adquisición de acciones o participaciones, como consecuencia de la constitución o de la ampliación de capital en determinadas sociedades. Respecto a las características de estas sociedades, la mayoría de las comunidades autónomas establecen que pueden ser Sociedades Anónimas, Sociedades Limitadas, Sociedades Anónimas Laborales o Limitadas Laborales (con excepción de Andalucía que incluye las cooperativas y excluye las dos primeras). Por otra parte, todas establecen un límite máximo respecto al importe de la deducción y un periodo mínimo de mantenimiento de la inversión, que oscila entre 3 y 5 años. Cuando se trata de aportaciones en ampliaciones de capital, normalmente se exige que la empresa se haya constituido dentro de los tres años anteriores.

Los otros requisitos exigidos son: 1º que a la empresa objeto de inversión, realice actividades económicas, incluso en el caso de Aragón se exige que su actividad económica principal sea la investigación o desarrollo científico o técnico; 2º que cuenten como mínimo con una persona empleada, dada de alta en Seguridad Social y con contrato laboral a jornada completa (en algunos casos se exige un mínimo de tres trabajadores); 3º que se mantenga el empleo durante un periodo de tiempo y 4º también se prohíbe en la mayor parte de las leyes, que el inversor realice funciones de dirección o ejecutivas en la empresa e incluso en algunos casos, que tenga relación laboral. En alguna ley, se exige que la empresa objeto de inversión no supere determinada cifra de negocios. Finalmente, también se exige que consten en escritura pública los nombres de los inversores y el importe invertido.

Cuadro nº 1. Análisis comparado de la deducción por adquisiciones de acciones y participaciones regulada por las comunidades autónomas: Porcentaje deducción y requisitos

Deducción por cantidades invertidas en adquisición en acciones y participaciones o por aumento de capital	Porcentaje deducción	Límite máximo importe anual deducción	Porcentaje máximo de participación	Periodo máximo mantenimiento inversión
ANDALUCÍA	20%	4.000 €	40%	3 años
ARAGÓN	20%	4.000 €	40%	5 años
BALEARES	20%	600 €	40%	4 años
CATALUÑA	30%	6.000 €	35%	3 años
GALICIA	20%	4.000 €	40% mínimo 1%	3 años

MADRID	20%	4.000 €	40%	3 años

Fuente: Elaboración propia

Cuadro nº 2: Análisis comparado de la deducción por adquisición de acciones y participaciones prevista en las leyes autonómicas. Requisitos empresa objeto de inversión

	Requisitos empresa		objeto	inversión		Vinculación BA y empresa	Obligación formal
	Forma jurídica	Domicilio en la Comunidad Autónoma	Trabajadores	Cifra de negocios	Otros requisitos	Prohibición Funciones directivas	Escritura con nombre inversor e importe inversión
ANDALUCÍA	SAL, SLL, Cooperativa	SI	Mínimo 1 Periodo 2 años	NO	Desarrollar actividad económica	NO	NO
ARAGÓN	SA, SL, SAL, SLL	SI	Mínimo 1 Periodo 5 años	NO	Actividad económica principal investigación o desarrollo científico	SI	SI
BALEARES	SA, SL, SAL, SLL	SI	Mínimo 1 que no sea socio	Igual o inferior a 2 millones de euros	Desarrollar actividad económica	SI Tampoco puede mantener relación laboral	NO
CATALUÑA	SA, SL, SAL, SLL	SI	Mínimo 1 Periodo 3 años	Igual o inferior a 1 millón de euros	Desarrollar actividad económica	SI	SI
GALICIA	SA, SL, SAL, SLL	SI	Mínimo 3 Periodo 3 años	NO	Desarrollar actividad económica	SI Tampoco puede mantener relación laboral durante 10 años	SI
MADRID	Sin especificar	SI	Mínimo 1	NO	Desarrollar actividad económica	NO Además debe aportar conocimientos empresariales o profesionales	NO

Fuente: Elaboración propia

La deducción que contempla el artículo 26 del Proyecto de Ley es similar a la deducción prevista en las leyes autonómicas. Pasamos a exponer sus características.

El porcentaje de la deducción propuesto es del 20% de las cantidades satisfechas por la suscripción de acciones o participaciones en empresas de nueva o reciente creación. La base de la deducción no será superior a 20.000 euros anuales y no formarán parte de la base de la deducción el importe de las participaciones adquiridas con el saldo de cuentas ahorro-empresa en la medida en que hayan sido objeto de deducción.

Las acciones o participaciones deberán adquirirse en el momento de la constitución o como muy tarde en los tres ejercicios siguientes y mantenerse un mínimo de tres ejercicios y un máximo de doce.

No se permite que la participación directa o indirecta del contribuyente junto con la que posea su cónyuge o cualquier persona unida al contribuyente por parentesco en línea recta o colateral, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado incluido, sea superior a un 40%. Tampoco se permite que la entidad participada realice la misma actividad que venía ejerciendo el contribuyente con anterioridad mediante otra titularidad.

Respecto a la entidad financiada, puede revestir la forma jurídica de sociedad anónima, sociedad de responsabilidad limitada y sociedad laboral, deberá desarrollar una actividad económica y el importe de los fondos propios no podrá superar 400.000 euros en el inicio del periodo impositivo en que se adquieran las participaciones.

3.2. La fiscalidad de los rendimientos

Los rendimientos pueden proceder, tanto de la participación en el capital de las sociedades como de la cesión a terceros de capitales, incluidos los préstamos participativos.

En cuanto a la tributación de los dividendos, nos hallamos ante rendimientos de capital mobiliario (artículo 25.1 LRIPF) a los que le son de aplicación una exención de hasta 1.500 €, tributando el exceso en la base imponible del ahorro (artículo 46.a LIRPF) al tipo de 19% o 21% según su importe y, temporalmente, en 2012, 2013 y 2014, al tipo de gravamen del 21%, 25% ó 27% (si tenemos en cuenta el gravamen complementario).

Respecto a los intereses, también constituyen rendimientos de capital mobiliario (artículo 25.2 LIRPF), y al igual que los dividendos tributan en la base imponible del ahorro (art. 46 a LIRPF) a los mencionados tipos. Los rendimientos de los préstamos participativos se consideran intereses a efectos fiscales³⁹.

Hay que tener en cuenta que las operaciones entre los *Business Angels* y la sociedad prestataria, pueden ser calificadas como operaciones vinculadas, dependerá de si existe participación, y del porcentaje de participación en su caso en el capital de la sociedad.

³⁹ Resolución consulta tributaria núm. 0212-05 de 14-06-2005
(<http://www.notariosyregistradores.com/consultas-DGTr/2005-septiembre.htm>)

En el supuesto en que existiesen servicios de asesoramiento, consultoría, o incluso existiese una relación laboral, habría que estar al tipo de relación que genera el rendimiento para determinar su calificación en el impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Si bien, está prohibida la relación laboral durante un periodo de 10 años, para poder disfrutar de la deducción en alguna Comunidad Autónoma, ello no es óbice para que exista, en el resto de comunidades (e incluso en Galicia, que es donde se prohíbe) a expensas de no poder disfrutar de la deducción.

3.3. La fiscalidad de la desinversión

En los supuestos de venta de las participaciones de la sociedad, la ganancia de patrimonio obtenida tributa en la base imponible del ahorro, si se ha generado en más de un año de permanencia de las participaciones en el patrimonio del inversor o en la base imponible general, si ha generado en menos de un año de permanencia.

En el supuesto en que se produzca una pérdida, ésta solamente podrá ser compensada con ganancias de la misma naturaleza, tanto en la base imponible general como en la base imponible del ahorro.

En el supuesto de pérdidas que vayan a la base imponible general éstas solo podrán compensarse hasta un 10% con la suma de rendimientos de otra naturaleza pertenecientes a la base imponible general si dicha suma es positiva (artículo 48 LIRPF). El resto no deducible, podrá deducirse de la misma forma en los cuatro ejercicios siguientes.

Si las pérdidas van a la base imponible del ahorro sólo podrán compensarse con ganancias de la misma naturaleza; de no existir éstas en dicho periodo, podrán ser compensadas en los 4 ejercicios siguientes con idénticas ganancias.

Si bien en el Impuesto sobre Sociedades existe la posibilidad de dotar la pérdida por deterioro de las acciones, en el Impuesto sobre la Renta no existe dicha posibilidad.

En el artículo 26 del Proyecto de Ley que venimos comentando, se prevé la exención de las ganancias patrimoniales que se pongan de manifiesto con ocasión de la transmisión de acciones o participaciones por las que se hubiera practicado la deducción que por su adquisición en los términos que ya hemos expuesto. Para ello es necesario que el importe total obtenido por la venta de las mismas sea reinvertido en entidades cuya financiación se

fomenta. En el supuesto en que la reinversión sea inferior al importe percibido, la ganancia exenta será proporcional al importe reinvertido.

3. CONCLUSIONES

PRIMERA. Es necesaria una delimitación jurídica y doctrinal más precisa de la figura del *Business Angels* que permita conocer su realidad desde el punto de vista económico, es decir el impacto que tienen en la financiación de nuevas empresas y en qué medida se desea fomentar. Una vez que se crean los incentivos fiscales se debería hacer un seguimiento de eficacia como medida de apoyo a la financiación.

SEGUNDA. En la actualidad las comunidades autónomas que regulan la deducción por adquisición de acciones o participaciones, por la vía de los requisitos, es decir de la delimitación del contribuyente que tiene derecho a disfrutar de la deducción y del tipo de empresa financiada, nos ofrecen una fotografía del *Business Angel* “tipo”.

Se trata de un inversor persona física que realiza una inversión no superior a 20.000 €, sin adquirir la mayoría en la participación de la sociedad y mantiene su inversión, mínimo tres años; además asesora o ayuda a la empresa con sus conocimientos empresariales o profesionales y puede pertenecer al Consejo de Administración, pero sin realizar funciones ejecutivas o de dirección.

Respecto a la empresa “financiada”, se trata de una empresa en la fase de creación o en los tres primeros años desde su constitución, que realiza actividades económicas, cuya forma jurídica es la de sociedad anónima, sociedad limitada, o sociedad laboral (en Andalucía no se admite la sociedad anónima ni limitada, aunque puede ser cooperativa), con una cifra de negocios, en algún caso no superior a 1 o 2 millones de euros, es decir, normalmente empresas que no requieren de grandes inversiones para su creación.

TERCERA. En España parece existir consenso a nivel político sobre la necesidad de regular el marco jurídico de esta figura, el reconocimiento de beneficios fiscales y la conveniencia de potenciar las redes de *Business Angels*.

CUARTA. Los incentivos fiscales a los *Business Angels* deben regularse por el Estado evitando posibles problemas con el principio de no discriminación y diferencias en la fiscalidad de la inversión entre las distintas comunidades autónomas.

QUINTA. Teniendo en cuenta, que nos hallamos ante una forma de financiación, que entre sus peculiaridades, destaca su carácter temporal, la regulación de la fiscalidad debe tener en cuenta el momento de la inversión, el periodo de mantenimiento de la misma (titularidad de acciones, transmisión mortis causa y obtención de beneficios), así como el momento de la desinversión. Respecto a éste último, debe fomentarse la reinversión.

SEXTA. La regulación estatal de los incentivos fiscales a los *Business Angels*, al menos en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas parece que va a ser una realidad de forma inminente. El Proyecto de Ley de apoyo a los emprendedores y a su internacionalización, que se haya en tramitación, prevé una deducción por adquisición de acciones o participaciones y una exención de las ganancias obtenidas en la transmisión, siempre que se reinvierta el importe obtenido por ésta.

BIBLIOGRAFÍA

- BRITISH BUSINESS ANGELS ASSOCIATION (2009), *Business Angel Investing. A guide to the Legal Tax and Regulatory Issues*, Departament for business, innovation and skill.
- GARLANDED S. y NAPIER G. (2003). *Handbook in business and networks. The Nordic case*, Stockholm school of entrepreneurship.
(http://www.nordicinnovation.org/Global/_Publications/Reports)
- KEUSCHNIGG Ch., NIELSEN S. (2002), “Tax policy, capital and entrepreneurship”, *Journal of Public Economic*, num. 87, pp. 175-203.
- HARRISON R. y MASON C.M., “Venture capital market complementarities: the links between angels and venture capital funds in UK”, *Venture capital: an International Journal of Entrepreneurial Finance*, num. 2, pp. 287-311
- MASON, C. (2009). Public policy support for the informal venture capital market in Europe: a critical review”, *International small business Journal*, vol. 27.
- MASON C.M. y HARRISON R.T. (2004). “Improving access to early stage venture capital in regional economics: a new approach to investment readiness”. *Local Economy*, 19 (2), pp. 159-163.
- PIÑA GARRIDO, L. (2011), “La deducciones autonómicas en el IRPF para incentivas la adquisición de acciones y participaciones en sociedades, los business angels y el mercado alternativo bursátil”, *REAF*, núm 13, pp. 246-286.

- WETZEL, W. (1983). "Angels and informal risk capital", *Sloan Management Review*, 24:4, pp. 23-34.
- VVAA (2009), *Análisis de tributación comparada de la figura de los Business Angels en Europa. Estudio para la propuesta de medidas fiscales de fomento*. Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, del Gobierno de España. (http://www.ipyme.org/Publicaciones/BUSINESSANGELS_AnalisisTributacionComparada).
- VVAA. (2011), dirigido por A. De la Torre Gallegos y F. Jiménez Naharro, *Estudio del capital privado informal y de las redes de Business Angels en Andalucía como fuente de financiación para emprendedores y creación de nuevas empresas*, Escuela Andaluza de Economía. (http://www.webcapitalriesgo.com/descargas/2030_01_12_1520633565.pdf).
- VVAA (2004), Los business angels en España, una nueva vía de financiación para la PYME. Estudio para el fomento de las redes de Business Angels en España, coordinado por ESBAN, Editado por el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio del Gobierno de España. (<http://www.ipyme.org/.../IPYME/.../Finanziacion/businessangelsestudio.pdf>)
- VVAA (2008), Naturaleza de las redes de business angels existentes en España y principales características de los agentes de mercado, ESBAN y el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio del Gobierno de España. (<http://www.ipyme.org/Publicaciones/AgentesDelMercado.pdf>)