

REVESCO

Revista de Estudios Cooperativos

**Mercé Sala Rios,
Mariona Farré Perdiguier y
Teresa Torres Solé**

**Un análisis del comportamiento cíclico de las cooperativas
y sociedades laborales españolas y de su relación con la
actividad económica.**

**Helena María Bolas Araya,
Elies Seguí Mas y
Fernando Polo Garrido**

**Sustainability reporting in European cooperative banks:
an exploratory analysis.**

**Mario Cuadrado Serrán y
Antonio Manuel Ciruela Lorenzo**

**Las sociedades cooperativas y sociedades laborales como
motor de desarrollo económico y social: análisis de su
impacto socioeconómico en la región de Andalucía.**

Rafael Altuna y Eguzki Urteaga

Los inicios de la experiencia cooperativa Mondragón.

Luis Marín Hita

Las cooperativas no agropecuarias en Cuba.

**José Luis Retolaza, Leire
San-Jose y Andrés Araujo**

La eficiencia como reto de las empresas de inserción.

**M^a Begoña Villarroya
Lequericaonandia y M^a Elena
Inglada Galiana**

**¿Siguen las ONG españolas los mecanismos voluntarios de
accountability? Análisis del seguimiento de un grupo de
ONG españolas de los principios propuestos por la
Fundación Lealtad.**

AECOOP

Asociación
de Estudios
Cooperativos



**ESCUELA DE ESTUDIOS
COOPERATIVOS**

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

Número 115

Segundo Cuatrimestre 2014

ISSN: 1885-8031

REVESCO
REVISTA DE ESTUDIOS COOPERATIVOS

Editado con el Patrocinio del



MINISTERIO DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO
AUTÓNOMO, DE LA ECONOMÍA SOCIAL
Y DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
DE LAS EMPRESAS

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. 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. 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. 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 hec 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

Un análisis del comportamiento cíclico de las cooperativas y sociedades laborales españolas y de su relación con la actividad económica, por <i>Mercé Sala Rios, Mariona Farré Perdiguier y Teresa Torres Solé.....</i>	<i>7</i>
Sustainability reporting in European cooperative banks: an exploratory analysis, por <i>Helena María Bolas Araya, Elies Seguí Mas y Fernando Polo Garrido</i>	<i>30</i>
Las sociedades cooperativas y sociedades laborales como motor de desarrollo económico y social: análisis de su impacto socioeconómico en la región de Andalucía, por <i>Mario Cuadrado Serrán y Antonio Manuel Ciruela Lorenzo.....</i>	<i>57</i>
Los inicios de la experiencia cooperativa Mondragón, por <i>Rafael Altuna y Eguzki Urteaga</i>	<i>101</i>
Las cooperativas no agropecuarias en Cuba, por <i>Luis Marín Hita</i>	<i>132</i>
La eficiencia como reto de las empresas de inserción, por <i>José Luis Retolaza, Leire San-Jose y Andrés Araujo.....</i>	<i>159</i>
¿Siguen las ONG españolas los mecanismos voluntarios de accountability? Análisis del seguimiento de un grupo de ONG españolas de los principios propuestos por la Fundación Lealtad, por <i>M^a Begoña Villarroya Lequericaonandia y M^a Elena Inglada Galiana.....</i>	<i>186</i>

UN ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO CÍCLICO DE LAS COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES ESPAÑOLAS Y DE SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

POR

Mercé SALA RÍOS,
Mariona FARRÉ PERDIGUER y
Teresa TORRES SOLÉ¹

RESUMEN

Existe un amplio debate acerca del papel que ha jugado y juega la Economía Social en el proceso de desarrollo y de creación de empleo estable. En dicho debate resulta de interés conocer cuáles son las características que definen las fases cíclicas de las empresas de participación y de su relación con el ciclo económico. El comportamiento cíclico de las empresas de participación respecto al conjunto de la actividad económica marcará sin duda sus efectos sobre el desarrollo y el empleo. El trabajo que presentamos se mueve en esta línea de investigación, el análisis se centra en la economía española y en las dos principales figuras de la Economía Social, las cooperativas y las sociedades laborales. Los principales objetivos que se persiguen son los dos siguientes. En primer lugar, caracterizar las fases cíclicas del número de empresas y del empleo de las cooperativas y de las sociedades laborales y compararlas con las fases cíclicas de la actividad económica española. En segundo lugar, analizar cómo las diferencias/similitudes detectadas en las características de las fases afectan al nivel de sincronización con el ciclo económico. El periodo que entra en el estudio es desde el primer trimestre de 1995 (1995:1) hasta el segundo de 2013 (2013:2). Cabe señalar que un elemento novedoso dentro del análisis propuesto es el hecho de trabajar por separado las cooperativas y las sociedades laborales. La literatura predominante o bien se centra en el

¹ Departamento de Economía Aplicada. Universidad de Lleida. Direcciones de correo electrónico: mercesa@econap.udl.cat; mariona.farre@econap.udl.cat; torres@econap.udl.cat

análisis global de la Economía Social o bien da mayor protagonismo al ámbito de las cooperativas.

Según los resultados obtenidos, las sociedades laborales muestran un comportamiento pro-cíclico importante tanto en cuanto a su creación como a su desaparición, comportamiento que acaba trasladándose, aunque con menor intensidad, a la creación o destrucción de empleo. Por su parte las cooperativas evolucionan de forma bastante desvinculada de la actividad económica. La creación y destrucción de cooperativas y su empleo alcanzan valores relativamente bajos de sincronización con el ciclo económico.

Palabras clave: ciclo económico, fluctuaciones cíclicas, expansión, contracción, sincronización cíclica.

Claves Econlit: E320; J540; M200; P130

SPANISH COOPERATIVE CYCLIC BEHAVIOR AND LABOR COMPANIES. WHAT IS ITS RELATION TO ECONOMIC ACTIVITY?

ABSTRACT

There is a wide debate about the role that the Social Economy plays in the process of development and creation of stable employment. In this debate is important to analyze what characteristics define the cyclical phases of the worked-own firms and their relationship with the business cycle. The cyclical behavior of the worked-own firms in relation to the business cycle will influence in the economic development and employment. This work revisits this question on the Spanish economy. We present a comparative empirical examination centered on cooperatives and on labor societies. The main objectives are two. Firstly, we characterize the cyclical phases of the number of firms and of the employment, both in cooperatives and in labor societies. We compare these characteristics with those of the business cycle. Secondly, we analyze how the presence or absence of differences detected in this comparison affects to the degree of synchronization with the business cycle. The period studied is from the first quarter of 1995 (1995:1) to the second of 2013 (2013:2). It is noteworthy that an innovation in our analysis is that we work separately cooperatives and labor societies. Most of the literature focuses on either the overall analysis of the social economy or gives greater prominence to cooperatives.

According to the results, labor societies show a significant pro-cyclical behaviour, both in the creation and in the extinction of firms. This behaviour is transferred with less strongly, to the creation or destruction of employment. Meanwhile, cooperatives evolve quite decoupled to the economic activity. The creation and destruction of cooperatives and their employment reach a low level of synchronization with the business cycle.

Keywords: business cycle, cyclical fluctuations, expansion, contraction, cyclical synchronization.

1. INTRODUCCIÓN

En los estudios sobre Economía Social encontramos numerosos trabajos que sustentan el papel de las empresas sociales en el proceso de desarrollo económico y social del territorio. Melián y Campos (2010) ven una relación directa entre entidades de Economía Social y desarrollo local. Según los autores, en tiempos de crisis la Economía Social da la oportunidad a los emprendedores de nuevas iniciativas que contribuyen al mantenimiento del empleo. El emprendedor social al incorporar en su proyecto objetivos empresariales y fines sociales genera empleo estable, profesionaliza la gestión y fomenta el desarrollo local.

Por su parte Tarazona y Albors (2005) identifican tres características de las empresas e instituciones de la Economía Social que las relacionan directamente con el desarrollo local. En primer lugar, su dimensión local, lo que incrementa su compromiso con el territorio donde se ubican y les confiere proximidad a los colectivos que las necesitan. En segundo lugar, su carácter social que les lleva a priorizar el trabajo por encima del capital y a crear empleos más estables. En tercer lugar, la participación de los trabajadores en el ámbito directivo asegura su motivación, al tiempo que el carácter empresarial de las instituciones asegura la profesionalización de la gestión.

Asimismo, es un sector al que se le reconoce la capacidad de combinar aspectos económicos con temas de inserción social. Monzón y Chaves (2012) indican que la Economía Social ha sido uno de los sectores que ha ayudado a la estabilidad laboral porque además de crear nuevos puestos de trabajo y de conservar los existentes en los sectores y negocios en crisis o amenazados por el cierre, ha sido una vía de acceso al empleo para los grupos desfavorecidos y las personas excluidas socialmente.

Según Grávalos y Pomares (2001a) las crisis de las últimas décadas generaron una serie de hechos que explican el auge de las empresas de participación. Entre ellos destacan por un lado, la transformación de empresas tradicionales en empresas de participación con el fin de mantener los puestos de trabajo. Por otro lado, ante el aumento del desempleo, los parados reaccionan y deciden luchar contra el paro estructural creando sus propias empresas. Monzón (1991) va más allá y reconoce a las empresas de la Economía Social la capacidad de resolver problemas sociales que las empresas públicas o privadas no han podido resolver satisfactoriamente.

Calderón y Calderón (2012a) se ocupan de la calidad en el empleo de las cooperativas, sociedades laborales y centros especiales de empleo, como entidades representantes de la Economía Social en España, en un marco de fuerte crisis económica como es el año 2009. Sus conclusiones revelan que estas entidades gozan de mayor calidad en el empleo gracias a elementos como la igualdad de género, mayor estabilidad laboral, mayor flexibilidad para ajustarse vía horas trabajadas más que vía número de trabajadores y la no discriminación o inclusión. El estudio de Lejarriaga *et al.* (2013) reconoce estas virtudes en las empresas de trabajo asociado, sin embargo, su estudio empírico centrado en el emprendimiento entre jóvenes universitarios, pone de manifiesto el desconocimiento por parte de este colectivo de su existencia. Es por ello que consideran de vital importancia el asesoramiento técnico y una labor de difusión de estas formas jurídicas como fórmulas alternativas de emprender.

Según lo dicho resulta de interés analizar el papel de la Economía Social en la evolución del ciclo de la actividad económica. ¿Cuáles son las características que definen las fases cíclicas de las empresas sociales? Y en función de estas características ¿Qué grado de sincronización tiene su ciclo con el del conjunto de la actividad económica? Estas son las preguntas a las que daremos respuesta en este estudio, centrándonos en la economía española y reduciendo el ámbito de la Economía Social a las cooperativas y las sociedades laborales.

Según la Ley 5/2011 de 29 de marzo de Economía Social, en España la Economía Social engloba el conjunto de actividades económicas y empresariales que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que persiguen el interés general económico, social o ambos. Las entidades que forman la Economía Social son las cooperativas, las sociedades laborales, las mutualidades, los centros especiales de empleo, las empresas de inserción, las cofradías de pescadores, las asociaciones y las fundaciones. Como se ha dicho, en el estudio que desarrollaremos nos centraremos en las cooperativas y en las sociedades laborales. Los

motivos de esta decisión son por una parte, porque son las dos principales figuras de la Economía Social, entre las dos representan el 79,17% del número de empresas e instituciones de la Economía Social (50,37% las cooperativas y 28,80% las sociedades laborales) y aportan el 91,59% del empleo (73,3% y 18,29%, respectivamente)². Por otra parte, porque resultan adecuadas para compararlas con el conjunto de la actividad económica porque de todas las instituciones que integran la Economía Social, su actividad es la que más se mueve en la línea y bajo los objetivos de una empresa privada.

Del mismo modo que hemos nombrado estudios que se ocupan de la Economía Social en su conjunto, también encontramos numerosos estudios que analizan los mismos temas pero centrándose sobretodo en las cooperativas³. Staber (1993) apunta que en ocasiones se sugiere que las cooperativas son lo suficientemente flexibles tanto para desenvolverse en sectores industriales poco atractivos como para explotar oportunidades en sectores más atractivos y emergentes. La evidencia empírica confiere en algunos casos, un comportamiento contra-cíclico a las cooperativas otorgándoles un papel fundamental a la hora de absorber mano de obra en un escenario de destrucción de empleo. Estos análisis concluyen que las cooperativas sobreviven independientemente de las condiciones económicas adversas⁴.

Grávalos y Pomares (2001a) para la economía española en el periodo 1986-1995 o Demoustier (2000) para Europa en el periodo 1991-1995, indican que las cooperativas ejercen un efecto refugio para el empleo en épocas de crisis, confirmándose un comportamiento contra-cíclico⁵. Díaz y Marcuello (2010) estudian los años 1995 a 2008 y concluyen que ante aumentos y disminuciones del PIB el empleo creado por las cooperativas se modifica en menor medida que el empleo total, aunque para estos años no se puede derivar un efecto refugio como el defendido por los autores anteriores. Román (2010) realiza un diagnóstico del comportamiento de las cooperativas desde inicios de los años cuarenta hasta inicios del actual siglo (1942-2002), el objetivo es conocer si los ciclos de creación de las cooperativas guardan relación con las etapas de expansión o contracción. Según sus resultados, en períodos de dificultades económicas las cooperativas agrícolas y de consumo mostraron mayor resistencia

² Los datos se refieren al año 2012 en lo relativo al número de empresas e instituciones y al año 2011 en lo relativo a empleo. La fuente es la Confederación Empresarial de Economía Social (CEPES): http://www.cep.es/tipos_de_entidades.

³ Para una revisión de la literatura no sólo de las cooperativas sino del conjunto de la Economía Social véase por ejemplo Clemente *et al.* (2008; 2009).

⁴ Díaz y Marcuello (2010) o Calderón y Calderón (2012b) presentan diversos trabajos en los que se establece una relación inversa entre el sector cooperativo y el ciclo económico.

⁵ Grávalos y Pomares (2001b) llegan a conclusiones semejantes para las sociedades laborales españolas y dentro del mismo periodo (1986-1995).

que otras sociedades mercantiles, aunque también respondieron con rapidez a los estímulos de las etapas de expansión.

Monzón (2012) señala que en España y dentro del escenario de recesión iniciado en el año 2007, las cooperativas son un ejemplo de crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Han demostrado un espíritu innovador en la medida que están lanzando nuevos productos al mercado de forma exitosa y pionera. Además, según el autor, están mostrando también capacidad innovadora en la organización lo que unido a una gestión más participativa y al mayor compromiso de los trabajadores, les permite resistir más a la crisis y les confiere ciertas ventajas competitivas. En esta misma línea, Calderón y Calderón (2012b) argumentan que en la actual crisis la menor destrucción de empleo de las cooperativas en relación al conjunto de la economía se debe al proceso de transición de trabajadores que proceden de otras empresas hacia las cooperativas y/o a la integración de desempleados, ya sea como trabajadores o como socios.

No todas las investigaciones llegan a estas mismas conclusiones. Así, también encontramos estudios en los que se subraya que las cooperativas se crearon y sobrevivieron al margen de las condiciones generales de la economía. En este sentido el trabajo empírico de Staber (1993), contrariamente a la asunción generalmente extendida, señala que el comportamiento de las cooperativas no tiene un carácter contra-cíclico⁶. Ben-Ner (1988) sugiere que, según el análisis comparativo entre empresas de participación y empresas privadas realizado, se podría llegar a generalizar que las tasas de creación y desaparición de las empresas de participación siguen un comportamiento contra-cíclico. Sin embargo, este patrón se ve en parte compensado porque se observa que en épocas expansivas también se crean empresas de participación y su desaparición se muestra vulnerable a las fases contractivas. Para Russell y Hanneman (1992) o Pérotin (2006), la entrada o creación de cooperativas es contra-cíclica en cambio, encuentran menor evidencia en que también lo sea la salida o desaparición.

Clemente *et al.* (2008, 2009) en un estudio que abarca las cooperativas y las sociedades laborales de la economía española en el periodo 1999-2007, analizan el proceso de convergencia por Comunidad Autónoma y observan que estas empresas no presentan la misma tendencia que el conjunto de la economía. Los autores evidencian que para la

⁶ En el artículo de Staber (1993) se recogen otros trabajos empíricos en desacuerdo con el comportamiento contra-cíclico descrito.

economía en su conjunto las Comunidades Autónomas tienden a converger mientras que la Economía Social acentúa las divergencias, desarrollándose más en las Comunidades Autónomas con un entorno económico de mayor nivel de renta per capita y de mayor nivel de empleo.

El trabajo que presentamos se mueve en las líneas de estudio descritas. En este sentido, pretende contrastar el comportamiento cíclico de las cooperativas y de las sociedades laborales en relación al conjunto de la actividad económica española. Dos son los principales objetivos. En primer lugar, caracterizar las fases cíclicas del número de empresas y del empleo de las cooperativas y de las sociedades laborales y compararlas con las fases cíclicas de la actividad económica. En segundo lugar, analizar cómo las diferencias/similitudes detectadas en las características de las fases afectan al nivel de sincronización con el ciclo económico. Los resultados permitirán detectar la existencia de un comportamiento pro/contra-cíclico de las cooperativas y las sociedades laborales de la economía española dentro de los años de estudio. También nos interesará ver la incidencia de la crisis iniciada en 2007 en la sincronización de los ciclos.

Cabe señalar que un elemento novedoso dentro del análisis propuesto es el hecho de trabajar por separado las cooperativas y las sociedades laborales. La literatura predominante o bien se centra en el análisis global de la Economía Social o bien da mayor protagonismo al ámbito de las cooperativas. En este estudio, los resultados a los que lleguemos nos aportarán evidencia empírica del comportamiento cíclico de las cooperativas y de las sociedades laborales, de sus diferencias y de su relación con el ciclo económico. En nuestra opinión, serán un instrumento valioso para posteriores investigaciones en las que se desee profundizar en la explicación de las causas que se esconden detrás de los comportamientos aquí revelados.

El trabajo se organiza de la siguiente forma. En el segundo apartado se presenta la metodología seguida a lo largo del estudio. Así, se recogen las fuentes estadísticas, el proceso para determinar las fases cíclicas y los indicadores para caracterizar el ciclo y analizar la sincronización. El tercer apartado se ocupa de los resultados y el cuarto expone las principales conclusiones.

2. METODOLOGÍA

El indicador que se ha utilizado para aproximar las fluctuaciones cíclicas de la economía española es el componente cíclico del PIB real. Para construirlo hemos trabajado

con los datos del PIB real trimestral corregido de estacionalidad. La fuente estadística ha sido el INE. Por lo que respecta a los datos de la Economía Social, se analiza el comportamiento cíclico del número de cooperativas y de sociedades laborales y de su empleo. Los datos se han obtenido de los *Datos Estadísticos de Economía Social* del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Son datos trimestrales del número de cooperativas (CS) y sociedades laborales (SL), dadas de alta en la Seguridad Social y de su número de trabajadores. El periodo que entra en el estudio es desde el primer trimestre de 1995 (1995:1) hasta el segundo de 2013 (2013:2).

El componente cíclico se ha obtenido aplicando el filtro de Hodrick-Prescott (HP) a las series trimestrales. La elección de HP se ha realizado básicamente porque al ser simétrico no produce movimientos de fase, porque aproxima bien a un filtro ideal cuando se utiliza un $\lambda=1600$ para datos trimestrales y porque es un método operacional.

2.1. Determinación de las fases cíclicas y caracterización

Siguiendo el enfoque de Burns y Mitchel (1946), que es uno de los trabajos que mayor reconocimiento ha tenido en el ámbito de las fluctuaciones cíclicas, entendemos que un ciclo consiste en fluctuaciones de la actividad económica en fases expansivas y contractivas que se producen de forma recurrente. Según esta terminología, se define un pico (*peak*) como el momento en el tiempo inmediatamente anterior a una disminución de la actividad económica y un valle (*trough*) como el momento previo al crecimiento de la actividad económica, ambos se conocen como puntos de giro o puntos de inflexión (*turning points*). La contracción es el lapso que media entre el pico inicial (P_i) y el valle (V) y la expansión es el lapso que media entre el valle (V) y el pico final (P_f). La duración del ciclo es el tiempo que transcurre entre un pico y el siguiente o entre un valle y el siguiente.

A partir del trabajo de Burns y Mitchell (1946), encontramos abundante literatura centrada en el estudio de las características específicas de los ciclos económicos que se apoya al menos en dos diferentes metodologías. La primera, de carácter no-paramétrico, para definir los puntos de giro recurre a algoritmos, el más tradicional el de Bry y Boschan (1971) que Harding y Pagan (2002) adaptan para datos trimestrales. La segunda, se basa en el modelo de cambio de régimen propuesto por Hamilton (1989) y se ha desarrollado mediante técnicas econométricas⁷.

⁷ Gadea *et al.* (2012) presentan y referencian trabajos en los que se discuten ambas metodologías.

Al trabajar con datos trimestrales, para obtener los picos y valles seguimos a Harding y Pagan (2002). Las fases del ciclo se han identificado mediante el software BUSY desarrollado por la Comisión Europea (Fiorentini y Planas, 2003). Las reglas fundamentales son tres. En primer lugar, un máximo/mínimo local se define como el punto más alto/bajo entre los dos trimestres predecesores y antecesores a su posición. Es decir y_t es un pico en el tiempo t si y_t es el *max* ($y_{t-2} \dots y_{t+2}$) y es un valle si y_t es el *mín* ($y_{t-2} \dots y_{t+2}$). En segundo lugar, un ciclo siempre debe completarse, por lo que un pico debe ir seguido de un valle y viceversa, con una duración mínima de la fase cíclica de tres trimestres. Por último, la duración mínima de un ciclo completo es de cinco trimestres⁸.

Una vez identificados los puntos de giro, las fases de expansión y contracción y conocidos los ciclos completos, caracterizaremos el ciclo en términos de duración, amplitud y retardos. La duración (D) de la contracción (expansión) es el número de trimestres que transcurren entre el pico del ciclo y su valle final (valle del ciclo y su pico final). Pudiéndose obtener de aquí la duración media de cada fase. La amplitud de una contracción (expansión) se calcula como el porcentaje de variación, en valor absoluto, entre el valor en el valle (pico) y el pico anterior (valle). La amplitud estima las ganancias (pérdidas) en términos de actividad, número de empresas o de trabajadores, según la variable que estemos observando, en las fases de expansión (contracción). El retardo (adelanto) es la media del número de retardos (adelantos) en los puntos de giro que pueden contabilizarse entre una serie y la serie que se toma de referencia.

2.2. Sincronización cíclica

Las diferencias/similitudes en las características de las fases afectan a la sincronización temporal de los ciclos. El análisis de la sincronización se iniciará calculando un indicador para todo el período. De acuerdo con Harding y Pagan (2002), obtendremos el índice de concordancia (I) que entiende la sincronización como la proporción de tiempo en la que dos variables (i, j) se encuentran en la misma fase:

$$I_{ij} = T^{-1} \left[\sum_{t=1}^T (S_{it} S_{jt}) + \sum_{t=1}^T (1 - S_{it})(1 - S_{jt}) \right]$$

⁸ Como indican Harding y Pagan (2002) la duración mínima de 15 meses establecida por Bry y Boschan (1971) es compatible con 4 o 5 trimestres, dependiendo del mes en el que se produzca el punto de quiebre y de las magnitudes relativas de los meses dentro del trimestre. Es por ello que se han calculado los puntos de giro con 4 y con 5 trimestres sin que ello haya variado los puntos de giro, con lo que los resultados se presentan a partir de 5 trimestres.

donde S_{it}/S_{jt} es una variable binaria que toma el valor 1 cuando i/j está en expansión y cero cuando está en recesión y T es el número de observaciones. El índice se mueve entre uno y cero. La unidad indica perfecta concordancia y cero perfecta inexistencia de concordancia.

El índice nos proporciona una información fácil de interpretar pero no nos dice nada acerca de si los co-movimientos son estadísticamente significativos y si el grado de asimetría entre ambos puede llegar a ser contra-cíclica. Precisamente para salvar esta dificultad estimaremos el coeficiente de correlación (ρ) entre S_{it} y S_{jt} , usando el método generalizado de momentos según la metodología propuesta por Harding y Pagan (2006). Partimos de la condición de los momentos:

$$E [\sigma s_i^{-1} (S_{it} - \mu s_i) \sigma s_j^{-1} (S_{jt} - \mu s_j) - \rho s] = 0$$

donde σs y μs son respectivamente la media y la desviación típica de las series S_{it} y S_{jt} . El estimador que se genera es:

$$\frac{1}{T} \sum_{t=1}^T [\hat{\sigma} s_i^{-1} (S_{it} - \hat{\mu} s_i) \hat{\sigma} s_j^{-1} (S_{jt} - \hat{\mu} s_j) - \hat{\rho} s] = 0$$

El proceso de estimación utilizado es el de Newey y West (1987) (HAC) y pesos de Bartlett que resulta consistente a la presencia de correlación serial y heteroscedasticidad. La significancia estadística puede contrastarse entonces usando la t-ratio. Una t-ratio significativa y positiva indica sincronización pro-cíclica. En cambio, una t-ratio significativa y negativa indica asimetría contra-cíclica

Con los cálculos anteriores tendremos una visión conjunta del grado de sincronización dentro del período. Para poder desglosar temporalmente la sincronización cíclica calcularemos un índice de asimetría que cuantifica la tendencia de la sincronización de los ciclos (Larsson *et al.*, 2009 quién cita a Hassler, 2003). Se normalizará el componente cíclico de las series (Y), mediante la desviación estándar (σ): $Y^* = Y / \sigma$. El índice entre dos variables se define como:

$$IA_{ijt} = |Y_{it}^* - Y_{jt}^*|$$

Si el índice es cero las dos variables presentan plena sincronización en los ciclos, por el contrario, si el índice es elevado ambas variables muestran asimetrías importantes en sus ciclos.

3. RESULTADOS

Iniciamos el análisis de los resultados caracterizando las fases cíclicas. La tabla 1 recoge los puntos de giro. El PIB, el número y el empleo de SL presentan dos ciclos completos de valle a valle. Las CS en cambio, alcanzan un único ciclo completo de valle a valle.

Tabla 1: Turning Points PIB, número de empresas y número de trabajadores

PIB		Número CS		Número SL	
Pico	Valle	Pico	Valle	Pico	Valle
	1997:3	1997:2	2000:2		1997:3
2002:4	2004:3			2002:2	2004:4
2007:4	2009:3	2007:4	2009:4	2007:4	2009:4
		Trabajadores CS		Trabajadores SL	
		Pico	Valle	Pico	Valle
		1999:4	2002:3		1997:4
				2001:2	2002:4
		2007:4	2010:2	2007:1	2009:4
		2012:4			

Fuente: BUSY y elaboración propia

3.1. Caracterización de las fases cíclicas

Nos ocuparemos en primer lugar de las características de las fases cíclicas del número de CS y SL, recogidas en la tabla 2. Centrándonos en las fases expansivas, vemos que las CS son las que presentan mayor duración media, 30 trimestres frente a los 15,5 de las SL y a los 17 del PIB. En cambio, la amplitud media del número de CS es relativamente menor que la amplitud del número de SL. Esto indica que en épocas de expansión las ganancias medias en número de SL exceden las del número de CS.

En ambos tipos de empresa, los retardos con respecto al PIB son mínimos, lo que en principio implica que las tres variables alcanzan los picos de sus fases de forma bastante

sincrónica. Sin embargo, si analizamos los puntos de giro de la tabla 1 vemos que si bien es lo que se produce entre el PIB y las SL, no es así para las CS. El mínimo retardo entre el PIB y las CS deriva de un único pico que puede compararse y que coincide en el tiempo (2007:4). El pico del PIB (2002:4) no puede compararse con ningún pico de CS, y el pico (1997:2) de CS le ocurre exactamente lo mismo. Por tanto, el dato esconde diferencias importantes en las fases expansivas de las CS y la actividad económica.

En las fases contractivas vemos que, tanto para las CS como para las SL, la duración media es superior a la de la actividad económica (10; 9 y 7 trimestres respectivamente). Según los datos de la amplitud, son las SL las que experimentan menos pérdidas en las fases contractivas, 148,38% frente al 165,59% de las CS. Así podemos indicar que en sus fases contractivas, las CS pierden mayor número de empresas que las que pierden las SL en las suyas.

El retardo medio de las CS respecto del PIB es de 6 trimestres, lo cual es una cifra significativa. Todo lo contrario de lo que ocurre en el caso de las SL, aquí el valle de las fases contractivas se alcanza con un retardo medio de menos de un trimestre respecto al PIB. Como ocurría en la expansión, las cifras parecen indicar que el proceso contractivo del número de CS se produce con cierta desvinculación respecto de la evolución de la actividad económica de la economía española, afirmación que no puede extenderse al caso de las SL.

Tabla 2: Duración, Retrasos y Amplitud PIB y del número de CS y de SL

	Expansión			Contracción		
	Retardo medio (trimestres) ¹	Duración media (trimestres)	Amplitud media (%)	Retardo medio (trimestres) ₁	Duración media (trimestres)	Amplitud Media Valor absoluto (%)
PIB		17	213,65		7	233,51
Número CS	0	30	248,01	6	10	165,59
Número SL	-1	15,50	262,24	0,67	9	148,38

(1) CS y Laborales respecto a PIB. + (-) implica retardo (adelanto)

Fuente: BUSY y elaboración propia

Pasemos a analizar el comportamiento del empleo. En la tabla 3 se recogen las características de las fases cíclicas del número de trabajadores de las CS y de las SL. Si comparamos las fases expansivas del empleo con el PIB, vemos que es este el que tiene una mayor duración media, 17 trimestres (tabla 2) frente a los 15,5 que presenta el empleo tanto de las CS como de las SL (tabla 3). La amplitud media del empleo es relativamente más

importante en las SL que en las CS. Esto indica que en épocas de expansión la capacidad de generar puestos de trabajo de las SL excede al de las CS. Los datos relativos a los retardos de la tabla 3 apuntan a que en la expansión, el empleo se adelanta al PIB, así, la capacidad de crear empleo de las CS y de las SL se agota antes que la capacidad de la economía de generar crecimiento económico.

En las fases contractivas, la duración media de CS y SL es superior a la de la actividad económica (10,5; 8,5 y 7 respectivamente). Según la amplitud, son las CS las que tienen menor pérdida de empleo. El retardo medio revela que de nuevo las CS y las SL se adelantan a la actividad económica a la hora de alcanzar los valles de las fases contractivas. Las empresas sociales recuperan la capacidad de generar empleo cuando la actividad económica todavía no ha alcanzado la fase expansiva.

Tabla 3: Duración, Retrasos y Amplitud número de trabajadores de CS y de SL

	Expansión			Contracción		
	Retardo medio (trimestres) ¹	Duración media (trimestres)	Amplitud media (%)	Retardo medio (trimestres) ₁	Duración media (trimestres)	Amplitud Media Valor absoluto (%)
Trabajadores CS	-6	15,50	237,60	-2,50	10,50	193,78
Trabajadores SL	-4,50	15,50	254,47	-1,67	8,50	270,08

(1) CS, Laborales y ocupados respecto a PIB. + (-) implica retardo (adelanto)

Fuente: BUSY y elaboración propia

Las principales ideas que se desprenden del análisis de la caracterización cíclica realizado, pueden resumirse en los siguientes puntos:

- En general, las fases cíclicas del número de CS tienen mayor duración que las fases del PIB y de las SL, tanto en la expansión como en la contracción.
- En las fases expansivas las SL presentan mayor capacidad para incrementar su número y en las fases contractivas mayor capacidad de supervivencia que las CS.
- La mayor capacidad de generar empleo en las fases expansivas lo presentan las SL, en cambio, en las fases contractivas es el empleo de las CS el que tiene mayor resistencia.
- El empleo de las CS y las SL adelanta sus puntos de giro respecto a los puntos de giro del PIB. Esto es, empiezan a crecer y a decrecer antes que la actividad económica.

- En general, las fases de las CS evolucionan de forma más desvinculada de la actividad económica española que las fases de las SL. Aspecto que deberá corroborarse con el análisis del grado de sincronización.

3.2. Sincronización cíclica

La caracterización de las fases cíclicas descrita afecta sin duda al grado de sincronización con el ciclo económico. A continuación nos ocuparemos de su estudio para ver hasta que punto se produce una relación pro-cíclica o contra-cíclica entre el número de empresas y el número de trabajadores de CS y SL y la actividad económica española.

Para cuantificar el grado de sincronización, el primer índice que se ha calculado es el índice de concordancia (I) que para todo el periodo, alcanza los valores de la tabla 4. Los datos destacan un comportamiento muy ligado al ciclo económico en el número de SL dadas de alta a la Seguridad Social y en su volumen de trabajadores (0,892 y 0,757 respectivamente). Estos resultados indicarían que la creación o desaparición de SL sigue el patrón de la actividad económica y acaba trasladándose con menor intensidad a la creación o destrucción de empleo.

Por lo que respecta a los índices entre el PIB y las CS apuntan a un nivel relativamente bajo de sincronización, en esta ocasión más destacable para el número de trabajadores que para el número de empresas (0,541 y 0,608 respectivamente). También se constata en la tabla 4 que los índices de simetría entre las CS y las SL son relativamente bajos, tanto en cuanto al número de empresas como a su nivel de empleo (0,581 y 0,649 respectivamente). Se confirma con ello que las CS se mueven al margen del ciclo económico y del propio comportamiento de las SL. Destacar en este sentido que la ocupación de las CS está muy relacionada con la actividad agraria, más del 40% de la producción final agraria se comercializa a través de estas asociaciones (Gómez, 2004). A su vez, dicha producción está muy condicionada por la aleatoriedad de los factores climatológicos.

Tabla 4: Índice de concordancia

PIB- número CS	0,608
PIB- número SL	0,892
PIB- trabajadores CS	0,541
PIB- trabajadores SL	0,757
Número CS-número SL	0,581
Trabajadores CS-trabajadores SL	0,649

Fuente: Elaboración propia

Para alcanzar nuestro segundo objetivo, detectar la existencia de un comportamiento pro/contra-cíclico de las cooperativas y las sociedades laborales, veamos hasta qué punto el grado de simetría/asimetría cíclica es significativo. Para ello estimamos el coeficiente de correlación (ρ) usando el método generalizado de momentos. La tabla 5 nos ofrece los valores de la *t-student* y del nivel de significación.

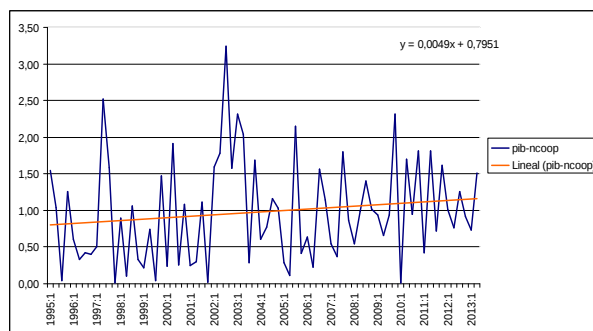
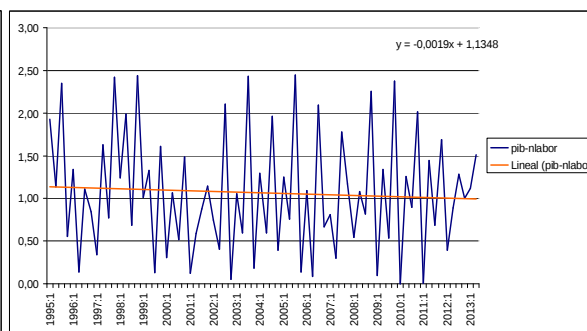
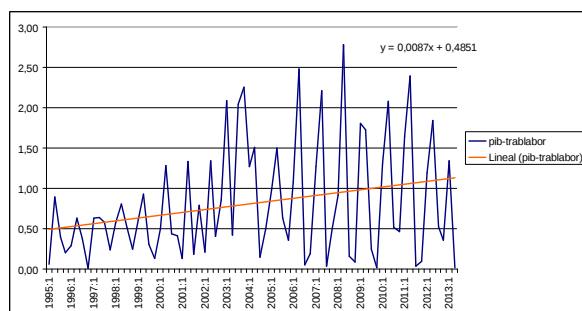
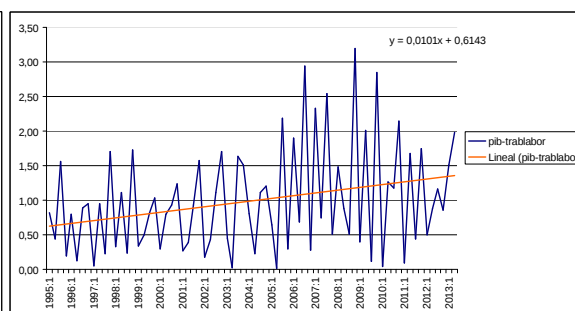
Tabla 5: *t-Student* y significación. Estimación ρ

	<i>t-Student</i>	Sign.
PIB-Número CS	0,395664	0,6935
PIB-Número SL	7,371023	0,0000
PIB-Trabajadores CS	- 0,239707	0,8112
PIB-Trabajadores SL	2,532594	0,0135

Fuente: Elaboración propia

Los datos de la tabla 5 confirman el carácter pro-cíclico de las SL. La *t-student* es positiva y significativa en la estimación del coeficiente que relaciona el PIB y las dos variables de las SL. De nuevo se observa como el número de SL presenta una mayor alineación con la actividad económica que el número de trabajadores. Por lo que respecto a las CS, se reafirma su evolución al margen de la actividad económica. Ni el número de CS ni el número de trabajadores alcanzan una estimación significativa de su correlación con el PIB. Es más, el signo de la *t-student* de la estimación entre el PIB y el número de trabajadores es negativo. De lo que se deduce un comportamiento contra-cíclico, aunque no significativo, del número de trabajadores de las cooperativas. Resultado que vendría a avalar un leve efecto refugio del empleo en las cooperativas dentro de los años de estudio.

Para finalizar analizaremos la evolución de la sincronización mediante el índice de asimetría (IA). Los gráficos 1 a 4 muestran el IA dentro del periodo al que se ha ajustado la tendencia lineal estimada. Según el indicador de asimetría, con el paso del tiempo se han agudizado las diferencias entre la actividad económica y las CS (véase la pendiente positiva de los gráficos 1 y 3). En el caso de las SL los gráficos indican un incremento de la simetría entre el PIB y el número de SL (véase pendiente negativa del gráfico 2) y una disminución entre el número de trabajadores de estas empresas y el PIB (véase pendiente positiva gráfico 4).

Gráfico 1: IA PIB/número CS**Gráfico 2: IA PIB/número SL****Gráfico 3: IA PIB/Trabajadores CS****Gráfico 4: IA PIB/trabajadores SL**

Fuente: Elaboración propia

3.3. El impacto de la crisis del 2007 en la sincronización cíclica

El fuerte impacto de la crisis iniciada a mediados del año 2007 nos lleva a preguntarnos si la tendencia del IA descrita puede estar influenciada por las cifras de los años de crisis. Para responder a esta cuestión, en el anexo recogemos los gráficos del IA dividiendo el periodo en dos subperiodos. Los gráficos de A-1 a A-4 recogen el IA de los trimestres correspondientes a 1995:1-2006:4 y los gráficos A-5 a A-8 los correspondientes al IA de los trimestres correspondientes a 2006:1-2013:2. De su análisis podemos destacar los siguientes aspectos.

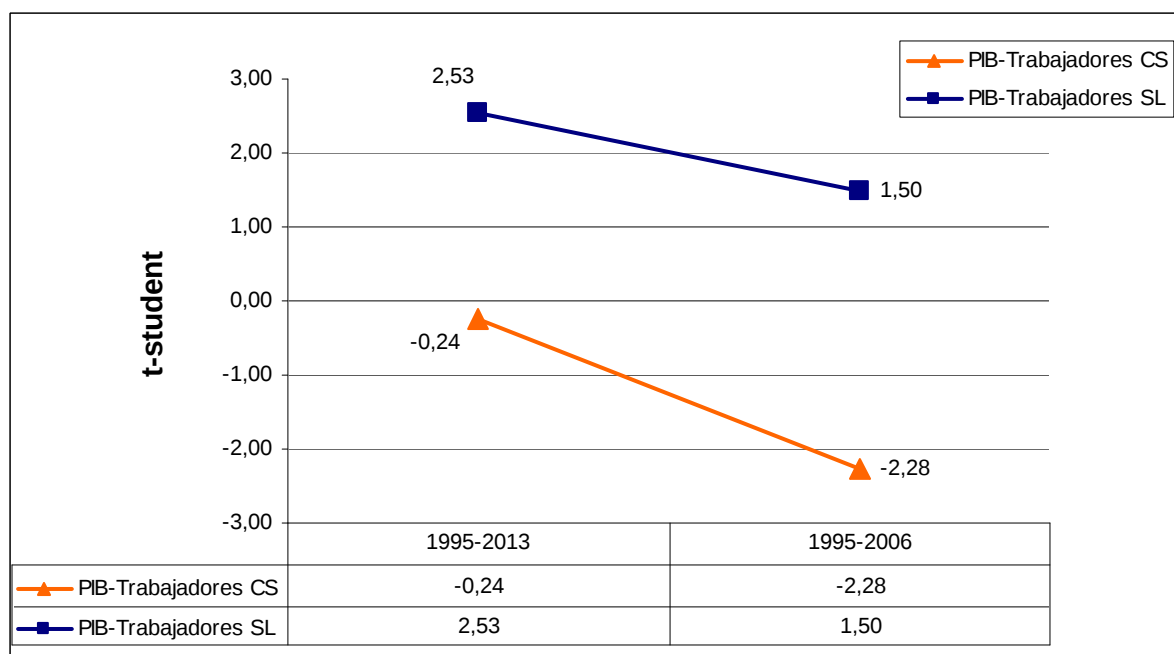
Con la crisis se ha agudizado el grado de asimetría entre el ciclo de la actividad económica española y el número de CS (la pendiente del gráfico A-5 es más pronunciada que la del gráfico A-1). Se constata un grado de supervivencia relativamente importante de las CS en el actual escenario de crisis. Asimismo, en los años de crisis ha habido un desacoplamiento cíclico entre el PIB y el número de SL (la pendiente del gráfico A-2 es negativa y la del A-6 es positiva). La crisis ha disminuido el comportamiento pro-cíclico de las SL o dicho de otro modo, en estos años, el grado de resistencia de las SL es relativamente destacable. Se confirmaría la tesis de Grávalos y Pomares (2001a) según la cual en épocas de crisis se

produce un fenómeno de transformación de empresas tradicionales en empresas de participación con la finalidad de intentar mantener los puestos de trabajo.

Sin embargo, también se observa que la crisis ha incrementado la simetría entre el PIB y el número de trabajadores de ambos tipos de empresas (las pendientes de los gráficos A-3 y A-4 son positivas y las de los A-7 y A-8 son negativas). Así, el empleo de las SL ha incrementado su anclaje al ciclo económico mientras que las CS han reducido su desacoplamiento. La fuerte destrucción de empleo de estos años ha afectado negativamente al comportamiento del empleo en ambos tipos de empresa, a pesar de su remarcable grado de supervivencia. Ni la transformación de empresas tradicionales en empresas de participación, ni la mayor flexibilidad para ajustar el empleo vía horas trabajadas que citan Calderón y Calderón (2012a), han sido suficientes para ejercer un efecto refugio.

Para ver el impacto de la crisis sobre el empleo se ha estimado de nuevo el coeficiente de correlación (ρ) para el periodo anterior a la crisis (1995-2006). El resultado es el que recoge el gráfico 5. Aunque sea sólo a nivel informativo, porque la pérdida de datos hace también perder robustez, vemos que sin tener en cuenta la crisis el empleo de las SL sigue siendo pro-cíclico pero no significativamente y el empleo de las CS alcanza un efecto refugio significativo. Lo que de nuevo pone de manifiesto el ya mencionado efecto negativo que ha tenido la crisis sobre el empleo de estas empresas.

Gráfico 5: t-student estimación ρ



Fuente: Elaboración propia

4. CONCLUSIONES

El trabajo propone caracterizar las fases cíclicas del número de empresas y del empleo de las cooperativas y de las sociedades laborales y contrastar su comportamiento con el del conjunto de la actividad económica española. Asimismo, se ha analizado la incidencia de la crisis iniciada en 2007 en la sincronización de los ciclos. Una de las aportaciones novedosas del estudio es la posibilidad de detectar las diferencias cíclicas entre las dos principales tipologías de empresas de la Economía Social.

En el conjunto del periodo, el comportamiento cíclico de las CS y de las SL es distinto. Por lo que respecta al número de empresas, en las fases expansivas la entrada de SL es relativamente elevada y la pérdida relativamente baja en comparación con las CS. Así, de los resultados se deduce que en las fases expansivas del ciclo, de entre ambas tipologías de empresas se prefiere crear SL. Además para todo el periodo analizado, se ha constatado que resisten mejor los embates de las fases contractivas. Sin embargo, esta capacidad de supervivencia no se traslada al empleo. Si bien en las fases expansivas ganan más empleo que las CS, en las contractivas son las CS las que tienen menos pérdidas de empleo. Las CS tendrían un mayor grado de estabilidad en el empleo que las SL.

Estas diferencias hacen intuir que su relación con el ciclo económico español será divergente. En este sentido, si tenemos en cuenta las dos líneas de trabajo que debaten si las CS muestran un comportamiento contra-cíclico o bien una evolución al margen de las condiciones generales de la economía, los resultados de nuestro trabajo se decantan por la segunda. En efecto, se ha detectado que tanto en las fases del ciclo económico expansivas como en las contractivas, las fases de las CS evolucionan de forma bastante desvinculada de la actividad económica. El número de CS alcanza valores relativamente bajos de sincronización y su coeficiente de correlación con la actividad económica aunque positivo, no es significativo. El empleo de las CS tampoco presenta sincronización con el ciclo económico, aunque el signo negativo del estadístico *t-student*, le acerca a un comportamiento contra-cíclico que sin ser significativo, permite deducir un leve efecto refugio. A conclusiones distintas se llega en el caso de las SL. Estas empresas presentan un comportamiento pro-cíclico significativo, tanto en el caso del número de empresas como en el empleo, aunque mucho más significativo en el número. Por tanto, la creación o desaparición de SL está muy ligado al patrón de la actividad económica y acaba trasladándose, aunque con menor intensidad, a la creación o destrucción de empleo.

En relación a los efectos de la crisis decir que ha puesto de manifiesto un importante grado de supervivencia de las empresas de la Economía Social. Sin embargo, el empleo se ha visto afectado negativamente. De esta forma se ha constatado que el empleo de las SL está siendo más pro-cíclico y el de las CS ha disminuido su desacoplamiento. Como indican Monzón y Chaves (2012) para la Economía Social en su conjunto, todo parece indicar que las CS y la SL resistieron mejor que el sector privado la primera embestida de la crisis, sin embargo, a partir de 2010 sufrieron pérdidas netas de empleo.

De todas formas el trabajo ha mostrado un comportamiento cíclico de las empresas sociales relativamente más adecuado que el del ciclo económico. En este sentido, en primer lugar, hemos visto que las empresas sociales recuperan la capacidad de generar empleo cuando la actividad económica todavía no ha alcanzado la fase expansiva. En segundo lugar, en las fases contractivas, las SL tienen un elevado grado de resistencia y las CS presentan relativamente menores pérdidas de empleo. Es por ello que nos atrevemos a indicar que parece necesario potenciar este tipo de fórmulas empresariales y de ayudar a los emprendedores sociales a poner en marcha sus proyectos. No cabe duda que es una de las vías a tener en cuenta para salir de las crisis.

BIBLIOGRAFÍA

- BEN-NER, A. (1988) The life –cycle of worker-owned firms in market economies. A theoretical analysis *Journal of Economic Behavior and Organization*, 10 (3), p. 287-313.
- BRY, G. y BOSCHAN, Ch. (1971) *Cyclical analysis of time series: selected procedures and computer programmes*. New York, National bureau of Economic Research.
- BURNS, A. F., y W. C. MITCHELL (1946) *Measuring Business Cycles*. NBER, Studies in Business Cycle, Columbia University Press, New York.
- CALDERÓN, B. y CALDERÓN, M.J. (2012a) La calidad del empleo de las entidades de la economía social en el período de crisis. *Ekonomiaz*, 79, p. 30-57.
- CALDERÓN, B. y CALDERÓN, M.J. (2012b) Cómo afrontar la crisis las cooperativas en España: comparativa de trayectorias laborales a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 76, p. 5-26.
- CECOOP-CICOPA Europe (The European Confederation of Cooperatives and worker-owned enterprises active in industries and services) (2013) *Business Transfers to Employees under the Form of a Cooperative in Europe. Opportunities and Challenges*.

- CLEMENTE, J.; DÍAZ, M. y MARCUELLO, C. (2008) *Estudio sobre las cooperativas y sociedades laborales en España: creación de empleo y contribución al desarrollo económico*, Proyecto de Investigación, memoria Final, Dirección General de la Economía Social, del trabajo autónomo y del Fondo social Europeo, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- CLEMENTE, J.; DÍAZ, M. y MARCUELLO, 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*, 98, p. 35-69.
- DÍAZ, M. y MARCUELLO, C. (2010) Impacto económico de las cooperativas. La generación de empleo en las sociedades cooperativas y su relación con el PIB. CIRIEC-España *Revista de Economía Pública, social y Cooperativa*, 67, p. 23-44.
- DEMOUSTIER, D. (2000) Análisis del empleo. Capítulo II, en Chaves, R. *Economía Social y empleo en la Unión Europea*, CIRIEC-España, p. 48-82.
- FIORENTINI, G. y PLANAS, CH. (2003) User manual BUSY-Program. *EC Fifth Framework Program*, Joint Research Centre of the European Commission, Ispra.
- GADEA, M.D.; GÓMEZ-LOSCOS, A. y MONTAÑÉS, A. (2012) Cycles incide cycles: Spanish regional aggregation. *Series*, 3 (4), p. 423-456.
- GÓMEZ, J.D. (2004) La reforma de la PAC y la importancia de las cooperativas agrarias en la vertebración socioeconómica y territorial del medio rural. *ERÍA*, 63, p. 73-90.
- GRÁVALOS, M.A. y POMARES, I. (2001a) Cooperativas, desempleo y efecto refugio. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 74, p. 69-84.
- GRÁVALOS, M.A. y POMARES, I. (2001b) La adaptación de las sociedades laborales a la evolución del ciclo económico. Un estudio empírico par alas diferentes comunidades autónomas. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, CIRIEC-España, 38, p. 33-55.
- HAMILTON, J. (1989) A new approach to the economic analysis of nonstationary time series and the business cycle. *Econometrica* 57 (2), p. 357-384.
- HARDING, D. y PAGAN, A. (2002) Dissecting the Cycle: a Methodological Investigation. *Journal of Monetary Economics*, 49, p. 365-381.
- HARDING, D. y PAGAN, A. (2006) Synchronization of cycles. *Journal of Econometrics*, 132 (1): p. 59-79.
- HASSLER, J. (2003) Är Sverige i takt med Europa? en Ulf Jakobsson (ed.), *Därför euron-tio ekonomer om den gemensamma valutan*, Ekerlids Förlag, Stockholm.

- LARSSON, A.; GACO, N. y SIKSTRÖM, H. (2009) *Aggregate and regional business cycle synchronization in the Nordic countries*. Swedish Institute for European Policy Studies (Sieps), Report nº 7.
- LEJARRIAGA, G.; BEL, P. y MARTÍN, S. (2013) El emprendimiento colectivo como salida laboral de los jóvenes: análisis del caso de las empresas de trabajo asociado. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 112, Extraordinario en Homenaje al Profesor Alfonso Carlos MORALES, p. 36-65.
- LEVIN, H. (1984) Employment and productivity of producer cooperatives. EN: Ed. R. Jackall y H. Levin, *Worker cooperatives in America* Berkeley: University of California P, p. 88-106.
- MELIÁN, A. y CAMPOS, V. (2010) Emprendedurismo y Economía Social como mecanismo de inserción sociolaboral en tiempos de crisis. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 100, p. 43-67.
- MONZÓN, J.L. (1991) Análisis del empleo en la Economía Social. *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, 12, p.17-24.
- MONZÓN, J.L. (2012) Las cooperativas ante la globalización: magnitudes, actividades y tendencias. *Ekonomiaz*, 79, p. 13-30.
- MONZÓN, J.L. y CHAVES, R. (2012) *La Economía Social en la Unión Europea*. Informe elaborado para el Comité Económico y social europeo por el CIRIEC.
- NEWKEY, W.K. y WEST, K.D. (1987): A simple, positive semi-definite, heteroskedasticity and autocorrelation consistent covariance matrix, *Econometrica*, 55 (3), p.703-708.
- PENCARVEL, J.; PISTAFERRI, L. y SCHIVARDI, F. (2006): Wages, Employment, and Capital in Capitalist and Worker-Owned Firms. *Industrial and Labor Relations Review*, 60 (1), p. 23-44.
- PÉROTIN, V. (2006) Entry, exit, and the business cycle: Are cooperatives different? *Journal of Comparative Economics*, 34 (2), p. 295-316.
- ROMÁN, C. (2010) Las cooperativas españolas y los ciclos económicos: una primera aproximación, 1942-2002. *Documento de Trabajo 103* de la Asociación española de historia Económica (AEHE),
- RUSSELL, R. y HANNEMAN, R. (1992) Cooperatives and the business cycle: The Israeli case. *Journal of Comparative Economics*, 16, p. 701-715.
- STABER, U. (1993) Worker cooperatives and the business cycle: are cooperatives the answer to unemployment? *The American journal of economics and sociology*, 52 (2), p. 129-143.

TARAZONA, P. y ALBORS, J. (2005) La economía social y el desarrollo local. *Revista Nacional del CIDEA*, nº 45, p. 70-75.

ANEXO

1996:1-2006:4

Gráfico A-1: IA PIB/Número CS

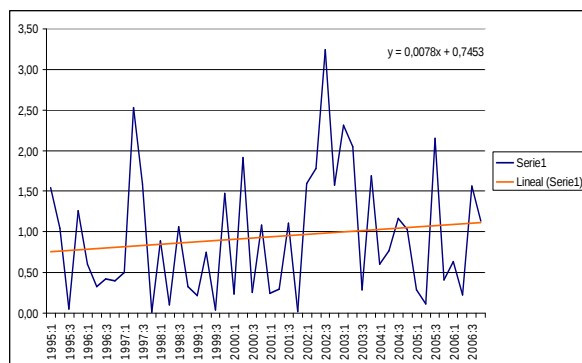


Gráfico A-2: IA PIB/Número SL

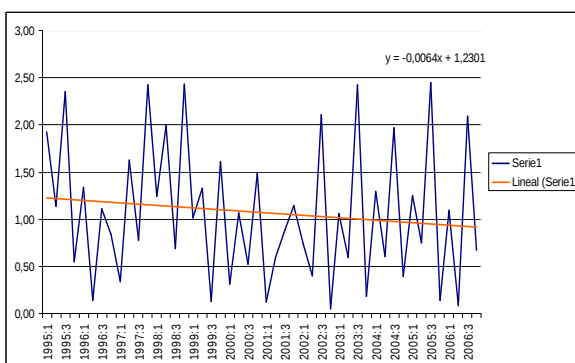


Gráfico A-3: IA PIB/Trabajadores CS

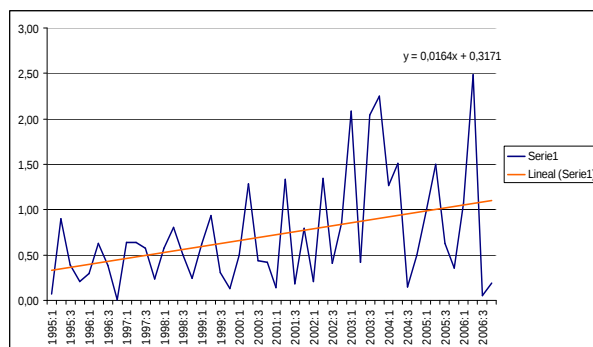
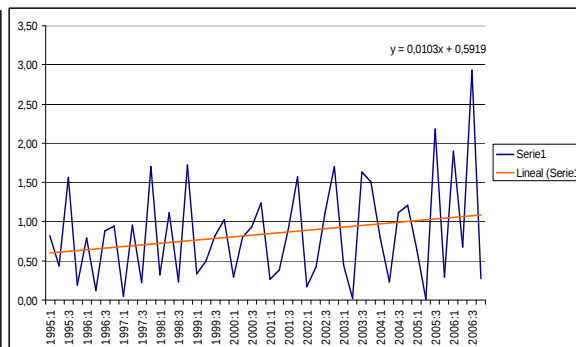


Gráfico A-4: IA PIB/Trabajadores SL



2006:1-2013:2

Gráfico A-5: IA PIB/Número CS

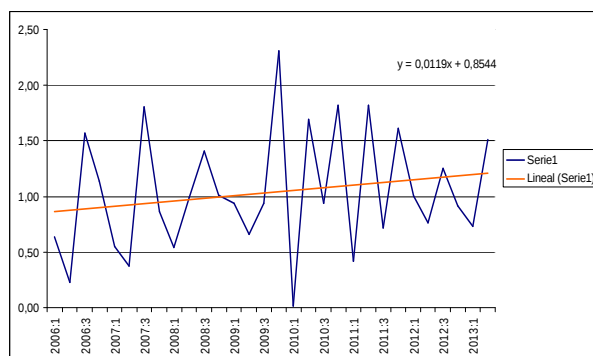


Gráfico A-6: IA PIB/Número SL

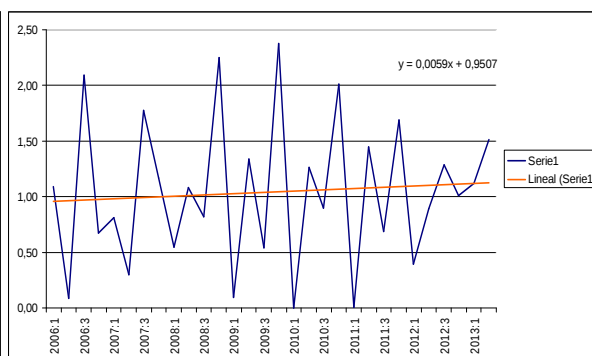
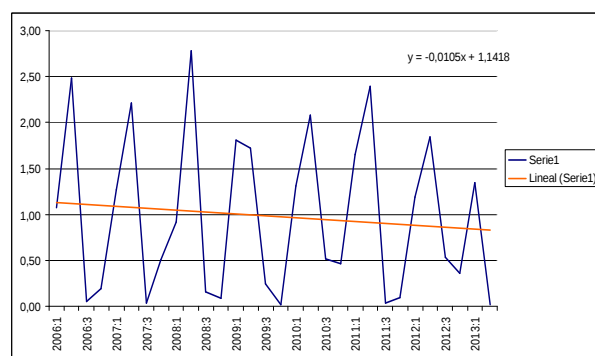
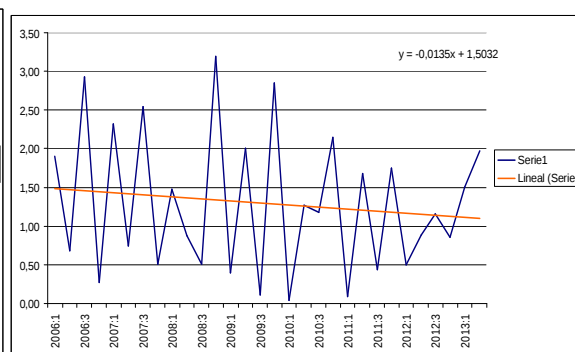


Gráfico A-7: IA PIB/Trabajadores CS**Gráfico A-8: IA PIB/Trabajadores SL**

Fuente: Elaboración propia

SUSTAINABILITY REPORTING IN EUROPEAN COOPERATIVE BANKS: AN EXPLORATORY ANALYSIS

POR

Helena-María BOLLAS-ARAYA¹,

Elies SEGUÍ-MAS² y

Fernando POLO-GARRIDO³

ABSTRACT

Cooperative banks, as a social economy institution, have a special relationship with sustainability. Given the lack of previous studies, we aim to develop an exploratory analysis on sustainability reporting in European cooperative banks. On one hand, we studied the sustainability reporting evolution to know whether the crisis influenced on this practice. On the other hand, we compared cooperative reports with banks' reports. Moreover, we analysed the sustainability reports content to know what information is disclosed by cooperative banks. The results show that although the number of cooperative banks' reports is low, it responds to the weight in the European market. They also illustrate the late incorporation of cooperative banks into sustainability reporting (consequence of their conservative nature). We cannot conclude that differences between banks and cooperative banks were significant, but -in relation to private banks- cooperatives stand out in the use of latest standards, integrated reporting and best application levels. Regarding to the content of sustainability reports, cooperative banks provide more social issues than economic or environmental issues. In the current situation, disclosing information about sustainability would help to reinforce the stakeholders' trust.

Keywords: CSR, reports, GRI, credit cooperatives, banks.

¹ **Helena-María Bollas-Araya:** Universitat Politècnica de València. Dirección de correo electrónico: hebolar@ade.upv.es

² **Elies Seguí-Mas:** Centro de Investigación en Gestión de Empresas (CEGEA), Universitat Politècnica de València. Dirección de correo electrónico: esegui@cegea.upv.es

³ **Fernando Polo-Garrido:** Centro de Investigación en Gestión de Empresas (CEGEA), Universitat Politècnica de València. Dirección de correo electrónico: ferpogar@esp.upv.es

Econlit keys: G210, M140, M400, P130

INFORMES DE SOSTENIBILIDAD EN COOPERATIVAS DE CRÉDITO: UN ANÁLISIS DE SU DIVULGACIÓN EN EUROPA

RESUMEN

Durante la última década, la relevancia de la sostenibilidad ha crecido dentro del mundo empresarial, teniendo las cooperativas de crédito una especial relación con este concepto. Esta relación puede representar un valioso activo para el desarrollo de los negocios, sólo si son capaces de proporcionar una mayor credibilidad y confianza en la sociedad, y si hay un diálogo efectivo con los grupos de interés. El análisis de los informes de sostenibilidad de las cooperativas de crédito europeas, incluidos en GRI, muestra que, aunque el número de informes es bajo, se corresponde con su peso en el mercado. Los resultados también indican la tardía incorporación de las cooperativas de crédito a divulgar información sobre sostenibilidad, aunque -a pesar de ello- no se encuentran diferencias significativas respecto a los bancos. Finalmente, cabe señalar que las cooperativas de crédito se caracterizan por divulgar más información social que económica o ambiental.

Palabras clave: RSC, sostenibilidad, reporting, GRI, cooperativas de crédito, bancos

1. INTRODUCTION

In the last years, there has been an increasing interest in sustainability from the business and academic communities. Efforts have allowed building a complex, multidimensional and subjective concept, related to different philosophical and business management theories. This theoretical development has led to achieving a consensus, allowing an emerging introduction of the concept into the business strategy.

The Commission of the European Communities (2001) defines sustainability as “*a concept whereby companies integrate social and environmental concerns in their business operations and in their interaction with their stakeholders on a voluntary basis*”. Nevertheless, economic crisis have damaged the trust in organizations. For that reason, one of the current objectives of the Commission is to promote sustainability in order to create favourable conditions to the sustainable grown, to guarantee the responsible behaviour and the employ creation. In this sense, sustainability was defined as “*the responsibility of enterprises for their impacts on society*” (European Commission, 2011).

The number of enterprises that publish information about their environmental and social performance has increased over the last years (Kolk, 2004; CSR Network, 2003; O'Dwyer y Owen, 2005). According to CorporateRegister.com (2013), the number of sustainability reports is increasing every year; however, the rate of increase is decreasing because of the economic recession.

Previous studies have analysed the disclosure of joint stock companies in several countries (Deegan and Rankin, 1999; Gray et al, 1995; Guthrie and Parker, 1990), but few efforts have been made to develop a non-joint stock firm perspective on it; that is, a cooperative perspective on sustainability reporting which identifies an interesting research gap has not been bridged. In this sense, and from an empirical perspective, Cornelius et al (2008) argued that sustainability is a key consideration for all social enterprises (such as cooperatives). Therefore, it is timely to investigate their practices and whether they are subject to the same requirements as capitalist firms in terms of the different degrees of internal and external sustainability in non-joint stock entities (according to Emanuele and Higgins, 2000).

On the other hand, the financial industry is very sensitive to sustainability. The unfavourable situation experienced by financial entities, in the context of the economic crisis, has resulted in banks suffering the discredit and distrust of society. Consequently, sustainability is necessary to generate and maintain trust (Rodríguez-Gutiérrez et al., 2013) and it is an effective management instrument, which offers confidence to stakeholders as the company is perceived as responsible and trustworthy (Fernández and Souto, 2009).

In this line, our research focuses on the case of cooperative banks because of the significant link with the sustainability. The aim of this paper is to develop an exploratory analysis about sustainability reporting in European cooperative banks. We analyse trends in sustainability reporting before and after the crisis. We try to identify the kind of information that is disclosed by these entities. The study reports the characteristics of the cooperative banks' sustainability reports presented in 2012. We also explore the communication channels used to disclose this information. Furthermore, we compare their practices with banks practices. The following section presents a review of the literature in this area, followed by the development of research questions and the methodology, results and conclusions.

2. LITERATURE REVIEW

2.1. Sustainability reporting

Although disclosure of sustainability has gained notoriety among companies' practices, standardized criteria for reporting are scarce. However, in order to reach a consensus on sustainability and its implementation, one key aspect has been the acceptance of the premise that, for a business to be sustainable in the long term, it must be socially responsible. Motivations are, basically, reputation, competitive advantage and fashion (Melé, 2005).

Some authors suggest that the implementation of sustainability practices in business management adds value to products or services (Mitchell et al., 1997; Knox et al., 2005; McWilliams and Siegel, 2001; Porter and Kramer, 2006; Weber, 2008). That is, responsible management realises the potential of a latent value insofar as it can be exploited through effective communication with stakeholders. Communication should serve to enhance reputation (Cochran and Wood, 1984) or to build a corporate advantage (Porter and Kramer, 2006). Building a reputation implies the valuable judgement of stakeholders, which is influenced by coherent action and appropriate communication by the company (Weber, 2008).

A key component of a company's sustainability is communicating this policy with an appropriate degree of disclosure (Illia, Romenti and Zyglidopoulos, 2010; Zéghal and Ahmed, 1990). Moreover, these good practices are a way to legitimise the company among its stakeholders (Deegan and Rankin, 1999; Brown and Deegan, 1998; Hooghiemstra, 2000).

Firms use a wide variety of communication channels for sustainability reporting, including social reports, thematic reports, codes of conduct, web sites, stakeholder consultations, internal channels, prizes and events, cause-related marketing, product packaging, interventions in the press and on TV, and points of sale (CSR Europe, 2000a, b; Birth et al, 2008; Illia et al., 2010). However, social reports are the main channel for communicating "the social and environmental effect of organizations' economic actions to particular interest groups within society and to society at large" (Gray et al., 1996). This practice has quickly become the medium through which companies around the world communicate their economic, social and environmental performance to stakeholders.

In the past, there were no generally accepted standards to govern these disclosures, making them difficult to compare and less credible (Simnett, 2012). Today, standards for sustainability reporting have been published in order to ensure the homogeneity of sustainability reports.

The most widely used reporting standard is the GRI Sustainability Reporting Guidelines. The GRI (Global Reporting Initiative) is a structure, which was established in 1997, whose main goal was to globally provide applicable guidelines to prepare sustainability reports in contrast to environmental reports (Reynolds and Yuthas, 2008). Currently, the GRI sustainability reporting framework has achieved widespread adoption with 82% of Global 250 (G250: the top 250 companies of the Fortune 500 Index) and 71% of National 100 (N100: the top 100 companies in 16 countries where KPMG operates) (KPMG, 2013). In 2011, of the N100 companies, 69% of publicly traded companies conduct sustainability reporting, compared to just 36% of family-owned enterprises and close to 45% for both cooperatives and companies owned by professional investors (KPMG, 2011). State-owned companies are the next highest reporters (57 percent), lifted up by European countries such as the Netherlands, Sweden and Denmark, where the policy mandates a high level of sustainability reporting from these enterprises as a way of setting better business practices. Similarly, just under half of all cooperatives and slightly more than half of foundation-owned companies currently report sustainability.

The other generic standard is the AA1000 AccountAbility Principles Standards (AA1000APS). These guidelines were issued in 1999 and provide a framework for an organisation to identify, prioritise and respond to its sustainability challenges. The AA1000 standard is an accountability standard that focused on securing the quality of social and ethical accounting, auditing and reporting (Reynolds and Yuthas, 2008). Given its characteristics (principles-based approach, compatibility with other standards, etc.), the AA1000 Series is increasingly adopted in big companies and specific industries.

Sustainability reporting has attracted considerable attention from the academic community in recent years (Fifka and Drabble, 2012). Consequently, there is a vast amount of empirical studies (for example, see Gray et al., 1995; Guthrie & Parker, 1990; Adams et al., 1998; Kolk et al., 2001; Adams, 2002; Kolk, 2003, 2004, 2008, 2010). According to Fifka (2013), most have investigated the determinants of sustainability reporting and have explored whether internal factors (i.e., size, industry) or external factors (i.e., stakeholders pressures)

have an influence on disclosure. The factors in the business literature that determine sustainability reporting (as a voluntary disclosure) include the size, profitability, leverage and industry of the firm. Thus, big companies are more likely to disclose sustainability information because they are more complex and their stakeholders require more information (Fernández-Feijóo-Souto et al., 2012; Andrikopoulos and Diakidis, 2007; Watts and Zimmerman, 1978). For profitability, there is mixed evidence found depending on the studies considered. For example, Lev and Penman (1990) identified that profitable companies might choose to disclose voluntarily. Leverage has been also associated with voluntary disclosure because companies increase their voluntary disclosures to lower their cost of capital (Frankel et al., 1995), and demand for information increases as firm's debt grows (Leftwich et al., 1981). Finally, Fernández-Feijóo-Souto et al. (2012) found that the sector correlates with the quality of sustainability reporting.

Moreover, some researches show that sustainability stakeholder engagement not only has a positive effect on brand value, but it enhances the company's credibility (Torres et al., 2012). Regarding consumers, positive beliefs in sustainability are associated with a greater likelihood of purchase and more loyalty to the company in the long term (Du, Bhattacharya and Sen, 2007). The benefits of a proper sustainability strategy also include positive effects on employees and investors (Sen, Bhattacharya and Korschun, 2006).

2.2. Sustainability and cooperative banks

The sustainability literature on cooperatives has developed significantly in the last few years and deals with a wide range of topics. Therefore, a 'Cooperative discourse' on sustainability exists, with special characteristics linked to historical, social, economic and political facts (Carrasco, 2007; Vargas and Vaca, 2005).

The coincidence between the definition of sustainability by the European Commission's Green Paper (2001) and the cooperatives principles adopted by the International Cooperative Alliance (ICA) is clear. The Statement on Cooperative Identity (ICA, 1995) declares that cooperative members believe in the ethical values of honesty, openness, social responsibility and caring for others. Three principles remind us explicitly of matters relating to CSR. The fifth principle (education, formation and information) expresses that cooperatives have to provide education to their members. The sixth principle (cooperation between cooperatives) says that cooperatives serve their members and fortalice

the cooperative movement by working in local, regional, national and international structures. The seventh principle (concern for community) specifies that cooperatives work for the sustainable development of their communities. Therefore, the compromise of cooperatives with the community, workers and the environment (since it affirms the compromise with sustainability) is clear (Carrasco, 2007).

From social economy, a cooperative bank is defined as a business where profit allocation criteria are not linked to capital and where decision-making is democratic (Defourny and Monzón, 1992).

According to the European Association of Cooperative Banks (EACB) (2011), cooperative banks play an important role in the financial and economic system. With 4,000 locally operating banks and 65,000 offices, they serve more than 181 million customers, represent 50 million members and 777,500 employees, and have an average market share of about 20%.

By means of their actions and with particular business model, cooperative banks have positioned sustainability at the core of their identity. They help maintain employment opportunities in remote regions and contribute to guaranteeing the livelihood of whole communities. Given their specialised knowledge, they are among the main providers of credit of SMEs, farmers and fisheries. Likewise, they have a long-standing tradition of development work in developing countries and they are engaging in direct development initiatives. Finally, they take part in the life and development of their local communities (EACB, 2005).

The EACB (2011) notes that the global financial crisis of recent years has resulted in increased interest in sustainable alternatives. Nevertheless, the challenge is to combine their cooperative specificities with external standards and guidelines for sustainability in order to preserve their contribution to more sustainable economic and social development. The financial sector plays a key role in promoting the stability of society, which is why many Cooperative Groups' reports have been implemented by integrating sustainability reporting. Most are prepared in obedience to the GRI sustainability reporting guidelines, including information required by the Global Compact.

In this line, we address the following research questions: Are European cooperative banks especially active in sustainability reporting? How the crisis influenced on the

sustainability reporting? Are there significant differences between cooperatives banks reports and banks reports? What is the content of cooperative banks sustainability reports?

3. METHODOLOGY AND DATA

Several studies have examined the content and quality of sustainability reports. The literature on corporate social, ethical and environmental reporting is ample and complete (Gray et al., 1995; Mathews, 1997), and it uses content analysis to collect data on disclosure in annual reports (Guthrie and Mathews, 1985; Guthrie and Parker, 1990). Traditionally, this method has been used to evaluate the extent of disclosure of various items in annual reports of listed companies (Gray et al., 1995; Guthrie and Mathews, 1985; Guthrie and Parker, 1990; Zeghal and Ahmed, 1990). The literature tends to report the level of disclosure of various social and environmental elements. The disclosure of these elements has dominated the use of content analysis (Guthrie & Abeysekera, 2006).

The banking industry is very sensitive to sustainability. Many financial institutions cast a significant amount of sustainability-related information to different stakeholders. Specifically, cooperative banks, as social economy institutions, have a special relationship with sustainability. Given the lack of previous studies, we investigated the sustainability reporting behaviour in European cooperative banks. For this purpose, we employed the GRI's Sustainability Disclosure Database to look for financial entities disclosing a sustainability report between 2000 and 2013, and we studied the trends during this period. Then, we analysed the format and the characteristics of the reports presented in 2012 by organisation type (bank or cooperative bank). Specifically, we focused on the type of report, the application level and the status, the use of the sector supplement and the use of the integrated report. Furthermore, we analysed the reports content from cooperative banks to know what information they disclose about their sustainability practices. Finally, we explore the communication channels used for disclosing this information.

As shown in Table 1, 170 entities from 25 different European countries published a report during the study period. Most companies were Spanish (21.76%), followed at a distance by Dutch, Swiss and German entities (8.82%). If we differentiate per organisation type, we find that 90% were banks, while 10% were cooperative banks. The first ones belonged mostly to Spain (20.92%), Germany and Switzerland (9.15%). The second ones were predominantly from Spain (29.41%), the Netherlands and Austria (11.76%).

Table 1 - Organisations per country and organisation type

Country	Number of banks	% of banks	Number of cooperative banks	% of cooperative banks	Total	% of total
Andorra	1	0.65	0	0.00	1	0.59
Austria	7	4.58	2	11.76	9	5.29
Belgium	2	1.31	0	0.00	2	1.18
Bulgaria	1	0.65	0	0.00	1	0.59
Denmark	1	0.65	1	5.88	2	1.18
Finland	1	0.65	1	5.88	2	1.18
France	5	3.27	1	5.88	6	3.53
Germany	14	9.15	1	5.88	15	8.82
Greece	7	4.58	0	0.00	7	4.12
Hungary	7	4.58	1	5.88	8	4.71
Iceland	1	0.65	0	0.00	1	0.59
Italy	6	3.92	1	5.88	7	4.12
Luxembourg	1	0.65	0	0.00	1	0.59
Netherlands	13	8.50	2	11.76	15	8.82
Norway	2	1.31	0	0.00	2	1.18
Poland	4	2.61	0	0.00	4	2.35
Portugal	5	3.27	0	0.00	5	2.94
Romania	1	0.65	0	0.00	1	0.59
Russia	9	5.88	0	0.00	9	5.29
Slovak Republic	1	0.65	0	0.00	1	0.59
Spain	32	20.92	5	29.41	37	21.76
Sweden	10	6.54	0	0.00	10	5.88
Switzerland	14	9.15	1	5.88	15	8.82
Ukraine	1	0.65	0	0.00	1	0.59
United Kingdom	7	4.58	1	5.88	8	4.71
Total	153	100	17	100	170	100

Source: GRI's database (2014)

4. RESULTS

4.1. Evolution of sustainability reporting among European financial entities

As regards the number of sustainability reports (SR), we found 719 reports published from 2000 to 2013. Our data indicate that most of these reports belonged to Spanish (25.59%), Dutch (12.24%), Swiss (8.90%) and German (7.51%) entities. If we turn our attention to the diffusion dynamics of an organisation type, cooperative banks published 62 reports, which represent 8.62% of the total. The adoption of sustainability reporting by cooperative banks was highest in the Netherlands (29.03%), Spain (25.81%), Italy and Denmark (9.68%). Banks disclosed 657 reports, which is 91.38% of the total. In this case, the first country per reports disclosed is Spain (25.57%). The Netherlands (10.65%), Switzerland

(9.59%) and Germany (7.61%) respectively occupy the second, third and fourth positions (see Table 2).

Table 2 - Reports per country and organisation type

Country	SR from banks	% of SR from banks	SR from cooperative banks	% of SR from cooperative banks	Total	% of total
Andorra	3	0.46	0	0.00	3	0.42
Austria	31	4.72	3	4.84	34	4.73
Belgium	14	2.13	0	0.00	14	1.95
Bulgaria	2	0.30	0	0.00	2	0.28
Denmark	6	0.91	6	9.68	12	1.67
Finland	2	0.30	2	3.23	4	0.56
France	16	2.44	1	1.61	17	2.36
Germany	50	7.61	4	6.45	54	7.51
Greece	24	3.65	0	0.00	24	3.34
Hungary	26	3.96	2	3.23	28	3.89
Iceland	1	0.15	0	0.00	1	0.14
Italy	33	5.02	6	9.68	39	5.42
Luxembourg	9	1.37	0	0.00	9	1.25
Netherlands	70	10.65	18	29.03	88	12.24
Norway	11	1.67	0	0.00	11	1.53
Poland	5	0.76	0	0.00	5	0.70
Portugal	24	3.65	0	0.00	24	3.34
Romania	2	0.30	0	0.00	2	0.28
Russia	24	3.65	0	0.00	24	3.34
Slovak Republic	5	0.76	0	0.00	5	0.70
Spain	168	25.57	16	25.81	184	25.59
Sweden	32	4.87	0	0.00	32	4.45
Switzerland	63	9.59	1	1.61	64	8.90
Ukraine	1	0.15	0	0.00	1	0.14
United Kingdom	35	5.33	3	4.84	38	5.29
Total	657	100	62	100	719	100

Source: GRI's database (2014)

In the next table, we see how the number of sustainability reports increased significantly from 2000 to 2011. Between 2000 and 2003, only banks published sustainability reports, and any cooperative bank disclosed their economic, social and environmental performance during this period. As regards organisation type, proportions are similar to the period 2004-2013. From 2004, the number of reports of cooperative banks increased in one or two reports each year until 2011, when the trend peaked with 11 reports. Therefore, cooperative banks joined sustainability disclosure later than commercial banks but both followed the same trend over the period and the peak of the series came at the same time. The disclosure of reports drastically dropped in the last years. Due to the financial crisis, the banking sector has been vastly restructured and, consequently, the number of financial entities has lowered. Indeed a large number of entities have disappeared and new entities have been

created. In absolute terms, this situation is more pronounced in the case of banks but, actually, in relative terms, the number of banks' reports decreased by 6%, while the number of cooperative banks' reports went down by 18% in 2012.

Table 3 - Reports evolution per organisation type

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total
Banks	1	7	3	7	16	32	40	55	66	70	89	104	98	69	657
% of banks	100	100	100	100	94.12	91.43	90.91	90.16	91.67	89.74	91.75	90.43	91.59	92.00	91.38
Cooperative banks	0	0	0	0	1	3	4	6	6	8	8	11	9	6	62
% of cooperative banks	0	0	0	0	5.88	8.57	9.09	9.84	8.33	10.26	8.25	9.57	8.41	8.00	8.62
Total	1	7	3	7	17	35	44	61	72	78	97	115	107	75	719

Source: GRI's database (2014)

The next table summarises the evolution of sustainability reports per country. According to Kolk, 2004; CSR Network, 2003; O'Dwyer y Owen, 2005; and CorporateRegister.com (2013), we found that the number of sustainability reports has increased over the last years. This trend was more patent in Spain, the country that achieved the highest number of published reports, although there were no reports until 2003. The first sustainability report was published in 2000 by a Dutch entity; while Finland was the latest country in adopt this practice in 2012. In some countries, the number of sustainability reports has decreased since the beginning of the economic crisis. García-Benau et al. (2013) said that the number of sustainability reports of companies included in the Spanish Stock Market increased significantly with the crisis. On the other hand, we found that the decline in the number of issued reports is more marked in Spain, where disclosed reports went down by 100% between 2011 and 2012. This is due to the drastic restructuring of the Spanish banking system, especially as far as savings banks are concerned. This restructuring has been underway since 2011. It has reduced the number of entities, has diminished the sector's capacity (branches and employees) and has transformed savings banks (non-profit organisations) into commercial banks (joint stock firms) (Bank of Spain, 2012). Specifically, the number of cooperative banks amounted to 74 entities at the end of 2011 went down to 68 at the end of 2012, owing to several integration processes in the credit cooperative sector. In fact, 31 of them are integrated into three cooperative groups (UNACC, 2012). In other European countries, this trend is not as pronounced. In some countries, the number of reports

is stable (i.e. Luxembourg, Finland, Hungary, Belgium or Denmark). In other countries, the trend is upward (i.e. Sweden or Poland).

Table 4 - Reports evolution per country

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total
Spain	0	0	0	3	6	14	21	24	27	26	25	22	11	5	184
Netherlands	1	3	2	1	6	6	7	6	7	6	9	11	13	10	88
Switzerland	0	0	0	0	1	2	3	3	4	5	10	11	15	10	64
Germany	0	0	0	1	1	3	1	4	4	5	8	12	9	6	54
Italy	0	2	0	1	1	2	1	4	4	4	4	6	6	4	39
United Kingdom	0	0	1	0	1	2	4	3	6	5	5	5	4	2	38
Austria	0	0	0	0	1	1	0	3	3	2	4	9	6	5	34
Sweden	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4	5	8	6	8	32
Hungary	0	0	0	0	0	0	0	2	2	5	6	5	4	4	28
Greece	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	3	5	6	4	24
Portugal	0	0	0	0	0	1	0	1	3	3	4	4	5	3	24
Russia	0	0	0	0	0	0	1	2	1	0	2	6	7	5	24
France	0	1	0	1	0	1	2	3	2	1	2	1	2	1	17
Belgium	0	0	0	0	0	1	2	2	2	1	2	2	1	1	14
Denmark	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	2	2	2	12
Norway	0	0	0	0	0	1	1	2	1	0	2	2	2	0	11
Luxembourg	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Poland	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	2	5
Slovak Republic	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	5
Finland	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	4
Others*	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	2	3	0	9
Total	1	7	3	7	17	35	44	61	72	78	97	115	107	75	719

*Others: Andorra, Bulgaria, Romania, Iceland, Ukraine

Source: GRI's database

4.2. Analysis of sustainability reports

In 2012, only 107 European financial entities published a sustainability report, as revealed in Table 5. It represents 1.3% of all European credit institutions, reaching the figure of 8,060 entities, according to European Banking Federation (2012). The country that disclosed more reports was Switzerland (14.02%), followed by the Netherlands (12.15 %) and Spain (10.28%). If we differentiate per organisation type, 91.59% of these reports were from banks and 8.41% from cooperative banks. In the banks' case, Switzerland occupied the first position in sustainability reporting (14.29%), followed by the Netherlands (11.22%), Spain (9.18%) and Germany (8.16%). In the cooperative banks' case, sustainability reports were more frequent in the Netherlands and Spain (22.22%), while the rest of reports were from Denmark, Finland, Germany, Italy and Switzerland (11.11%).

Table 5 - Reports per country and organisation type

Country	SR from banks	% of SR from banks	SR from cooperative banks	% of SR from cooperative banks	Total	% of total
Austria	6	6.12	0	0.00	6	5.61
Belgium	1	1.02	0	0.00	1	0.93
Bulgaria	1	1.02	0	0.00	1	0.93
Denmark	1	1.02	1	11.11	2	1.87
Finland	1	1.02	1	11.11	2	1.87
France	2	2.04	0	0.00	2	1.87
Germany	8	8.16	1	11.11	9	8.41
Greece	6	6.12	0	0.00	6	5.61
Hungary	4	4.08	0	0.00	4	3.74
Iceland	1	1.02	0	0.00	1	0.93
Italy	5	5.10	1	11.11	6	5.61
Luxembourg	1	1.02	0	0.00	1	0.93
Netherlands	11	11.22	2	22.22	13	12.15
Norway	2	2.04	0	0.00	2	1.87
Poland	1	1.02	0	0.00	1	0.93
Portugal	5	5.10	0	0.00	5	4.67
Russian Federation	7	7.14	0	0.00	7	6.54
Slovak Republic	1	1.02	0	0.00	1	0.93
Spain	9	9.18	2	22.22	11	10.28
Sweden	6	6.12	0	0.00	6	5.61
Switzerland	14	14.29	1	11.11	15	14.02
Ukraine	1	1.02	0	0.00	1	0.93
United Kingdom	4	4.08	0	0.00	4	3.74
Total	98	100	9	100	107	100

Source: GRI's database (2014)

Focusing on the type of report, we made a distinction among four categories, following the classification that we found into the GRI's database. In 2012, 62.62% of entities prepared their reports according to the version G3 of the GRI Guidelines, while 29.9% applied the version G3.1. If we differentiate per organisation type, 64.3% of banks followed the version G3, while 55.6% of cooperative banks used the version G3.1. Per type of report, 94% of sustainability reports written according to the version G3 belonged to banks and 6% to cooperative banks; 84.4% of reports based on the version G3.1 were from banks, while 15.6% were from cooperative banks. Only banks presented sustainability reports referring or not following the GRI Guidelines (see Table 6). It is not possible to affirm whether the differences between both groups are significant because 50.0% of cells have expected count less than 5 and it means that the Chi-Square tests lose reliability. However, it is noticeable that cooperatives stand out in the use of the latest standard (G3.1).

Table 6- Type of report

Crosstab							
			Type of report				Total
			Non - GRI	GRI - Referenced	GRI - G3	GRI - G3.1	
Organisation Type	Bank	Count	6	2	63	27	98
		% within Type of report	100.0%	100.0%	94.0%	84.4%	91.6%
	Cooperative	Count	0	0	4	5	9
	bank	% within Type of report	.0%	.0%	6.0%	15.6%	8.4%
Total		Count	6	2	67	32	107
		% within Type of report	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Source: GRI's database (2014)

After finishing the sustainability report, companies declare the level to which they have applied the GRI Reporting Framework. They can declare three levels (A, B or C), depending on the elements included into the report. Each level reflects an increasing application or coverage. Moreover, if companies use external assurance, they can self-declare a “plus” (GRI, 2006, 2011). According to our data, the entities adopted mostly the level A+. It was declared by 37.4% of entities (37/99), 89.2% of them were banks and 10.8% were cooperative banks. The level B was adopted by 21.2% of firms (21/99), 95.2% were banks and 4.8% were cooperative banks. Among banks, the most adopted level was the A+ (36.7%), followed by the level B (22.2%) and the level B+ (18.9%). As regards to cooperative banks, they declared mainly the level A+ (44.4%), followed by the level C (22.2%). Levels A and B+ were only adopted by banks (see Table 7). In this case, it is also unviable to say whether differences per organisation type are significant because 57.1% of cells have expected count less than 5 and, therefore, the Chi-Square tests are not reliable. Nevertheless, we can point out that cooperative banks lead the application of the maximum level (A+), including all the elements of the GRI Guidelines into the sustainability report.

Table 7 - Application level

			Crosstab						
			Application level						Total
			Undeclared	C	C+	B	B+	A	
Organisation type	Bank	Count	5	5	5	20	17	5	90
		% within Application level	83.3%	71.4%	83.3%	95.2%	100.0%	100.0%	90.9%
	Cooperative	Count	1	2	1	1	0	0	9

bank	% within Application level	16.7%	28.6%	16.7%	4.8%	.0%	.0%	10.8%	9.1%
Total	Count	6	7	6	21	17	5	37	99
	% within Application level	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Source: GRI's database (2014)

In addition to self-declaration, reporting organisations can choose to have an assurance provider in order to offer an opinion on self-declaration or to request that the GRI checks the self-declaration (GRI, 2006, 2011). Table 8 shows that 35.5% (38/107) of companies chose the GRI to check their reports, 86.8% of them were banks and 13.2% were cooperative banks. The third-party-checked option was chosen by 21.5% of entities, specifically 91.3% were banks and 8.7% were cooperative banks. The rest of entities did not choose any external organisation to check the self-declaration. Because of 50.0% of cells have expected count less than 5, significant differences between groups cannot be proved. Though, both banks and cooperative banks preferred the GRI-checked alternative.

Table 8 - Status

Crosstab							
			Status				Total
			Undeclared	Self-declared	GRI-checked	Third-party-checked	
Organisation type	Bank	Count	13	31	33	21	98
		% within Status	92.9%	96.9%	86.8%	91.3%	91.6%
	Cooperative bank	Count	1	1	5	2	9
		% within Status	7.1%	3.1%	13.2%	8.7%	8.4%
Total		Count	14	32	38	23	107
		% within Status	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Source: GRI's database (2014)

Sector Supplements complement guidelines with interpretations and guidance as to how to apply them in a particular sector, and they include sector-specific performance indicators (GRI, 2006, 2011). Data presented in table 9 revealed that most entities (83.8%) applied the Financial Services Sector Supplement (FSSS) to elaborate their reports. Among these, 90.4% were banks and 9.6% were cooperative banks. Only 13.1% of entities did not use the FSSS and only in the case of some banks is not applicable the use of the supplement. As we told previously, we cannot prove significant differences between banks and cooperative banks because 50.0% of cells have expected count less than 5 and it means that

the Chi-Square tests lose reliability. But, in general, all entities applied the specifications from the supplement.

Table 9 - Sector Supplement

Crosstab						
			Sector supplement			Total
			Not applicable	Not used	FSSS	
Organisation type	Bank	Count	3	12	75	90
		% within Sector supplement	100.0%	92.3%	90.4%	90.9%
	Cooperative bank	Count	0	1	8	9
		% within Sector supplement	.0%	7.7%	9.6%	9.1%
Total		Count	3	13	83	99
		% within Sector supplement	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Source: GRI's database (2014)

In recent years, a selected number of companies have started to integrate sustainability reporting into annual reports. Regulatory and other reporting initiatives are embracing the concept of integrated reporting (KPMG, 2010). Of all the reports published in 2012, 23.3% are integrated. Specifically, 87.5% of them belonged to banks, while 12.5% belonged to cooperative banks. Both banks and cooperative banks largely presented not integrated reports, as we can see in the next table. However, the percentage of cooperative banks presenting an integrated report is higher than the percentage of banks (33.3% vs. 22.3% respectively), although, we cannot confirm whether there are significant differences between groups because 25.0% of cells have expected count less than 5 and that means a loss of the Chi-Square tests' reliability, like in previous cases.

Table 10 - Integrated reports

Crosstab					
			Integrated		Total
			Not integrated	Integrated	
Organisation type	Bank	Count	73	21	94
		% within Integrated	92,4%	87,5%	91,3%
	Cooperative bank	Count	6	3	9
		% within Integrated	7,6%	12,5%	8,7%
Total		Count	79	24	103
		% within Integrated	100,0%	100,0%	100,0%

Source: GRI's database (2014)

4.3. Sustainability reports of cooperative banks

If we pay attention to cooperative banks, only 9 of them disclosed a sustainability report in 2012. In table 11, we present these entities and summarise their characteristics. They are Caja Laboral and Cajamar Caja Rural from Spain, DZ Bank from Germany, Nykredit from Denmark, OP-Pohjola Group from Finland, Rabobank and SNS Reaal Groep from the Netherlands, Raiffeisen Schweiz from Switzerland and UBI Banca from Italy. In order to identify which information they disclose about their sustainability, we analysed their reports. We also investigated about the communication channels used to disclose this information.

Table 11 - Sample description

Name	Caja Laboral	Cajamar	DZ Bank	Nykredit	OP-Pohjola Group	Rabobank	Raiffeisen Schweiz	SNS Reaal Groep	UBI Banca
Country	Spain	Spain	Germany	Denmark	Finland	Netherlands	Switzerland	Netherlands	Italy
Size	Large	Large	Large	Large	Large	Large	Large	Large	Large
Total assets (€ million)	20,840	30,192	245,412	187,364	92,287	731,665	128,940	132,174	129,804
ROA (%)	n.a.	0.09	n.a.	0.10	0.49	0.38	n.a.	n.a.	n.a.
ROE (%)	n.a.	n.a.	n.a.	2.0	6.50	7.6	6.2	1.7	n.a.
Listed / Non-listed	Non-listed	Non-listed	Listed	Non-listed	Non-listed	Non-listed	Non-listed	Listed	Listed
Type of report	GRI - G3	GRI - G3.1	GRI - G3	GRI - G3.1	GRI - G3	GRI - G3	GRI - G3.1	GRI - G3.1	GRI - G3.1
Application Level	A+	A+	Undeclared	C	B	A+	C	C+	A+
Status	Third-party-checked	GRI-checked	Undeclared	GRI-checked	GRI-checked	GRI-checked	GRI-checked	Third-party-checked	Self-declared
FSSS	Yes	Yes	Yes	No	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Integrated report	Yes	No	No	No	No	Yes	No	Yes	No

Source: EACB (2012), GRI's database (2014), cooperative banks' sustainability reports (2012)

By means of sustainability reports, companies disclose their economic, environmental and social performance. Overall findings indicate that cooperative banks provide information on all issues, but the most communicated ones are social issues. That could be possible because of their social character and their strong engagement with their stakeholders.

In accordance with de la Cuesta-González et al. (2006), employees seem to be a very important group and cooperative banks try to satisfy their demands by means of policies on increasing safety and stability in the workplace, developing training and participation, and ensuring equal opportunities. With regard to workplace climate, entities report about issues like profits and salaries, training and career development, equal opportunities and work conditions, as noted Illia et al. (2010).

Another highly relevant group is customers. Customer sustainability management means managing product quality or searching for customer satisfaction and loyalty, as noted de la Cuesta-González et al. (2006). Thus, cooperative banks launch products that guarantee security and satisfaction for their clients. For example, UBI Banca developed the Pricing Excellence project in 2011, to achieve at the same time higher revenues and greater customer satisfaction through better management of prices.

In line with EACB (2005, 2011), cooperative banks have strong links to SMEs, and to the agri-food and fishing industries. On the one hand, their knowledge about the local context allows them to propose products adapted to the needs of their SME customers. On the other hand, many of them, such as the Raiffeisen banks (Germany, Austria, the Netherlands, Luxembourg, Finland, etc.) or Cajas Rurales (Spain) were born from farm cooperatives, and consequently, they are specialised in these particular types of business.

Otherwise, they supply ethical and socially responsible investment instruments such as ethical funds, socially responsible funds and savings account products. Similarly with microfinance, they support the economic reintegration of vulnerable population segments. It encourages self-employment and private sector initiative, and contributes to the stability of economy and society.

In addition, cooperative banks are strongly committed to international cooperation and development work. Nearly all national cooperative banking organisations have specialised institutions (associations, foundations, independent banks or consultancies) that are active in setting up cooperative banking networks throughout the developing world.

Moreover, these entities exercise numerous initiatives for economic, social and cultural development, and for the cohesion of their local communities. They use part of their proceeds to support actions, which often rely on the voluntary involvement of staff members. Most of these activities are undertaken by local cooperative banks at a local level, as they know their communities' needs and customs. Their activities are usually channelled through foundations and they are actively involved in the development of social and economic projects.

For example, for many years DZ Bank has provided financial support to “*Aktive Bürgerschaft*”, an association that promotes the long-term development of citizenship

activities and charitable organizations. OP-Pohjola is one of the largest corporate bodies financing Finish universities.

Furthermore, cooperative banks organise events such as sponsors in youth activities, sports, culture and local art venues. They are also strongly engaged in promoting the social involvement of individuals in society in particular. On the one hand, as is the case for development activities in third countries, employees are usually given the opportunity to participate benevolently in projects. On the other hand, some member organisations have set up platforms that inform customers and citizens about means to become socially active.

In relation to good governance, cooperative banks have a code of ethics that workers sign for the purpose of ensuring the highest standards of social responsibility. In this case, it specifies ethical conduct, and the rights and duties of management and employees. Rabobank Group sets itself high standards for the way it deals with customers, partners, employees and society in general. These standards are reflected in the Rabobank Group Code of Conduct. They also have a bribery and corruption policy.

Finally, with regard to communication channels, cooperative banks report their sustainability mainly through their corporate website. However, they use increasingly Web 2.0 and they are present in several social networks. Table 7 reveals that cooperative banks with higher presence in social networks are Caja Laboral, Cajamar, DZ Bank, Rabobank, SNS Reaal Groep and UBI Banca, and the social network used by all companies is Facebook. Moreover, it should be noted that they have corporate blogs on sustainability issues.

Table 12 - Cooperative banks in social networks

Name				
Caja Laboral	Yes	Yes	Yes	Yes
Cajamar Caja Rural	Yes	Yes	Yes	Yes
DZ Bank	Yes	Yes	Yes	Yes
Nykredit	Yes	Yes	No	Yes
OP-Pohjola Group	Yes	No	Yes	Yes
Rabobank	Yes	Yes	Yes	Yes
Raiffeisen Schweiz	Yes	Yes	No	No
SNS Reaal Groep	Yes	Yes	Yes	Yes
UBI Banca	Yes	Yes	Yes	Yes

Source: Social networks (2013)

5. CONCLUSIONS

As noted in the literature review, the historical, economic and ideological nature of cooperative banks allows them to link their objectives with the sustainability definition. Consequently, it is hypothesised that these features will translate into more and better information about their sustainability.

Findings illustrate that 170 European financial entities published a report from 2000 to 2013. The leader country on sustainability reporting across these years was Spain, followed by the Netherlands and Switzerland. Specifically, 91.38% of the reports belonged to banks and 8.62% to cooperative banks.

The number of sustainability reports increased from 2000 until 2011. The results show the later incorporation of European cooperative banks into sustainability disclosure as compared to banks. This seems a consequence of their conservative nature, their proximity to customers and the use of informal communication channels. In addition, a rise of the 'sustainability crisis' in issuing sustainability reports (due to the impact of the economic crisis on management priorities) took place in 2012. Despite the social nature of cooperative banks, the decline in the number of published reports is more marked than in the case of banks, although the proportion of published reports for both cooperative banks and banks is maintained.

In 2012, 8.41% (9/107) of sustainability reports were published by cooperative banks. It shows how very few cooperative banks disclose their sustainability information in relation to their weight in the European banking market. However, this weight is very heterogeneous depending on the country. Thus, for example, the percentage of cooperative bank reports is much higher than their market share (according to EACB data in 2011) in the case of Spanish, Swiss and Danish entities, and is lower in the Dutch and German cases. In short, although the number of sustainability reports is apparently low, the conclusion must be qualified because it responds to the weight of cooperative banks in the European market and, in some cases, even improves it.

Regarding the characteristics of 2012 sustainability reports, most entities used the version G3 of the GRI Guidelines to prepare their reports. However, if we differentiate per organisation type, banks preferred this version and cooperative banks applied mostly the version G3.1. In relation to application level, practices are very heterogeneous, that means

there are many differences on the number of indicators that they report, but the most declared level is A+. In relation to status, the majority chose the GRI to check their reports. Almost all of them applied the specific Sector Supplement and they largely presented not integrated reports. It is not possible to affirm whether the differences between banks and cooperative banks are significant because several cells have expected count less than 5 and it means that the Chi-Square tests lose reliability. However, in relation to private banks, cooperative banks stand out in the use of latest standards, best application levels and integrated reporting.

As regards to the content, cooperative banks provide more social information than that of an economic or environmental type. The most popular contents are usually related to local development, financial inclusion, ethical investments, cultural activities, etc. This bias seems to stem from their traditional social action, often linked to education funds.

Finally, concerning to communication channels, cooperative banks have a strong presence on the Web 2.0 and all of them use social networks (especially Facebook). Caja Laboral, Cajamar, Rabobank and DZ Bank have a high presence in social networks, and besides, they have corporate blogs on sustainability issues.

On the basis of our descriptive analysis, cooperative banks should to engage more with sustainability disclosure. Investing in sustainability reporting is a way to obtain legitimacy among the stakeholders, to enhance the reputation and to gain competitive advantage. In the current situation, disclosing information about sustainability could help to reinforce the trust and credibility. Cooperative banks, as a social economy institution, have a special relationship with sustainability. This relationship may represent a valuable asset for business development only if they are able to provide greater credibility and trust in society and if there is an effective dialogue with stakeholders.

Given the small sample of standardised cooperative bank sustainability reports, this exploratory study should continue to set more specific goals to learn about the financial, human, organisational and corporate governance features that determine the communication of sustainability in cooperative banks as a whole.

REFERENCES

- ADAMS, C. A. (2002) Internal organisational factors influencing corporate social and ethical reporting: beyond current theorising. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, N° 15 (2), p. 223-50.
- ADAMS, C. A.; HILL, W. Y. and ROBERTS, C. B. (1998) Corporate social reporting practices in Western Europe: legitimating corporate behaviour? *The British Accounting Review*, N° 30 (1), p.1-21.
- ANDRIKOPOULOS, A. and DIAKIDIS, N. (2007). Financial reporting practices on the internet: the case of companies listed in the Cyprus Stock Exchange. Available at SSRN 999183.
- BANK OF SPAIN (2012) The Spanish Banking Sector. Restructuring of the financial system.
- BIRTH, G.; ILLIA, L.; LURATI, F. and ZAMPARINI, A. (2008) Communicating CSR: practices among Switzerland's top 300 companies. *Corporate Communications: An International Journal*, N° 13 (2), p. 182-96.
- BROWN, N. and DEEGAN, C. (1998) The public disclosure of environmental performance information - A dual test of media agenda setting theory and legitimacy theory. *Accounting and Business Research*, N° 29 (1), p. 21-41.
- CARRASCO, I. (2007) Corporate social responsibility, values, and cooperation. *International Advances in Economic Research*, N° 13 (4), p. 454-60.
- COCHRAN, P. L. and WOOD, R. A. (1984) Corporate Social Responsibility and Financial Performance. *Academy of Management Journal*, N° 27 (1), p. 42-56.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (2001) Green Paper- Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility. COM (2001) 366 final, Brussels.
- CORNELIUS, N.; TODRES, M.; JANJUHA-JIVRAJ, S.; WOODS, A. and WALLACE, J. (2008) Corporate social responsibility and the social enterprise. *Journal of Business Ethics*, N° 81 (2), p. 355-70.
- CORPORATEREGISTER.COM (2013) CRPerspectives 2013. Global CR Reporting Trends and Stakeholder Views. CorporateRegister.com. London.
- CSR EUROPE (2000a) The First Ever European Survey of Consumers' Attitude on Corporate Social Responsibility. Brussels, CSR Europe Publications.
- CSR EUROPE (2000b) Communicating Corporate Social Responsibility. Brussels, CSR Europe Publications.

- CSR NETWORK (2003) *Material World: The 2003 Benchmark Survey of Global Reporting*. CSR Network Limited, Bath, UK.
- DEEGAN, C. and RANKIN, M. (1999) The environmental reporting expectations gap: Australian evidence. *The British Accounting Review*, N° 31 (3), p. 313-46.
- DEFOURNY, J. and MONZÓN, J.L. (1992) *Economía social*. CIRIEC-España.
- DE LA CUESTA-GONZÁLEZ, M.; MUÑOZ-TORRES, M. J. and FERNÁNDEZ-IZQUIERDO, M. Á. (2006) Analysis of social performance in the Spanish financial industry through public data. A proposal. *Journal of Business Ethics*, N° 69 (3), p. 289-304.
- DU, S.; BHATTACHARYA, C. B. and SEN, S. (2007) Reaping relational rewards from corporate social responsibility: The role of competitive positioning. *International Journal of Research in Marketing*, N° 24 (3), p. 224-41.
- EMANUELE, R. and HIGGINS, S. H. (2000) Corporate culture in the nonprofit sector: A comparison of fringe benefits with the for-profit sector. *Journal of Business Ethics*, N° 24 (1), p. 87-93.
- EUROPEAN ASSOCIATION OF CO-OPERATIVE BANKS (EACB) (2005) *Corporate Social Responsibility: The Performance of Cooperative Banks*. EACB, Brussels.
- EUROPEAN ASSOCIATION OF CO-OPERATIVE BANKS (EACB) (2011) *Co-operative Social Responsibility. 2011 Sustainability Review*. EACB, Brussels.
- EUROPEAN BANKING FEDERATION (EBF) (2012) *European Banking Sector. Facts and Figures 2012*. EBF, Brussels.
- EUROPEAN COMMISSION (2011) *A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility*. European Commission, Brussels.
- FERNÁNDEZ-FEIJÓO-SOUTO, B.; ROMERO, S. and RUIZ-BLANCO, S. (2012) Measuring quality of sustainability reports and assurance statements: characteristics of the high quality reporting companies. *International Journal of Society Systems Science*, N°4 (1), p. 5-27.
- FERNÁNDEZ, B. and SOUTO, F. (2009) Crisis and Corporate Social Responsibility: Threat or Opportunity?. *International Journal of Economic Sciences and Applied Research*, N° 2 (1), p. 36-50.
- FIFKA, M. S. (2013) *Corporate Responsibility Reporting and its Determinants in Comparative Perspective – a Review of the Empirical Literature and a Meta-analysis*. *Business Strategy and the Environment*, N° 22 (1), p. 1-35.

- FIFKA, M. S. and DRABBLE, M. (2012) Focus and standardization of sustainability reporting—a comparative study of the United Kingdom and Finland. *Business Strategy and the Environment*, N° 21 (7), p. 455-74.
- FRANKEL, R.; MCNICHOLS, M. and WILSON, G. P. (1995) Discretionary disclosure and external financing. *The Accounting Review*, N° 70 (1), p. 135-50.
- GARCÍA-BENAU, M.A.; SIERRA-GARCÍA, L. and ZORIO-GRIMA, A. (2013) Financial crisis impact on sustainability reporting. *Management decision*, N° 51 (7), p.1528-1542.
- GRAY, R.; KOUHY, R. and LAVERS, S. (1995) Corporate social and environmental reporting: a review of the literature and a longitudinal study of UK disclosure. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, N° 8 (2), p. 47-77.
- GRAY, R.; OWEN, D. and ADAMS, C. (1996) *Accounting and Accountability: Changes and Challenges in Corporate Social and Environmental Reporting*. Prentice Hall Europe, London.
- GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) (2006) *Sustainability reporting guidelines, version 3*. GRI, Amsterdam, the Netherlands.
- GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) (2011) *Sustainability reporting guidelines, version 3.1*. GRI, Amsterdam, the Netherlands.
- GUTHRIE, J. and ABEYSEKERA, I. (2006) Content analysis of social, environmental reporting: what is new? *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, N° 10 (2), p. 114-26.
- GUTHRIE, J. and MATHEWS, M. R. (1985) Corporate social accounting in Australia. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, N° 7 (251), p. 251-77.
- GUTHRIE, J. and PARKER, L. D. (1990) Corporate social disclosure practice: a comparative international analysis. *Advances in public interest accounting*, N° 3 (2), p. 159-76.
- HOOGHTEMSTRA, R. (2000) Corporate communication and impression management – new perspectives why companies engage in corporate social reporting. *Journal of Business Ethics*, N° 27, p. 55-68.
- INTERNATIONAL CO-OPERATIVE ALLIANCE (ICA) (1995) Statement on the Co-operative Identity. ICA 1995 General Assembly, Manchester.
- ILLIA, L.; RODRÍGUEZ, B. C. and DEL VALLE BRENA, A. G. (2010) La comunicación de la RSC entre las 250 principales empresas europeas. *Cuadernos de información*, N° 27, p. 85-96.

- ILLIA, L.; ROMENTI, S. and ZYGLIDOPOULOS S. (directors) (2010) CSR Communication. Exploring European cross-national differences and tendencies. IE School of communication.
- KNOX, S.; MAKLAN, S. and FRENCH, P. (2005) Corporate social responsibility: exploring stakeholder relationships and programme reporting across leading FTSE companies. *Journal of Business Ethics*, N° 61 (1), p. 7-28.
- KOLK, A. (2003) Trends in sustainability reporting by the Fortune Global 250. *Business Strategy and the Environment*, N° 12 (5), p. 279-91.
- KOLK, A. (2004) A decade of sustainability reporting: developments and significance. *International Journal of Environment and Sustainable Development*, N° 3 (1), p. 51-64.
- KOLK, A. (2008) Sustainability, accountability and corporate governance: exploring multinationals' reporting practices. *Business Strategy and the Environment*, N° 17 (1), p. 1-15.
- KOLK, A. (2010) Trajectories of sustainability reporting by MNCs. *Journal of World Business*, N° 45 (4), p. 367-74.
- KOLK, A.; WALHAIN, S. and VAN DE WATERINGEN, S. (2001) Environmental reporting by the Fortune Global 250: exploring the influence of nationality and sector. *Business Strategy and the Environment*, N° 10 (1), p. 15-28.
- KPMG (2010) Integrated reporting. Closing the loop of strategy. KPMG Global Sustainability Services, Amsterdam, the Netherlands.
- KPMG (2011) KPMG International survey of corporate sustainability reporting 2011. KPMG Global Sustainability Services, Amsterdam, the Netherlands.
- KPMG (2013) KPMG International survey of corporate sustainability reporting 2013. KPMG Global Sustainability Services, Amsterdam, the Netherlands.
- LEFTWICH, R. W.; WATTS R. L. and ZIMMERMAN, J. L. (1981) Voluntary corporate disclosure: The case of interim reporting. *Journal of accounting research*, N° 19, p. 50-77.
- LEV, B. and PENMAN, S. H. (1990) Voluntary forecast disclosure, nondisclosure, and stock prices. *Journal of Accounting Research*, N° 28 (1), p. 49-76.
- MATHEWS, M.R. (1997) Twenty-five years of social and environmental accounting research: is there a silver jubilee to celebrate? *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 10, N°. 4, p. 481-531.
- MCWILLIAMS, A. and SIEGEL, D. (2001) Corporate social responsibility: A theory of the firm perspective. *Academy of Management Review*, N° 26 (1), p. 117-27.

- MELÉ, D. (2005) Corporate Social Responsibility in Spain: An Overview. IESE Business School Working Paper, N° 543. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=673343>
- MITCHELL, R. K.; AGLE, B. R. and WOOD, D. J. (1997) Toward a theory of stakeholder identification and salience: Defining the principle of who and what really counts. *Academy of Management Review*, N° 22 (4), p. 853-86.
- O'DWYER, B. and OWEN, D. (2005) Assurance statement practice in environmental, social and sustainability reporting: a critical evaluation. *The British Accounting Review*, N° 14, p. 205-229.
- PFLUGRATH, G.; ROEBUCK, P. and SIMNETT, R. (2011) Impact of assurance and assurer's professional affiliation on financial analysts' assessment of credibility of corporate social responsibility information. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, N° 30 (3), p. 239-54.
- PORTER, M. E. and KRAMER, M. R. (2006) Strategy and society: The link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard Business Review*, N° 84 (12), p. 78-92.
- REYNOLDS, M. and YUTHAS, K. (2008) Moral discourse and corporate social responsibility reporting. *Journal of Business Ethics*, N° 78 (1-2), p. 47-64.
- RODRÍGUEZ-GUTIÉRREZ, P., FUENTES-GARCÍA, F.J. and SÁNCHEZ-CAÑIZARES, S.M. (2013) Transparency in social disclosure in financial institutions through Spanish CSR reports in the context of crisis. *Universia Business Review*, N°2 Trimestre, p. 84-107.
- SEN, S.; BHATTACHARYA, C. B. and KORSCHUN, D. (2006) The role of corporate social responsibility in strengthening multiple stakeholder relationships: a field experiment. *Journal of the Academy of Marketing Science*, N° 34 (2), p. 158-66.
- SIMNETT, R. (2012). Assurance of sustainability reports: Revision of ISAE 3000 and associated research opportunities. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, N° 3 (1), p. 89-98.
- TORRES, A.; BIJMOLT, T. H.; TRIBÓ, J. A. and VERHOEF, P. (2012) Generating global brand equity through corporate social responsibility to key stakeholders. *International Journal of Research in Marketing*, N° 29 (1), p. 13-24.
- UNACC (2012) Restructuring of credit cooperatives. Integration processes in the sector. Unión Nacional de Cooperativas de Crédito, Madrid, Spain.
- VARGAS SÁNCHEZ, A. and VACA ACOSTA, R. M. (2005) Responsabilidad Social Corporativa y cooperativismo: Vínculos y potencialidades. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, N° 53, p. 241-60.

- WATTS, R. L. and ZIMMERMAN, J. L. (1978) Towards a positive theory of the determination of accounting standards. *The Accounting Review*, N° 53 (1), p. 112-34.
- WEBER, M. (2008) The business case for corporate social responsibility: A company-level measurement approach for CSR. *European Management Journal*, N° 26 (4), p. 247-61.
- ZEGHAL, D. and AHMED, S.A. (1990) Comparison of social responsibility information disclosure media used by Canadian firms. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, N° 3 (1), p. 38-53.

***LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS Y SOCIEDADES
LABORALES COMO MOTOR DE DESARROLLO ECONÓMICO
Y SOCIAL: ANÁLISIS DE SU IMPACTO SOCIOECONÓMICO
EN LA REGIÓN DE ANDALUCÍA***

POR

Mario CUADRADO SERRÁN¹ y
Antonio Manuel CIRUELA LORENZO²

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es analizar la importancia de las Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales en Andalucía y su contribución a la Economía Social en España. El rol que están asumiendo estas organizaciones empresariales de la Economía Social en la actual situación de crisis económica hace destacar aún más sus funciones social y económica, manteniéndose plena su vigencia como modelos empresariales de desarrollo económico sostenible y solidario.

Con este fin, se realiza un análisis de la creación de Cooperativas y Sociedades Laborales en la región de Andalucía, y mediante la observación de las principales magnitudes económicas y sociales, se tratará de poner de manifiesto su papel fundamental en la generación de valor, mostrando cómo el desarrollo de estas figuras empresariales supone un volumen de negocio y empleo satisfactorio, especialmente en tiempos de crisis. En otras palabras, este estudio trata de mostrar la creciente importancia de las Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales, destacando su relevancia económica y social.

¹ Licenciado en Economía. Universidad de Málaga. Dirección de correo electrónico: mcuadrado@andaluciaemprende.es

² Doctor en Ciencias Empresariales. Universidad de Málaga. Dirección de correo electrónico: acl@uma.es

Palabras clave: Economía Social, autoempleo colectivo, Cooperativas, Sociedades Laborales, Andalucía.

Claves Econlit: M190, J210, P130, J540, M100.

COOPERATIVES AND LABOR COMPANIES AS AN ENGINE OF ECONOMIC AND SOCIAL DEVELOPMENT: ANALYSIS OF THEIR ECONOMIC IMPACT ON THE REGION OF ANDALUSIA

ABSTRACT

The aim of this paper is to analyze the importance of Cooperative Societies and Labor Companies in Andalusia and its contribution to the Social Economy in Spain. The role that these business organizations are taking the Social Economy in the current economic crisis makes further emphasize its social and economic functions, remaining fully in force as business models for sustainable and participatory economic development.

To this end, an analysis of the creation of cooperatives and labor companies in the region of Andalusia is done, and by observing the main economic and social variables, it will be highlighting its key role in the creation of value, showing how the development of these business figures represents a satisfactory volume of business and employment, especially in times of crisis. In other words, this study attempts to show the growing importance of the Cooperative Societies and Industrial Societies, emphasizing its economic and social relevance.

Keywords: Social Economy, self-employment, Cooperatives, Labor Companies, Andalusia.

1. LA ECONOMÍA SOCIAL Y LOS AGENTES ECONÓMICOS QUE LA INTEGRAN EN ESPAÑA

Las empresas de Economía Social en España se diferencian del resto de empresas mercantiles al estar principalmente su propiedad en manos del factor trabajo y no del capital. Estas empresas, representadas por las Cooperativas y Sociedades Laborales, fundamentalmente, surgen o se mantienen a partir de la iniciativa de un grupo de personas que

deciden asociarse poniendo en común su fuerza de trabajo con determinados fines empresariales.

El Comité Económico y Social Europeo (CESE) ha promovido un Informe sobre “la Economía Social en la Unión Europea” dirigido por Chaves y Monzón (2006) en el que se propone una definición de todo el conjunto de la Economía Social siguiendo los criterios establecidos por el *Manual de la Comisión Europea para la elaboración de cuentas satélite de las empresas de la Economía Social*. Dicha definición es la siguiente (Monzón, 2006: 16):

“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.”

Esta definición de Economía Social está tomada literalmente del Manual de Cuentas Satélite de la Comisión Europea anteriormente citado. El propio manual matiza el alcance del principio “una persona un voto”, de raíz cooperativa *rochdaliana*, sustituyéndolo por el criterio de “procesos democráticos de decisión” para las empresas de la Economía Social como las sociedades laborales, empresas de inserción laboral y otras similares (Barea, Monzón, Barea y Westlund, 2006: 39-40).

Esta definición, al igual que la definición incluida en el *Manual para la Elaboración de las Cuentas Satélite de las empresas de la Economía Social* (Barea et al., 2006: 37), prescinde de criterios jurídicos y administrativos y se centra en el análisis de comportamiento de los actores de la Economía Social, permitiendo identificar las similitudes y diferencias entre los mismos, y entre todos ellos y el resto de los agentes económicos, integrando en un

único concepto los principios históricos y valores propios de la Economía Social y la metodología de los sistemas de contabilidad nacional en vigor -Sistema Europeo de Cuentas Nacionales y Regionales de la Comunidad (SEC-95) y Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas (SCN-2008)-.

De este modo, los actores de la Economía Social quedan identificados en dos grandes subsectores (Monzón, 2006: 17):

- a) *El subsector de mercado o empresarial*, formado por aquellas organizaciones microeconómicas cuya principal fuente de recursos proviene del mercado (Cooperativas, Sociedades Laborales, mutuas y otras empresas similares) y;
- b) *El subsector de productores no de mercado*, formado por organizaciones microeconómicas de la Economía Social cuyos recursos monetarios provienen principalmente de fuera del mercado; donaciones, cuotas de socios, rentas de la propiedad o subvenciones (la mayoría de las asociaciones y fundaciones).

Ambos subsectores de la Economía Social se caracterizan por ser *entidades de personas que desarrollan una actividad con el objetivo prioritario de satisfacer necesidades de personas, antes que de retribuir a inversores capitalistas* (CESE, 2009).

La definición de Economía Social establecida en el Informe del Comité Económico y Social Europeo (CESE) permite identificar *siete características comunes* a los dos subsectores de la Economía Social (Monzón, Murgui, Galán y Antuñano, 2010: 29-30):

- 1) Son privadas, es decir, no forman parte del sector público ni están controladas por el mismo.
- 2) Organizadas formalmente, esto es, habitualmente están dotadas de personalidad jurídica propia.
- 3) Con autonomía de decisión, lo que quiere decir que gozan de plena capacidad para elegir y cesar a sus órganos de gobierno, para controlar y organizar todas sus actividades.
- 4) Con libertad de adhesión, o sea, que no son de afiliación obligatoria.

- 5) La eventual distribución de beneficios o excedentes entre los socios usuarios, si se produce, no es en proporción al capital o a las cotizaciones aportadas por los mismos, sino de acuerdo con la actividad que éstos realizan con la entidad.
- 6) Ejercen una actividad económica en sí misma considerada para satisfacer necesidades de personas, hogares o familias; por eso, se dice que las organizaciones de Economía Social son entidades de personas y no de capital. Trabajan con capital y otros recursos no monetarios, no para el capital.
- 7) Son organizaciones democráticas. A excepción de algunas entidades voluntarias productoras de servicios de no mercado a favor de las familias, en el proceso de toma de decisiones de las organizaciones de primer grado de la Economía Social se aplica el principio de “gestión democrática y participativa”, independientemente del capital o cotizaciones aportadas por los socios. Las entidades de otros grados están también organizadas de forma democrática. Los socios controlan mayoritaria, o exclusivamente el poder de decisión de la organización.

En el siguiente cuadro nº 1 se ofrece una clasificación de los diferentes actores de la Economía Social. Esta clasificación se elabora a partir de Barea y Monzón (1994: 15), utilizando la metodología del SEC 1995 y los principios cooperativos, identificándose dos grandes subsectores de la Economía Social:

Cuadro 1. Principales entidades representativas de la Economía Social española clasificadas por sectores institucionales

SECTOR INSTITUCIONAL		ORGANIZACIONES MICROECONÓMICAS DE LA ECONOMÍA SOCIAL ESPAÑOLA
M E R C A D O	Empresas No Financieras SECTOR EMPRESARIAL (producción de bienes y servicios destinados a la venta)	• Cooperativas (Cooperativas de trabajo asociado, de consumidores, agrarias, enseñanza, mar, transportes, viviendas, sociales, sanitarias, etc.). • Sociedades Laborales. • Sociedades Agrarias de Transformación. • Cofradías de pescadores. • Empresas de mercado controladas por la Economía Social.

	Instituciones de Crédito y Empresas de Seguros	• Cooperativas de Crédito (Cajas Rurales, Laborales, Cooperativas de Crédito Profesionales y Populares). • Mutuas de Seguros. • Mutualidades de Previsión Social. • Cooperativas de Seguros. • Grupos empresariales financieros de la Economía Social. • Otros agentes financieros de la Economía Social. • ISFFL al servicio de las entidades financieras de la Economía Social.
N O M E R C A D O	SECTOR INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO (producción de bienes y servicios no destinados a la venta) Instituciones Sin Fines de Lucro al Servicio de los Hogares (ISFLSH)	• Asociaciones. • Fundaciones. • Otras Instituciones Sin Fines de Lucro al Servicio de los Hogares (ISFLSH): Sindicatos, Partidos Políticos, Instituciones religiosas, Clubes sociales, culturales, recreativos, deportivos, etc.

Fuente: Elaboración propia en base a Barea y Monzón (1994: 15).

Desde una perspectiva socioeconómica, existe una apreciable permeabilidad entre ambos subsectores que, en el caso de la Economía Social, es particularmente considerable, con estrechos vínculos entre el mercado y no mercado. Piénsese en las numerosas empresas sociales (productores de mercado) que, bajo cualquier forma jurídica (sociedad mercantil o cooperativa), han sido promovidas desde el no mercado por asociaciones o fundaciones. Incluso se dan casos de empresas sociales cuya forma jurídica es la asociación o la fundación (Barea y Monzón, 2008: 58).

Esta permeabilidad no es óbice para reconocer las ventajas clasificatorias que ofrece el Sistema Europeo de Cuentas Nacionales y Regionales (SEC-95) vigente, entre *productores de mercado* y *productores no de mercado de la Economía Social*, a la hora de elaborar estadísticas fiables y homogéneas.

La forma jurídica de las diferentes entidades de la Economía Social no es el elemento determinante de la clasificación, si bien la práctica totalidad de cooperativas, mutuas y sociedades mercantiles (como las sociedades laborales) de la Economía Social son productores de mercado y la gran mayoría de asociaciones y fundaciones, productores de no mercado (Barea y Monzón, 2008: 58-59).

Más recientemente, el artículo 2 de la *Ley 5/2011 de 29 de marzo de Economía Social* define el concepto de Economía Social como: *el conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios orientadores, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos.*

El artículo 4 de la *Ley 5/2011* dispone que las entidades de la Economía Social actúan en base a los siguientes *principios orientadores*:

- Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.
- Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.
- Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.
- Independencia respecto a los poderes públicos.

El artículo 5 de la *Ley 5/2011 de Economía Social* enuncia las entidades que conforman la economía social en España:

1. Forman parte de la economía social las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación y las entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios establecidos en el artículo anterior.

2. Asimismo, podrán formar parte de la economía social aquellas entidades que realicen actividad económica y empresarial, cuyas reglas de funcionamiento respondan a los principios enumerados en el artículo anterior, y que sean incluidas en el catálogo de entidades establecido en el artículo 6 de esta Ley.
3. En todo caso, las entidades de la economía social se regularán por sus normas sustantivas específicas.

El Ministerio de Trabajo e Inmigración, previo informe del Consejo para el Fomento de la Economía Social, y en coordinación con las Comunidades Autónomas, elaborará y mantendrá actualizado un catálogo de los diferentes tipos de entidades integrantes de la Economía Social, teniendo en cuenta los principios establecidos en la presente ley y de forma coordinada con los catálogos existentes en el ámbito autonómico. Los catálogos de entidades de Economía Social deberán ser públicos. La publicidad se hará efectiva por medios electrónicos (artículo 6 de la Ley 5/2011 de 29 de marzo de Economía Social).

Desde 1993, el Ministerio de Trabajo acometió la tarea de ofrecer periódicamente estadísticas sobre cooperativas y sociedades laborales, que han permitido situar a nuestro país a la cabeza de Europa en materia de estadísticas laborales del sector de mercado de la Economía Social. Y aquí resulta oportuno decir que estas estadísticas económicas se refieren a un grupo de actores –cooperativas y sociedades laborales– que representan el 67,4% de la facturación y el 50,1% del valor añadido bruto de toda la Economía Social española, según se acredita en el Informe de las grandes cifras de la Economía Social en España del ejercicio 2008 (Monzón, Murgui, Galán y Antuñano, 2010: 18-19).

La importancia económica y social de la Economía Social es visible en España. Con más de 116.304 millones de euros de facturación en 2008, con 200.858 entidades, 1.243.596 empleos directos y alrededor de 24 millones de socios, la Economía Social se ha consolidado como un firme pilar de la economía y la sociedad española (véase Cuadro A: Magnitudes de la Economía Social en España. Año 2008; Monzón, Murgui, et al., 2010: 70-73).

El subsector de mercado de la Economía Social agrupa a más de 45.000 empresas en 2008, 700.000 empleos directos y consolida un volumen de facturación superior a los 87.000

millones de euros. En el subsector no de mercado, el núcleo duro del mismo, constituido por las entidades no lucrativas de acción social, tan relevantes para el suministro de bienes preferentes a personas excluidas o en riesgo de exclusión, agrupa a 29.000 asociaciones y fundaciones con un volumen de gasto que alcanza los 14.500 millones de euros y un nivel de empleo próximo a los 320.000 trabajadores remunerados, además de movilizar la acción de más de 460.000 voluntarios. Añadiendo los 232.000 voluntarios de Cruz Roja y de Cáritas se alcanza una cifra próxima a los 700.000 voluntarios en el tercer sector de acción social (Monzón, Murgui, et al., 2010: 71).

En cuanto a la contribución al valor añadido en 2008 de los diferentes grupos de agentes de la Economía Social destacan, en primer lugar, las cooperativas con 10.407'801 millones de euros aportan casi el 38,69% del valor añadido de toda la Economía Social. En segundo lugar, destacan las sociedades laborales, con 3.070'658 millones de euros, aportan más del 11,41% del valor añadido de la economía social en 2008, que asciende a 26.900'563 millones de euros (véase Cuadro B: Valor Añadido Bruto de las entidades de la Economía Social en España. Año 2008; Monzón, Murgui et al., 2010: 71-74).

En su conjunto, el sector de mercado de la Economía Social supone el 61% de la aportación de la Economía Social al PIB. Las entidades de no mercado de acción social contribuyen en un 23% y otras fundaciones y asociaciones al servicio de los hogares en un 16%. Las entidades singulares (ONCE, Cáritas, Cruz Roja) representan un 6,7% del valor añadido bruto de la Economía Social española. En el conjunto de la economía española, las empresas no financieras de la Economía Social representan el 2,43% del valor añadido bruto del aportado por todas las sociedades no financieras. Por último, el valor añadido bruto de toda la Economía Social con relación al PIB era en 2008 del 2,47%, un porcentaje que refleja una sólida estabilidad con tendencia al alza en los primeros ocho años del siglo XXI (Monzón, Murgui et al., 2010: 71).

Las empresas de Economía Social necesitan mejorar su capacidad de gestión utilizando herramientas de análisis estratégico que aumenten su eficiencia a la vez que mantengan su eficacia. En unos mercados cada vez más competitivos, estas entidades han de

encajar sus objetivos sociales con sus objetivos empresariales. La dimensión social, fundamentada en los Principios Cooperativistas y traducida en la integración del empleado y en su responsabilidad social corporativa, representa el fin a alcanzar mediante el desarrollo de su dimensión empresarial (Sanchís y Campos, 2007).

Los efectos de la crisis económica y financiera en el período 2008-2012 sobre el empleo en Europa han sido en general más moderados en las empresas de Economía Social que en las empresas privadas tradicionales, según los informes de los corresponsales nacionales que han elaborado el Informe de la Economía Social en la Unión Europea 2012, aunque revelan grandes disparidades entre los diversos países y sectores. En general, el empleo en la economía social resistió la primera fase de la crisis (2008-2010) mejor que el empleo del sector privado tradicional, aunque posteriormente, como consecuencia de la gravedad de la depresión, las empresas de la economía social han sufrido también pérdidas netas de empleo. En España, el país europeo con la mayor tasa de desempleo, el empleo en las cooperativas cayó un 9% entre 2008 y 2012, mientras que el empleo asalariado en el sector privado cayó un 19%, más del doble (Monzón y Chaves, 2012: 93).

Las empresas de Economía Social representan un modelo empresarial dinámico y flexible para la promoción del desarrollo económico y la generación de riqueza, impulsor del progreso económico y social de las regiones. Este tipo de organizaciones constituyen un valioso instrumento favorecedor de las relaciones interpersonales en la sociedad.

Los datos socioeconómicos evidencian la capacidad de las empresas de Economía Social para crear y mantener el empleo, especialmente durante períodos difíciles de recesión económica. Son un modelo de producción sostenible que soporta con mayor flexibilidad los ciclos económicos más desfavorables, actuando en todos los sectores económicos, contribuyendo al crecimiento económico y desarrollo social sostenible. La importancia de las empresas de Economía Social reside tanto en factores cuantitativos como cualitativos, y, esencialmente, en su capacidad de innovación, flexibilidad y aportación de valores sociales.

2. LAS COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES EN LA ECONOMÍA ESPAÑOLA

Las empresas de Economía Social, representadas principalmente por Cooperativas y Sociedades Laborales en la economía nacional española, surgen o se mantienen a partir de la iniciativa de un grupo de personas que deciden asociarse poniendo en común su fuerza de trabajo para la generación de riqueza y consecución de objetivos sociales. En general, se trata de empresas privadas promovidas por grupos de ciudadanos que participan directamente en la actividad, adquiriendo una doble cualidad: la de trabajador y empresario a la vez, con un poder de decisión no basado en la propiedad del capital, un reparto limitado de excedentes y beneficios, y un propósito explícito de beneficiar a la comunidad, en las que priman las personas y el trabajo asociado sobre el capital.

El objetivo central de las empresas de Economía Social es satisfacer y resolver las necesidades de sus socios o miembros, que son fundamentalmente personas o familias (Monzón, Calvo, Chaves, Fajardo y Valdés, 2009).

Las empresas de Economía Social desarrollan una actividad económica con un funcionamiento democrático y participativo de sus miembros, generando un impacto positivo en la reducción de la pobreza, la creación de empleo estable y la integración social. Esta importante contribución al desarrollo económico y social de las comunidades ha hecho que la Asamblea General de las Naciones Unidas proclame 2012 como el Año Internacional de las Cooperativas, con el objetivo principal de difundir sus acciones y fomentar el desarrollo de sus actividades económicas.

«Con su distintivo énfasis en los valores, las cooperativas han demostrado ser un modelo empresarial versátil y viable, que puede prosperar incluso en épocas difíciles. Su éxito ha contribuido a impedir que muchas familias y comunidades caigan en la pobreza» (Ban Ki-moon, Secretario General de las Naciones Unidas).

Las empresas de Economía Social generan un gran impacto socioeconómico en las regiones donde se desarrollan, interviniendo en el territorio como motor generador de empleo estable, constituyendo una verdadera alternativa de cambio social y económico.

La crisis económica, financiera y de identidad, con graves consecuencias sociales, políticas y culturales entre amplios sectores de la sociedad, en especial sobre los jóvenes, las mujeres y la población en riesgo de exclusión social, es una oportunidad para que las empresas de la Economía Social en general y las Cooperativas en particular sean los agentes de transformación (Salinas y Osorio, 2012).

Las Cooperativas constituyen el primer gran agente productor de mercado de la Economía Social, son organizaciones de autoayuda promovidas por ciudadanos (tienen carácter privado y no forman parte del sector público), organizadas formalmente, con autonomía de decisión, y se crean para satisfacer las necesidades de sus miembros o el desarrollo de sus actividades interviniendo en el mercado, del que obtienen su principal fuente de financiación. Están organizadas democráticamente y sus beneficios no se distribuyen en proporción al capital social aportado por los socios. El SEC-1995 considera a las cooperativas como unidades institucionales productoras de mercado (Monzón, Murgui et al., 2010: 36).

Las Sociedades Laborales son empresas mercantiles privadas que se basan en los principios de solidaridad y autogestión, constituidas con el objetivo de crear o mantener empleo estable y cuya propiedad recae mayoritariamente en sus socios trabajadores. En este tipo de empresas, según la Ley 4/1997 de Sociedades Laborales vigente en España, ninguno de los socios puede poseer acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social, salvo que 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, en cuyo caso la participación de las entidades públicas puede superar dicho límite, sin alcanzar el 50% del capital social. Igual porcentaje podrán ostentar las asociaciones u otras entidades sin ánimo de lucro (artículo 5.3, Ley 4/1997).

De esta forma, las Sociedades Cooperativas junto a las Sociedades Laborales constituyen el sector empresarial más representativo de la Economía Social en España (véase cuadro nº 2).

Cuadro 2. Empresas de Economía Social: Cooperativas y Sociedades Laborales.

Número de empresas en situación de alta en la Seguridad Social.

Distribución por tipo de empresa y Comunidades Autónomas a 31/12/2012.

	COOP	%	SOC. LAB.	%	TOTAL	%
ANDALUCÍA	4.033	18,76	2.838	23,08	6.871	20,33
ARAGÓN	754	3,51	445	3,62	1.199	3,55
ASTURIAS	233	1,08	453	3,68	686	2,03
BALEARES	208	0,97	131	1,07	339	1,00
CANARIAS	276	1,28	372	3,03	648	1,92
CANTABRIA	76	0,35	114	0,93	190	0,56
CASTILLA LA MANCHA	1.294	6,02	1.087	8,84	2.381	7,05
CASTILLA LEÓN	1.266	5,89	593	4,82	1.859	5,50
CATALUÑA	4.773	22,20	1.086	8,83	5.859	17,34
COM. VALENCIANA	2.582	12,01	986	8,02	3.568	10,56
EXTREMADURA	634	2,95	303	2,46	937	2,77
GALICIA	919	4,27	669	5,44	1.588	4,70
MADRID	1.044	4,86	1.367	11,12	2.411	7,13
MURCIA	1.380	6,42	722	5,87	2.102	6,22
NAVARRA	337	1,57	370	3,01	707	2,09
PAÍS VASCO	1.533	7,13	709	5,77	2.242	6,63
RIOJA (LA)	117	0,54	39	0,32	156	0,46
CEUTA Y MELILLA	40	0,19	10	0,08	50	0,15
TOTAL	21.499	100	12.294	100	33.793	100

Fuente: Elaboración propia basado en: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012 a).

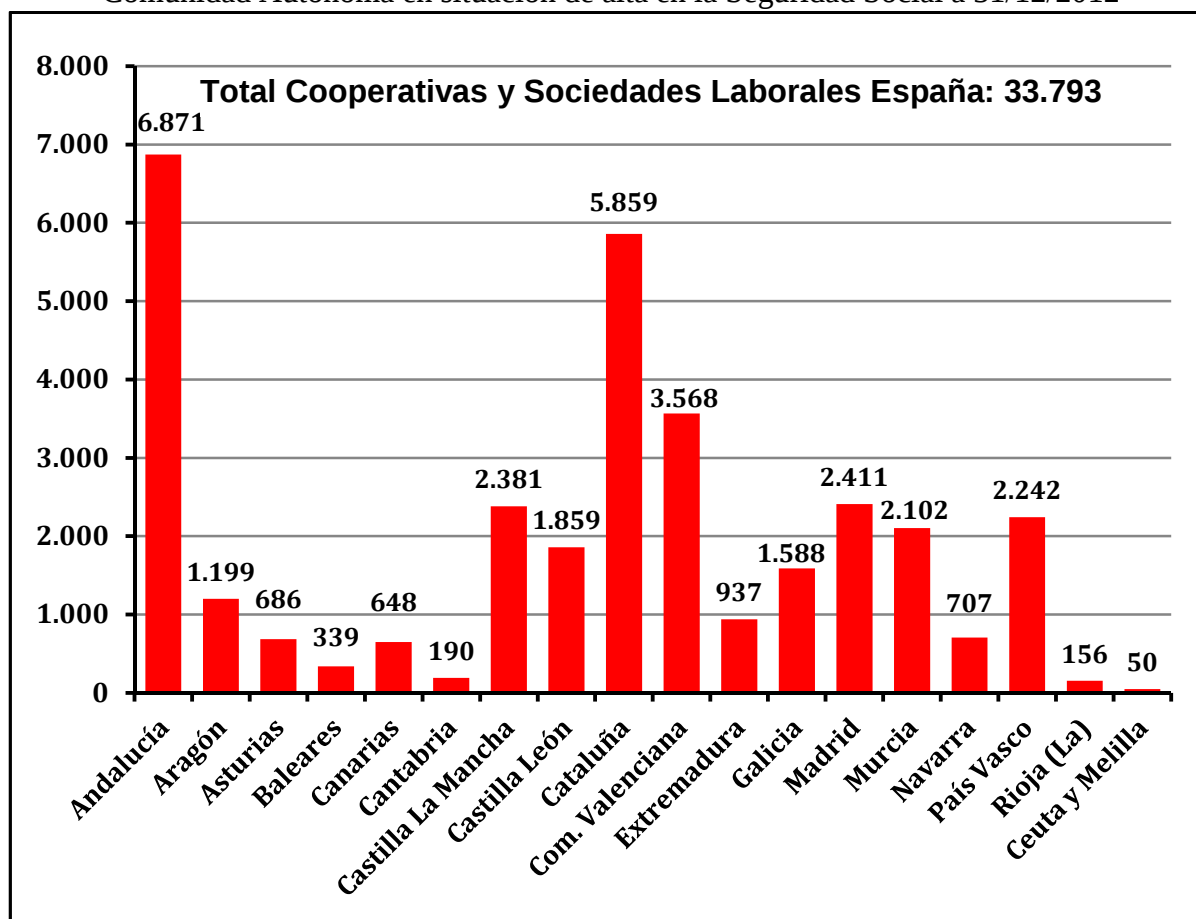
En el año 2012 las Cooperativas y Sociedades Laborales constituyen un importante grupo de empresas en España, con un total de 33.793 (registradas en alta a 31 de diciembre de 2012 en los ficheros de la Seguridad Social) distribuidas en 21.499 cooperativas (63,62%) y 12.294 sociedades laborales (36,38%). Estas sociedades representan el 12,191 por mil de las 2.771.967 empresas registradas en la Seguridad Social a 31/12/2012.

La comunidad autónoma de Andalucía, con 4.033 Cooperativas es la segunda región (sólo por detrás de Cataluña con 4.733) con mayor número de cooperativas, lo que representa un 18,76% sobre el total de 21.499 cooperativas registradas en España a 31/12/2012. Con un

total de 2.838 Sociedades Laborales, Andalucía es con el 23,08% la primera comunidad autónoma de España con mayor número, sobre un total 12.294 sociedades laborales censadas a finales del año 2012.

Si consideramos el conjunto de empresas de Economía Social en la economía española, Andalucía representa con 6.871 Cooperativas y Sociedades Laborales la comunidad autónoma donde hay mayor número, representando el 20,33% sobre un total de 33.793 Cooperativas y Sociedades Laborales existentes en España a 31 de diciembre de 2012 (véase gráfico nº 1).

Gráfico 1. Distribución de Cooperativas y Sociedades Laborales por Comunidad Autónoma en situación de alta en la Seguridad Social a 31/12/2012



Fuente: Elaboración propia basado en Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012 a)

3. LA CREACIÓN DE COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES EN ANDALUCÍA

Si analizamos la evolución de las Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales inscritas en los registros de Cooperativas y de Sociedades Laborales de Andalucía entre 2003 y 2012, se puede observar el ritmo de creación de ambos tipos de sociedades en Andalucía durante la última década (véanse cuadro nº 3 y gráfico nº 2).

Cuadro 3. Creación de Cooperativas y Sociedades Laborales en Andalucía.

Distribución por tipo de empresa y provincia en el período 2003–2012

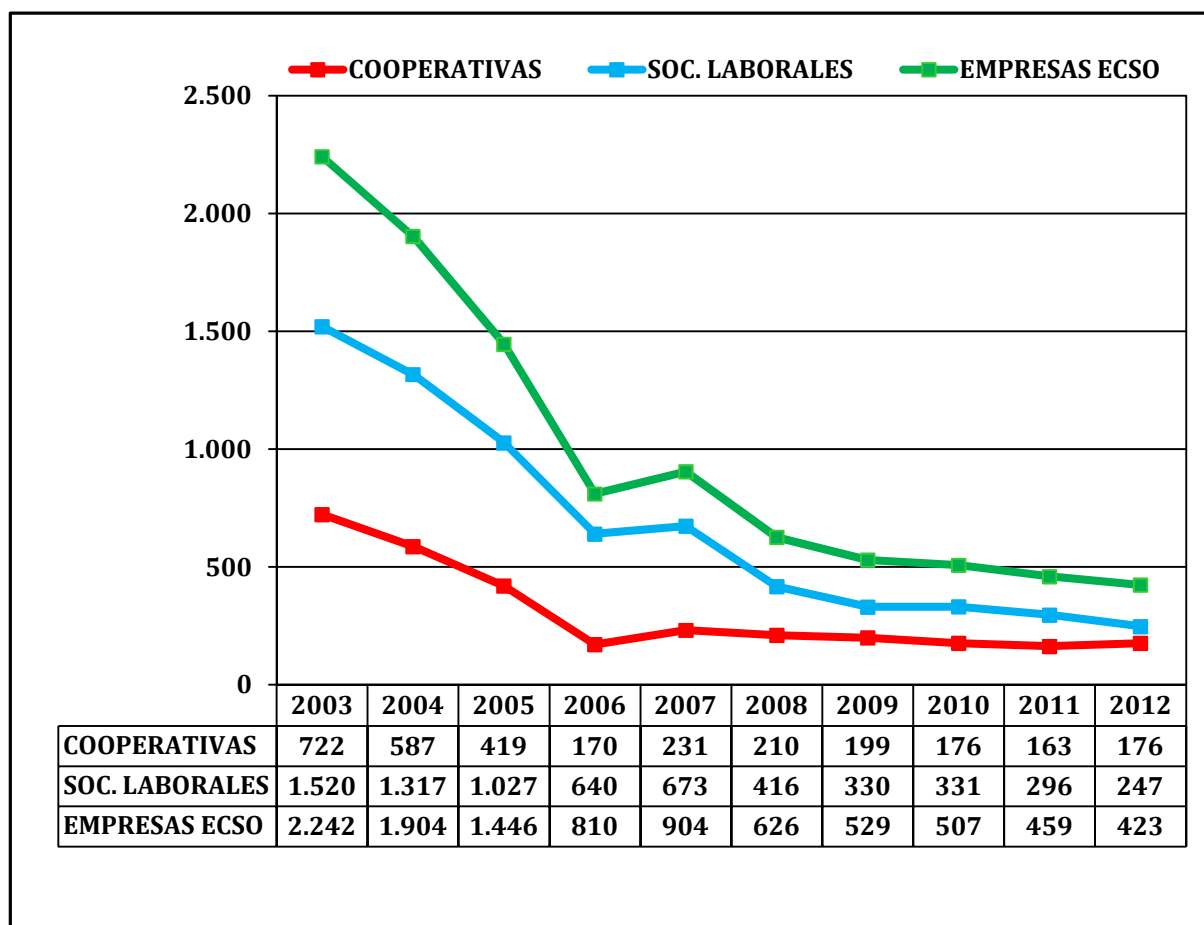
		ALMERÍA	CÁDIZ	CÓRDOBA	GRANADA	HUELVA	JÁÉN	MÁLAGA	SEVILLA	ANDALUCÍA
2003	COOP	60	70	78	84	60	64	114	192	722
	S. LAB	180	160	148	148	158	141	300	285	1.520
2004	COOP	52	61	58	64	34	45	126	147	587
	S. LAB	161	135	135	130	109	128	273	246	1.317
2005	COOP	56	27	40	45	37	45	75	94	419
	S. LAB	124	131	98	90	116	78	193	197	1.027
2006	COOP	18	12	32	18	9	18	27	36	170
	S. LAB	66	55	75	71	69	42	134	128	640
2007	COOP	22	6	35	26	11	30	43	58	231
	S. LAB	58	68	80	63	75	58	163	108	673
2008	COOP	17	11	39	33	16	13	29	52	210
	S. LAB	39	38	49	43	44	32	103	68	416
2009	COOP	22	16	32	29	14	14	27	45	199
	S. LAB	19	17	39	24	29	29	111	62	330
2010	COOP	24	17	10	36	17	8	24	40	176
	S. LAB	28	28	46	34	56	29	64	46	331
2011	COOP	9	13	20	24	13	10	32	42	163
	S. LAB	25	29	33	26	25	26	73	59	296
2012	COOP	18	20	13	26	8	15	29	47	176
	S. LAB	21	21	36	25	27	28	49	40	247
2003 - 2012	COOP	298	253	357	385	219	262	526	753	3.053
	S. LAB	721	682	739	654	708	591	1.463	1.239	6.797
TOTAL		1.019	935	1.096	1.039	927	853	1.989	1.992	9.850

Fuente: Elaboración propia basado en Registro de Cooperativas de Andalucía y Registro Administrativo de Sociedades Laborales de Andalucía (R@slA)

Si analizamos la distribución de empresas constituidas en Andalucía según su forma jurídica, podemos observar que un 31% corresponde a cooperativas y un 69% a sociedades laborales en el período 2003-2012. La mayor concentración de Cooperativas y Sociedades Laborales registradas se da en Sevilla con el 20,22% y Málaga con el 20,19%, provincias que en conjunto concentran más del 40,41% del total.

Tal y como se observa en la figura (gráfico nº 2), la evolución conjunta de cooperativas y sociedades laborales creadas en Andalucía (empresas ECSO) se caracteriza por una tendencia negativa, confirmando el impacto de la crisis actual. Dicha tendencia sólo se invierte con un ligero incremento en 2007 (11,6%), continuando su tendencia negativa descendente hasta alcanzar su valor mínimo en el último año de la serie 2012.

Gráfico 2. Evolución de las Cooperativas y Sociedades Laborales de nueva creación registradas en Andalucía en el período 2003 – 2012



Fuente: Elaboración propia basado en Registro de Cooperativas de Andalucía y Registro Administrativo de Sociedades Laborales de Andalucía (R@slA).

Si observamos la evolución del número de socios trabajadores registrados en los Registros de Cooperativas y Sociedades Laborales de Andalucía durante 2003-2012, se puede apreciar la importancia relativa del empleo inicial generado en las cooperativas y sociedades laborales sobre el conjunto de la economía de Andalucía, como entidades promotoras generadoras de más de 40.000 nuevos empleos de socios trabajadores en la última década 2003-2012 (véanse cuadro nº 4 y gráfico nº 3).

Cuadro 4. Socios Trabajadores de Cooperativas y Sociedades Laborales en Andalucía (*).
Distribución por tipo de empresa y provincia en el período 2003 – 2012

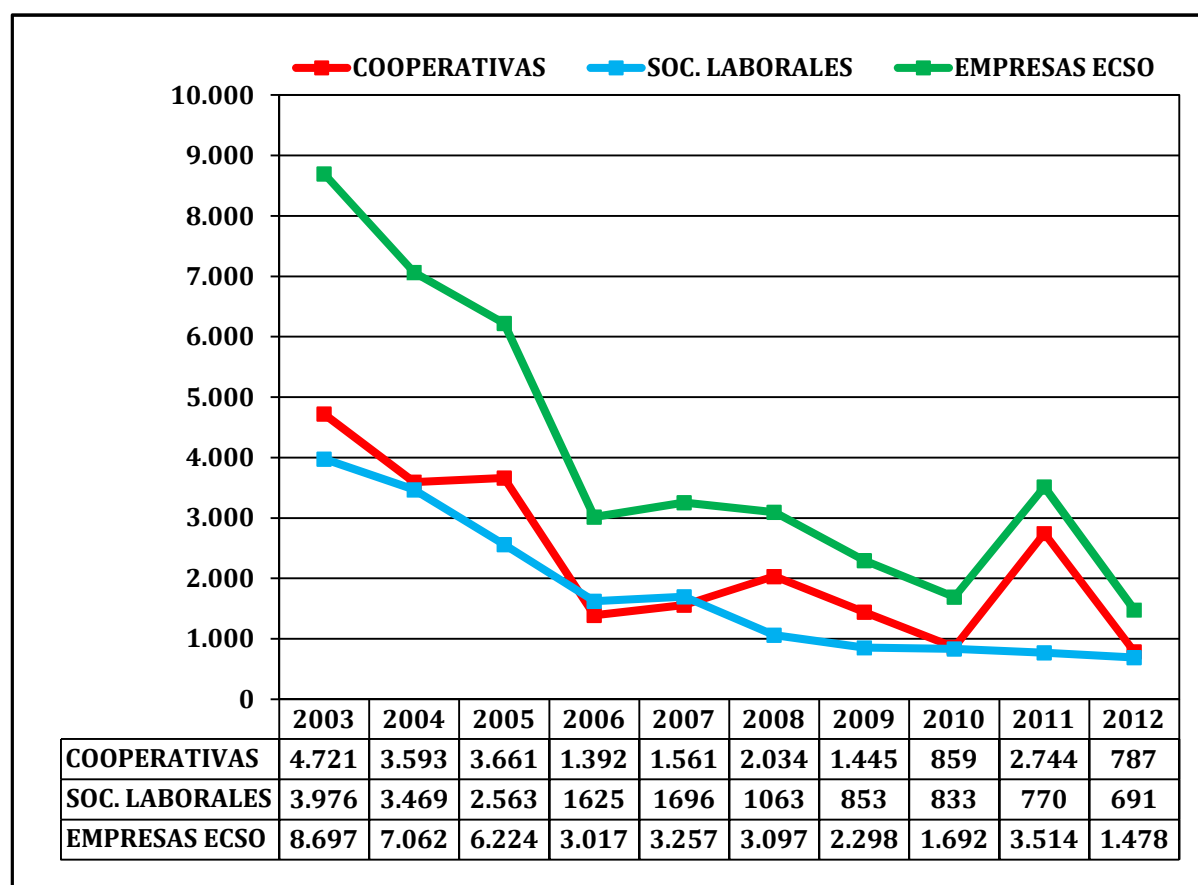
		ALMERÍA	CÁDIZ	CÓRDOBA	GRANADA	HUELVA	JÁÉN	MÁLAGA	SEVILLA	ANDALUCÍA
2003	COOP	312	501	311	346	174	737	416	1.924	4.721
	S. LAB	415	411	392	393	393	350	788	834	3.976
2004	COOP	234	147	212	219	147	1.262	447	925	3.593
	S. LAB	379	372	353	342	282	338	707	696	3.469
2005	COOP	772	145	192	337	146	1.200	321	548	3.661
	S. LAB	293	328	254	214	294	201	497	482	2.563
2006	COOP	69	118	122	72	47	490	105	369	1.392
	S. LAB	174	135	204	179	180	104	328	321	1.625
2007	COOP	88	114	185	82	39	256	194	603	1.561
	S. LAB	141	195	185	153	185	157	395	285	1.696
2008	COOP	72	284	181	170	108	138	155	926	2.034
	S. LAB	86	125	134	105	113	84	244	172	1.063
2009	COOP	159	222	129	156	56	64	364	295	1.445
	S. LAB	41	46	101	57	75	74	268	191	853
2010	COOP	104	151	59	184	74	16	123	148	859
	S. LAB	66	70	124	96	130	78	153	116	833
2011	COOP	29	62	1.406	156	79	35	141	836	2.744
	S. LAB	65	86	82	71	67	66	175	158	770
2012	COOP	98	83	83	122	31	89	101	180	787
	S. LAB	52	68	134	52	70	79	125	111	691
2003 - 2012	COOP	1.937	1.827	2.880	1.844	901	4.287	2.367	6.754	22.797
	S. LAB	1.712	1.836	1.963	1.662	1.789	1.531	3.680	3.366	17.539
TOTAL		3.649	3.663	4.843	3.506	2.690	5.818	6.047	10.120	40.336

(*) Socios trabajadores iniciales inscritos en los registros oficiales correspondientes.

Fuente: Elaboración propia basado en Registro de Cooperativas de Andalucía y Registro Administrativo de Sociedades Laborales de Andalucía (R@slA).

El empleo registrado entre 2003-2012 por cooperativas y sociedades laborales de nueva creación en Andalucía asciende a 40.336 socios trabajadores, de los cuales 22.797 (56,52%) son generados por cooperativas y 17.539 (43,48%) por sociedades laborales. La distribución de los socios trabajadores según sexos, es de un 63,19% de socios varones y un 36,81% de socios mujeres en cooperativas, y en el caso de sociedades laborales un 70,98% de socios varones y 29,02% de socios mujeres.

Si analizamos la evolución del número de socios trabajadores registrados en las sociedades cooperativas andaluzas en 2003-2012 (gráfico nº 3), se puede apreciar una tendencia negativa con grandes oscilaciones periódicas interanuales, experimentando leves incrementos en los ejercicios 2005 (1,89%), 2007 (12,14%), 2008 (30,30%), y un gran aumento en 2011 (219,44%). Si realizamos el mismo análisis en las sociedades laborales andaluzas, se puede observar una tendencia negativa más acusada, experimentando sólo un ligero incremento en el ejercicio 2007 (4,37%).

Gráfico 3. Evolución del empleo de socios trabajadores iniciales registrados en Cooperativas y Sociedades Laborales de Andalucía en el período 2003 – 2012

Fuente: Elaboración propia basado en Registro de Cooperativas de Andalucía y Registro Administrativo de Sociedades Laborales de Andalucía (R@slA)

La figura anterior (gráfico nº 3) muestra la evolución del empleo en las principales empresas de Economía de Economía Social (empresas ECSO) de Andalucía, reflejando un continuo descenso del empleo registrado hasta alcanzar 2007, año que registra un ligero aumento (7,95%), continuando la tendencia negativa en los años siguientes hasta llegar al ejercicio 2011, año en que se produce el mayor crecimiento del empleo registrado (207,68%), favorecido por el aumento del empleo cooperativo. Dicha tendencia alcanza su valor mínimo de empleo registrado en el último año 2012, reiterando el impacto negativo de la crisis vigente en la generación de empleo.

4. EL IMPACTO SOCIOECONÓMICO DE LAS COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES EN LA REGIÓN DE ANDALUCÍA

La situación actual de crisis económica y desempleo propicia una actitud activa hacia la creación y consolidación de empresas participadas por trabajadores. Las empresas de Economía Social han demostrado ser una opción estratégica de desarrollo local para la inserción sociolaboral, desempeñando un importante papel como entidades creadoras de empleo vinculadas a los territorios de origen y procedencia de los trabajadores, generando riqueza, incrementando el tejido empresarial con calidad de empleo y actuando con eficiencia y eficacia como elementos de cohesión social y territorial dado que no se deslocalizan (Melián y Campos, 2010).

Al existir un tejido empresarial con perspectivas de futuro y generador de empleo, la población se asienta en el territorio evitando el envejecimiento y los movimientos migratorios negativos (De Pablo y Uribe, 2009).

En la comunidad autónoma de Andalucía, el cooperativismo de trabajo asociado es un fenómeno de una gran transcendencia económica y sociopolítica, ya que está siendo protagonizado por los sectores más humildes y desprotegidos de la población, está propiciando la creación de un gran número de puestos de trabajo y generando una actividad económica importante (Romero, 2006).

En Andalucía, el 88,3% de las cooperativas de trabajo asociado existentes en 1997 estaban constituidas por menos de 12 socios, y sólo el 0,96% superaba los 100 socios (Dirección General de Cooperativas, 1997). Este reducido tamaño organizacional presenta sus ventajas e inconvenientes. Así, puede favorecer la participación en el proceso de toma de decisiones, ya que, en un grupo pequeño, el individuo no tiene porqué sentirse inhibido, su rol laboral suele ser holístico, el conocimiento especializado se desmitifica, la estructura organizacional se basa en la racionalidad de valores más que en la racionalidad formal (Rothschild y Whitt, 1986), y la escasa textura organizativa contribuye, además, a que se encuentre mejor informado y comunicado. Pero también podría ser sinónimo de diversas dificultades económicas y financieras, de una escasa capacidad de competencia en el

mercado, o de la escasez de recursos para llevar a cabo la captación de buenos dirigentes (Romero, 2006).

En la región de Andalucía, la creación de una empresa de Economía Social (cooperativa o sociedad laboral) es, frecuentemente, la alternativa elegida por quienes han sido expulsados del mercado de trabajo, inician su andadura en el mismo o mantienen una situación precaria e irregular (Romero, 2006).

Si analizamos el empleo que las cooperativas y sociedades laborales, figuras básicas del autoempleo colectivo en la Economía Social, generan en España por comunidades según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, podemos observar el impacto relativo que este tipo de empresas tienen en la economía regional andaluza (véase cuadro nº 5).

Cuadro 5. Empleo generado por las Cooperativas y Sociedades Laborales.
Trabajadores y socios de trabajo en situación de alta en la Seguridad Social
Distribución por tipo de empresa y Comunidades Autónomas a 31/12/2012

	COOP	%	SOC. LAB.	%	TOTAL (*)	%
ANDALUCÍA	53.639	18,70	13.698	20,31	67.337	19,00
ARAGÓN	6.412	2,23	1.726	2,56	8.138	2,30
ASTURIAS	2.721	0,95	2.974	4,41	5.695	1,61
BALEARES	2.059	0,72	1.109	1,64	3.168	0,89
CANARIAS	4.913	1,71	1.780	2,64	6.693	1,89
CANTABRIA	1.220	0,43	969	1,44	2.189	0,62
CASTILLA LA MANCHA	11.085	3,86	4.729	7,01	15.814	4,46
CASTILLA LEÓN	9.527	3,32	2.393	3,55	11.920	3,36
CATALUÑA	37.752	13,16	6.142	9,11	43.894	12,39
COM. VALENCIANA	48.149	16,78	5.049	7,49	53.198	15,01
EXTREMADURA	5.561	1,94	1.398	2,07	6.959	1,96
GALICIA	8.530	2,97	3.113	4,62	11.643	3,29
MADRID	14.207	4,95	7.809	11,58	22.016	6,21
MURCIA	17.255	6,01	4.563	6,77	21.818	6,16
NAVARRA	6.658	2,32	2.481	3,68	9.139	2,58
PAÍS VASCO	55.125	19,21	7.233	10,72	62.358	17,60
RIOJA (LA)	1.519	0,53	185	0,27	1.704	0,48
CEUTA Y MELILLA	580	0,20	94	0,14	674	0,19
TOTAL	286.912	100	67.445	100	354.357	100

(*) Incluye trabajadores del régimen general y trabajadores autónomos.

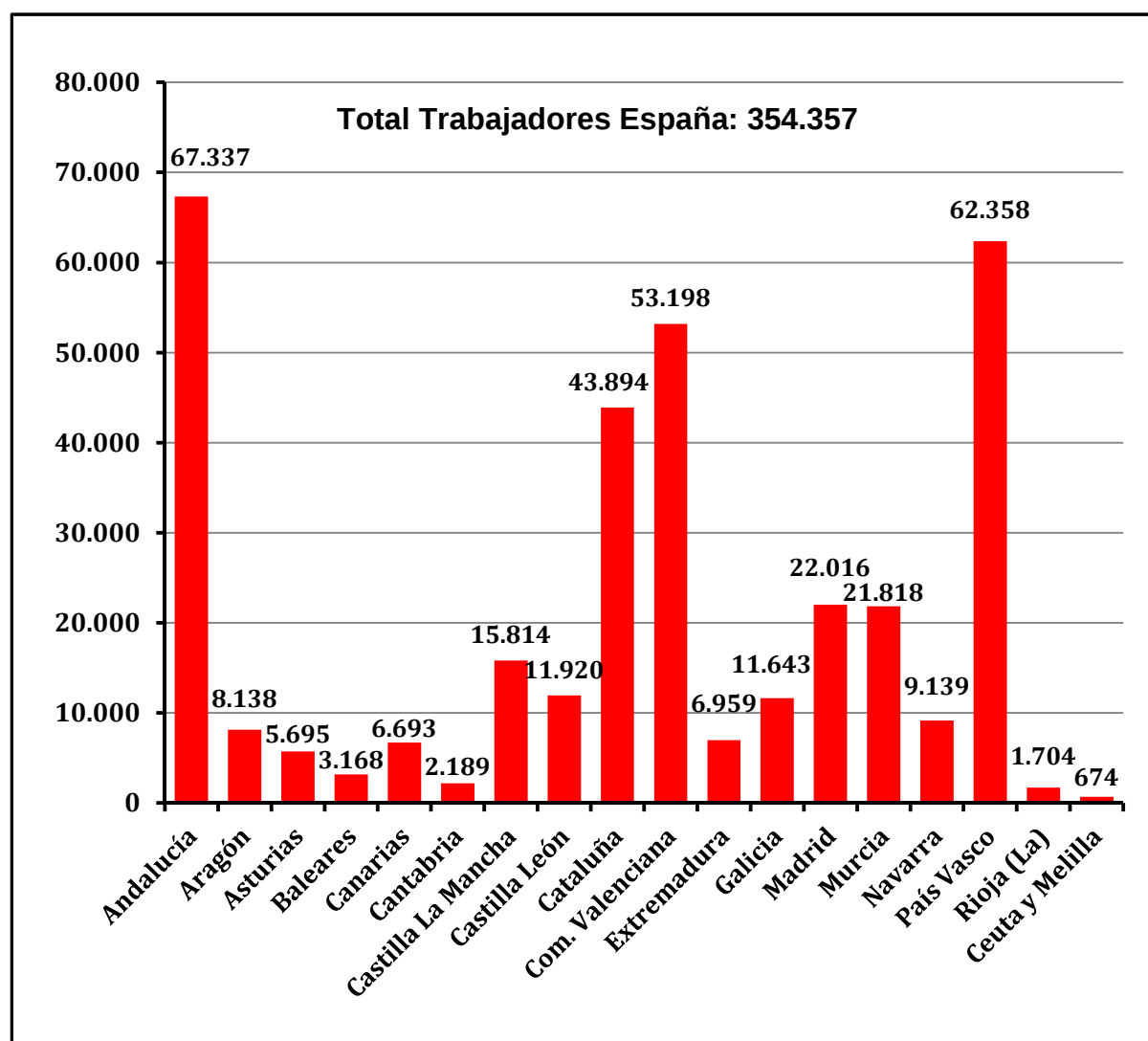
Fuente: Elaboración propia basado en Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012 a)

Las Cooperativas y Sociedades Laborales españolas registran un total de 354.357 empleos, lo que representa el 24,596 por mil de los 14.407.064 empleos nacionales registrados en la Seguridad Social española a 31/12/2012. Las Cooperativas españolas proporcionan empleo a un total de 286.912 trabajadores, lo que representa el 80,97% del total, mientras que las Sociedades Laborales emplean a 67.445 trabajadores, representando el 19,03% del empleo total nacional registrado en las Cooperativas y Sociedades Laborales españolas a 31/12/2012.

Las Sociedades Cooperativas andaluzas registran un total de 53.639 empleos en 2012, situándose la comunidad autónoma de Andalucía con un 18,70% en segunda posición (sólo superada por País Vasco con 55.125 empleos), sobre un total de 286.912 empleos registrados en España. Con 13.698 empleos registrados en Sociedades Laborales, Andalucía es la comunidad autónoma que mayor empleo registra en este tipo de empresas con el 20,31% del total nacional, sobre un total de 67.445 empleos registrados por las Sociedades Laborales españolas a finales de 2012.

Si analizamos el empleo registrado en las Cooperativas y Sociedades Laborales de España según comunidades autónomas, Andalucía con 67.337 empleos registra el 19% del total nacional, lo que la posiciona como la primera en el Ranking nacional, seguida por País Vasco (17,60%) y la Comunidad Valenciana (15,01%). Las tres comunidades concentran el 51,61% del empleo en el sector, lo que representa más de la mitad del empleo nacional registrado a 31 de diciembre de 2012 (CEPES-Andalucía, 2012).

Gráfico 4. Distribución del Empleo en Cooperativas y Sociedades Laborales por Comunidad Autónoma en situación de alta en la Seguridad Social a 31/12/2012



Fuente: Elaboración propia basado en Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012 a)

La importancia de la Economía Social en Andalucía es significativa en el conjunto de España, convirtiéndose en la Comunidad Autónoma con un mayor protagonismo en cuanto al volumen de empresas y empleo generado en Cooperativas y Sociedades Laborales (véanse cuadro nº 3 y cuadro nº 4).

Morales analiza la evolución nacional de las cooperativas de trabajo asociado a nivel de entidades y empleo en el período 2000-2008. Una aproximación a la hora de determinar la ponderación de cada una de las comunidades autónomas sería establecer la media de entidades y empleo existentes en el período considerado. Superan las 1.000 entidades de promedio (con máximos de 3.000 en el caso andaluz) las comunidades de Andalucía,

Cataluña y Comunidad Valenciana. A nivel de empleo superan los 10.000 trabajadores (con máximos que duplican esta cifra en el caso andaluz) las comunidades de Andalucía, Cataluña y País Vasco (Monzón, Morales, Chaves, Lejarriaga y Martín, 2010: 18-19).

Por comunidades autónomas, Andalucía comprende el 28% de las cooperativas de trabajo asociado (CTA) y 22% del empleo, Cataluña el 21% de las CTA y 15% del empleo, Comunidad Valenciana el 10% de las CTA y 10% del empleo, y País Vasco el 5% de las CTA y 12% del empleo. En definitiva, estas cuatro comunidades integran el 64% de las entidades y el 59% del empleo del conjunto del Estado Español en el período 2000-2008.

Según Lejarriaga y Martín, las Sociedades Laborales han protagonizado una importante senda de crecimiento durante los años comprendidos entre 1997 (año en el que se aprobó la Ley 4/1997, de 24 de marzo, que permitió la creación de las Sociedades Limitadas Laborales) y 2002. En la evolución de la creación de nuevas Sociedades laborales el año 2002 se convierte en un punto de inflexión que marca el cambio de tendencia, teniendo lugar a partir de ese momento una importante caída en el ritmo de creación de nuevas Sociedades Laborales, habiéndose reducido el número de nuevas Sociedades Laborales creadas en España entre los años 2002 y 2008 en un 75% (Monzón, Morales, et. al, 2010: 89).

Para Lejarriaga y Martín, la crisis económica actual afecta al ritmo de creación nuevas sociedades mercantiles debilitando el tejido empresarial español. Las Sociedades Laborales, no son ajenas a estos efectos, y también han visto ralentizado el ritmo de nuevas constituciones, no obstante, hay también otros factores ajenos a la crisis económica que precipitaron su declive antes de la llegada de la misma (Monzón, Morales, et. al, 2010: 89).

Durante los últimos años la creación de Sociedades Laborales en España ha estado estrechamente ligada a la utilización de la capitalización del desempleo (Martín, 2010: 117; Agrupación de Sociedades Laborales de Madrid [ASALMA], 2006: 76; García-Gutiérrez y Lejarriaga, 2004: 147 y 179). Así, el origen de la mayoría de las Sociedades Laborales durante estos años ha tenido lugar a partir de la iniciativa de un grupo de trabajadores, que encontrándose en situación de desempleo por haber perdido su empleo anterior, han decidido acogerse a la capitalización del desempleo en pago único. De esta forma, obtienen la

financiación necesaria para la puesta en marcha de una actividad empresarial bajo la forma jurídica de Sociedad Laboral, en la mayoría de los casos Sociedad Limitada Laboral (SLL), que les permita su reincorporación al mercado laboral. La actividad productiva suele estar estrechamente relacionada con la desarrollada por los trabajadores en el empleo anterior, por lo que en la mayoría de los casos cuentan con experiencia previa y conocimiento del sector (Martín, 2010: 117; Monzón, Morales, et. al, 2010: 89).

Una de las razones fundamentales que explican la tendencia negativa de la tasa interanual de creación de Sociedades Laborales en Andalucía y España durante los últimos años, radica en las últimas modificaciones realizadas en la legislación de la capitalización del desempleo a favor de los trabajadores autónomos, lo que ha supuesto un transvase de los desempleados que solicitan la prestación por desempleo en su modalidad de pago único para emprender una actividad económica, de optar por ser socios trabajadores de una Sociedad Laboral a preferir darse de alta como trabajadores autónomos (Monzón, Morales, et. al, 2010: 90). Especialmente, a raíz de las modificaciones realizadas en los años 2002, 2005, 2008 y 2012, a partir de las cuales los beneficiarios que se dieran de alta como trabajadores autónomos podrían destinar parte de los fondos obtenidos a financiar los gastos de inicio de actividad. Inicialmente el límite se fijó en el 20%, y posteriormente se amplió hasta el 40%, y en la actualidad se sitúa en el 60% del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir, ampliándose el límite máximo hasta el 100% en los casos de hombres jóvenes hasta 30 años de edad o mujeres jóvenes hasta 35 años (ambos inclusive), según lo dispuesto por la vigente Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE nº 162 de 7/07/2012: p. 49186).

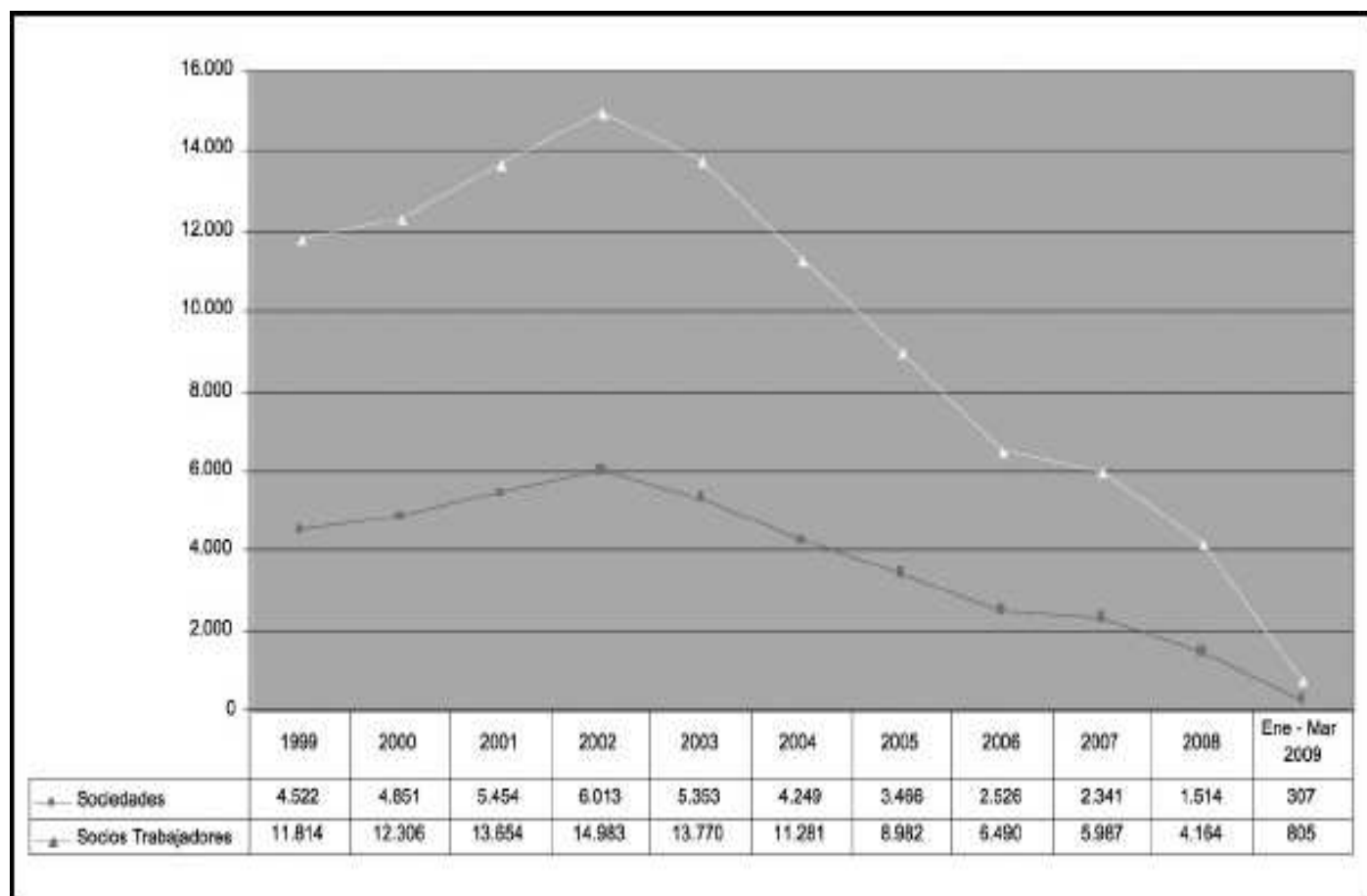
Las modificaciones realizadas en la legislación sobre el acceso a la prestación por desempleo en la modalidad de pago único para el colectivo de los trabajadores autónomos, ha reducido su atractivo como vía de acceso a los recursos financieros necesarios para la puesta en marcha de empresas de participación social. Por lo que, habría de revisarse su regulación para incrementar los incentivos para los desempleados que opten por el emprendimiento colectivo (Martín y Lejarriaga, 2011: 257).

Modificaciones complementadas, en cierto modo, por medidas de apoyo a emprendedores instituidas en febrero y septiembre de 2013 (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; y Ley 14/ 2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización), mediante las que se establece un marco fiscal más favorable para los autónomos que inician una actividad emprendedora con el objetivo de incentivar la creación de empresas y reducir la carga impositiva durante los primeros años de ejercicio de una actividad.

La evolución de los socios trabajadores iniciales de las Sociedades Laborales españolas de nueva creación es similar a la del número de Sociedades Laborales de nueva creación constituidas en España (véase gráfico nº 5), dado que la mayor parte de las Sociedades Laborales que se constituyen son Sociedades Limitadas Laborales fundadas por el número mínimo de socios. Entre los años 2002 y 2006 hay un brusco descenso, que se suaviza en el año 2007, para volver a ser más acusado durante el 2008 (Monzón, Morales, et. al, 2010: 90). Esta tendencia decreciente es muy similar a la evolución negativa descendente seguida por las Sociedades Laborales de nueva creación registradas en Andalucía y a la del empleo de socios trabajadores iniciales en Sociedades Laborales andaluzas durante el período 2003-2012 (véanse los gráficos nº 2 y nº 3).

En el momento de la constitución el número de socios trabajadores y el de trabajadores suele coincidir. Los socios trabajadores por sociedad han pasado de ser 7,63 en el año 1991 a ser 2,75 a finales del año 2009, debido a la reducción de tamaño de las nuevas Sociedades Laborales constituidas. A lo largo del período 1999-2008 el número medio de socios trabajadores por nueva sociedad constituida en España se mantiene estable, habiendo tenido lugar un ligero repunte durante el último año (Monzón, Morales, et. al, 2010: 90).

Gráfico 5. Evolución de las Sociedades Laborales registradas y número de socios trabajadores iniciales en España durante en el período 1999-2009



Fuente: Lejarriaga y Martín (Monzón, Morales, et. al, 2010: 91)

Hasta el año 2002, cada año se incrementaba el número de Sociedades Laborales constituidas en España, pero, desde el año 2003, cada año se ha reducido en mayor medida el número de Sociedades Laborales creadas, a excepción del año 2007 donde la caída fue del 7,32% (véase gráfico nº 5). La mayor caída en términos porcentuales ha tenido lugar en el año 2008 situándose en el 35,33%, lo que pone de manifiesto la drástica reducción del número de nuevas Sociedades Laborales registradas a nivel nacional (Monzón, Morales, et. al, 2010: 91).

En cuanto a la evolución del número de socios trabajadores, es similar a la evolución de las Sociedades Laborales. No obstante, en el año 2008 la reducción del número de trabajadores (30,45%) fue cinco puntos porcentuales inferior a la de las sociedades nuevas registradas (35,33%) (Monzón, Morales, et. al, 2010: 92).

Las Cooperativas y Sociedades Laborales Andaluzas se distribuyen provincialmente de manera casi homogénea (véase Informe Estadístico de la Economía Social Andaluza correspondiente al IV Trimestre 2012, elaborado por CEPES-Andalucía).

El territorio andaluz concentra en el año 2012 a 6.871 Cooperativas y Sociedades Laborales, distribuidas en 4.033 cooperativas (58,70%) y 2.838 sociedades laborales (41,30%).

Cuadro 6. Empresas de Economía Social: Cooperativas y Sociedades Laborales.

Número de empresas en situación de alta en la Seguridad Social

Distribución por tipo de empresa y provincia de Andalucía a 31/12/2012

	COOP	%	SOC. LAB.	%	TOTAL	%
ALMERÍA	408	10,12	321	11,31	729	10,61
CÁDIZ	310	7,69	312	10,99	622	9,05
CÓRDOBA	516	12,79	358	12,61	874	12,72
GRANADA	456	11,31	256	9,02	712	10,36
HUELVA	320	7,93	302	10,64	622	9,05
JAÉN	553	13,71	289	10,18	842	12,25
MÁLAGA	599	14,85	460	16,21	1.059	15,41
SEVILLA	871	21,60	540	19,03	1.411	20,54
ANDALUCÍA	4.033	100	2.838	100	6.871	100

Fuente: Elaboración propia basado en Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012 b)

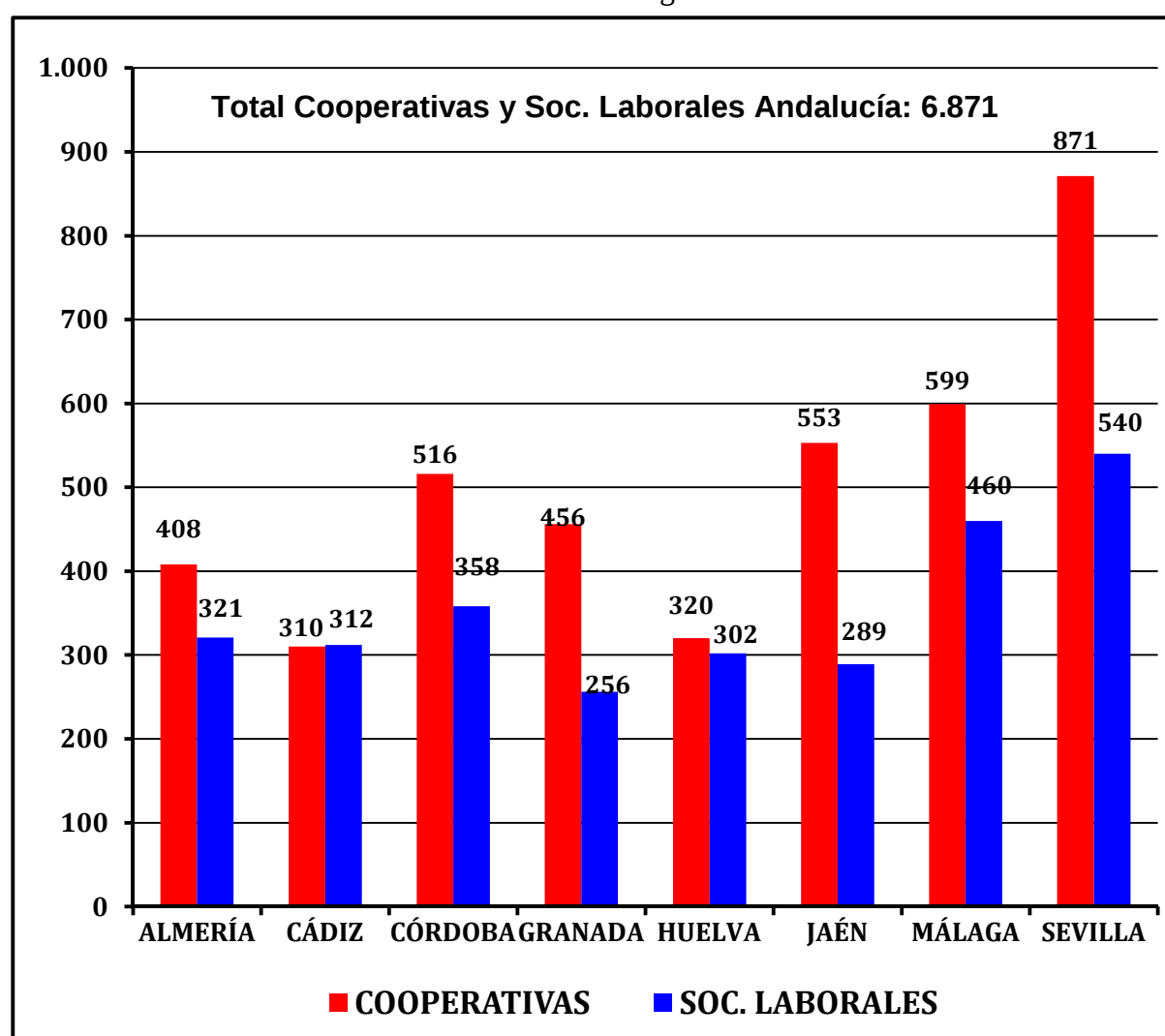
Como se puede observar, la provincia que concentra mayor número de Cooperativas y Sociedades Laborales en Andalucía a 31 de diciembre de 20102 es la provincia de Sevilla, con un total de 1.411 (20,54%), seguida de Málaga con 1.059 (15,41%) y Córdoba con 874 (12,72%), Jaén con 842 (12,25%), Almería con 729 (10,61%), Granada con 712 (10,36%), y, por último, Cádiz y Huelva, ambas provincias con un total de 622 cada una (9,05%).

Todas las provincias andaluzas tienen entre el 10% y 15% de Cooperativas y Sociedades Laborales, salvo Sevilla que representa el 21%, Cádiz y Huelva 9%, siendo las

provincias que mayor/menor concentración muestran en su territorio respectivamente (véase cuadro nº 6).

Esta distribución provincial refleja el equilibrio en el reparto territorial de las Cooperativas y Sociedades Laborales en Andalucía, distribuidas de manera uniforme por todas las provincias y mayoría de municipios, mostrándose una alta atomización por el territorio andaluz, ya que están presentes en más del 82% de los municipios andaluces (CEPES-Andalucía, 2010).

Gráfico 6. Distribución de las Cooperativas y Sociedades Laborales en Andalucía por Provincias en situación de alta en la Seguridad Social a 31/12/2012



Fuente: Elaboración propia basado en Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012 b)

Para el caso concreto de las Sociedades Cooperativas, Sevilla es la provincia con mayor número con un total de 871 (21,60%), seguida a bastante distancia de Málaga con 599 (14,85%), Jaén con 553 (13,71%), y Córdoba con 516 (12,79%).

En relación a las Sociedades Laborales, Sevilla también ostenta el mayor número con 540 (19,03%), le sigue Málaga con 460 (16,21%), Córdoba con 358 (12,61%), y la provincia de Almería con 321 (11,31%).

Es destacable la significativa contribución que realizan las Cooperativas y Sociedades Laborales al empleo registrado en la comunidad autónoma de Andalucía en el año 2012, favoreciendo la inserción sociolaboral de colectivos con especiales dificultades para su incorporación al mercado laboral y promoviendo el desarrollo local de las comunidades en las zonas más desfavorecidas de la región.

Las Cooperativas y Sociedades Laborales de Andalucía registran un total de 67.337 empleos, lo que representa el 4,674 por mil de los 14.407.064 empleos nacionales registrados en la Seguridad Social española a 31/12/2012.

El empleo registrado en Cooperativas y Sociedades Laborales por provincias de Andalucía se distribuye de forma desigual, dependiendo de la forma jurídica (véase cuadro nº 7).

Cuadro 7. Empleo registrado en las Cooperativas y Sociedades Laborales. Trabajadores y socios de trabajo en situación de alta en la Seguridad Social.

	COOP	%	SOC. LAB.	%	TOTAL (*)	%
ALMERÍA	11.958	22,29	1.230	8,98	13.188	19,59
CÁDIZ	3.740	6,97	1.676	12,24	5.416	8,04
CÓRDOBA	5.440	10,14	1.630	11,90	7.070	10,50
GRANADA	6.577	12,26	1.287	9,40	7.864	11,68
HUELVA	4.255	7,93	1.427	10,42	5.682	8,44
JAÉN	5.196	9,69	1.329	9,70	6.525	9,69
MÁLAGA	5.418	10,10	2.123	15,50	7.541	11,20

SEVILLA	11.055	20,61	2.996	21,87	14.051	20,87
ANDALUCÍA	53.639	100	13.698	100	67.337	100

Distribución por tipo de empresa y provincia de Andalucía a 31/12/2012.

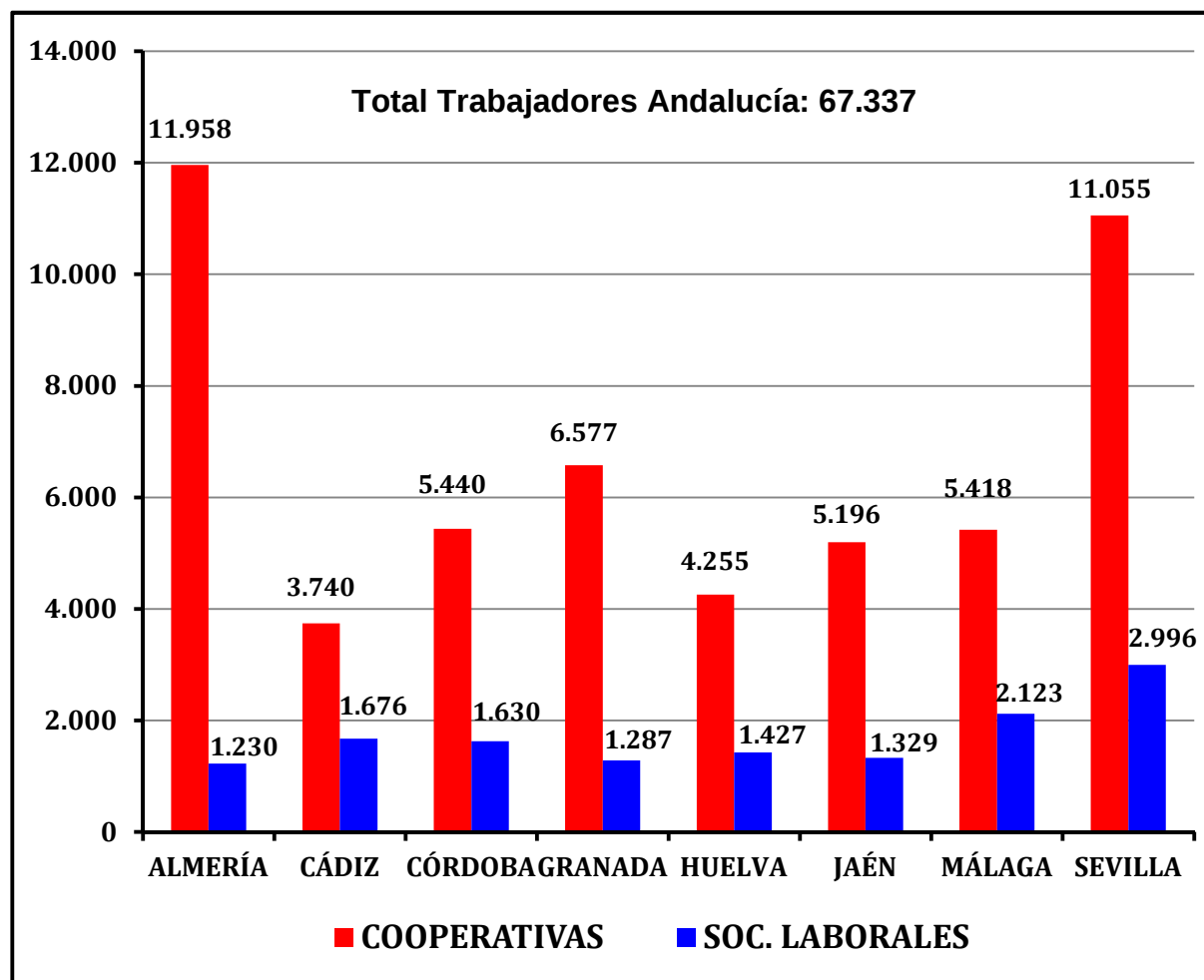
(*) Incluye trabajadores del régimen general y trabajadores autónomos.

Fuente: Elaboración propia en base a Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012 b).

El empleo desglosado por provincias denota a Sevilla con el mayor porcentaje (20,87%), seguida de cerca por la provincia de Almería (19,59%). El resto de las provincias andaluzas poseen un porcentaje muy similar, con unos porcentajes relativos de empleo registrado que oscilan entre el 8% y 12%.

Se observa como Sevilla es la provincia de Andalucía que más empleo registrado concentra con un total de 14.051 trabajadores, 11.055 en cooperativas y 2.996 en sociedades laborales, representando el 20,87% del total de la comunidad autónoma de Andalucía. Le sigue, en segundo lugar, Almería con 13.188 empleados, 11.985 en cooperativas y 1.230 en sociedades laborales, lo que supone el 19,59% a nivel regional andaluz. En tercer lugar se encuentra la provincia de Granada con 7.864 trabajadores, 6.577 en cooperativas y 1.287 en sociedades laborales, representando el 11,68%. En cuarta posición se encuentra la provincia de Málaga con un total de 7.541 trabajadores, 5.418 trabajadores ocupados en cooperativas y 2.123 trabajadores en sociedades laborales, registrando el 11,20% del empleo regional de Andalucía (véase también el Informe Estadístico de la Economía Social Andaluza correspondiente al IV Trimestre de 2012; elaborado por CEPES-Andalucía, 2012).

Gráfico 7. Distribución del empleo en las Cooperativas y Sociedades Laborales de Andalucía por Provincias registrado a 31/12/2012



Fuente: Elaboración propia. Datos: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012 b). Fichero de Códigos Cuenta de Cotización en alta en la Seguridad Social a 31/12/2012

A continuación analizaremos la distribución por sectores económicos que caracteriza al empleo registrado en las Cooperativas y Sociedades Laborales de Andalucía con respecto al total de trabajadores registrados en España a 31 de diciembre de 2012 (véase cuadro 8). La distribución del empleo por sectores de actividad en 2012 muestra que los trabajadores de Cooperativas y Sociedades Laborales de Andalucía están ocupados principalmente en el sector servicios (64,95%), pero en menor grado comparativo que con respecto al conjunto de trabajadores ocupados en la economía española (75,74%). El sector primario o agrícola se encuentra más representado en el subconjunto de ocupados en Cooperativas y Sociedades Laborales andaluzas (13,27%), en más del doble que la representatividad registrada en el sector por parte del conjunto de trabajadores ocupados españoles (5,08%). El sector industrial

ostenta mayor índice de representatividad en el subconjunto de empresas de Economía Social andaluzas (16,80%) que en el conjunto del total de trabajadores españoles (13,30%). El sector de la construcción, por su parte, tiene un grado de representatividad similar en ambos grupos (4,99% y 5,89% respectivamente).

Cuadro 8. Distribución del empleo según sectores de actividad en Cooperativas y Sociedades Laborales de Andalucía y en el total de trabajadores ocupados en España a 31/12/2012

SECTORES	POBLACIÓN OCUPADA ANDALUCÍA (Coop. y Soc. Laborales)		POBLACIÓN OCUPADA ESPAÑA (Total Trabajadores)	
	2012	%	2012	%
AGRICULTURA	8.933	13,27	731.705	5,08
INDUSTRIA	11.310	16,80	1.915.678	13,30
CONSTRUCCIÓN	3.361	4,99	847.919	5,89
SERVICIOS	43.733	64,95	10.911.762	75,74
TOTAL	67.337	100	14.407.064	100

(*) Incluye trabajadores del régimen general y trabajadores autónomos.

Fuente: Elaboración propia. Datos: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Anuario 2012); Confederación de Entidades para la Economía Social de Andalucía (CEPES-A, 2012): Informe Estadístico de la Economía Social Andaluza, IV Trimestre 2012.

Si bien la población ocupada por empresas de Economía Social (Cooperativas y Sociedades Laborales) en el conjunto de todos los sectores es de un 21,6 por mil en 2007, esta cifra llega al 44,8 por mil cuando se refiere al sector agrario (DIRCE, 2008). La población ocupada en cooperativas es del 71% frente al 29% en sociedades laborales. Destacar, en este sentido, que las empresas de Economía Social juegan también un papel destacado en la generación de empleo y de riqueza en el ámbito del desarrollo rural a la vez que contribuyen a la sostenibilidad del ámbito rural (Salinas, 2005; Melián y Campos, 2010).

Analizando la distribución sectorial del empleo según sectores económicos de actividad por provincias andaluzas (véase cuadro nº 9), podemos observar la preponderancia del sector terciario en la estructura de la Economía Social andaluza. La distribución sectorial del empleo pone de manifiesto que la mayor parte de los puestos de trabajo en las Cooperativas y Sociedades Laborales de Andalucía se concentran en el sector servicios,

representando el 64,95% del empleo total. Esta situación es muy similar a la existente en el ámbito nacional español de la Economía Social, donde el sector servicios absorbe el 63,41% del total. Sin embargo, la ocupación en el sector agrícola andaluz (13,27%) está por encima de la ocupación agrícola nacional de la Economía Social (9,64%), tendencia que se invierte en el caso del sector industrial, en el que la tasa porcentual española (22,07%) es muy superior a la tasa porcentual industrial andaluza (16,80%). Por lo que respecta al sector de la construcción, la distribución sectorial andaluza (4,99%) es muy similar a la registrada en la Economía Social española (4,88%).

Cuadro 9. Empleo en Cooperativas y Sociedades Laborales según sectores de actividad. Distribución según sectores de actividad por provincias a 31/12/2012

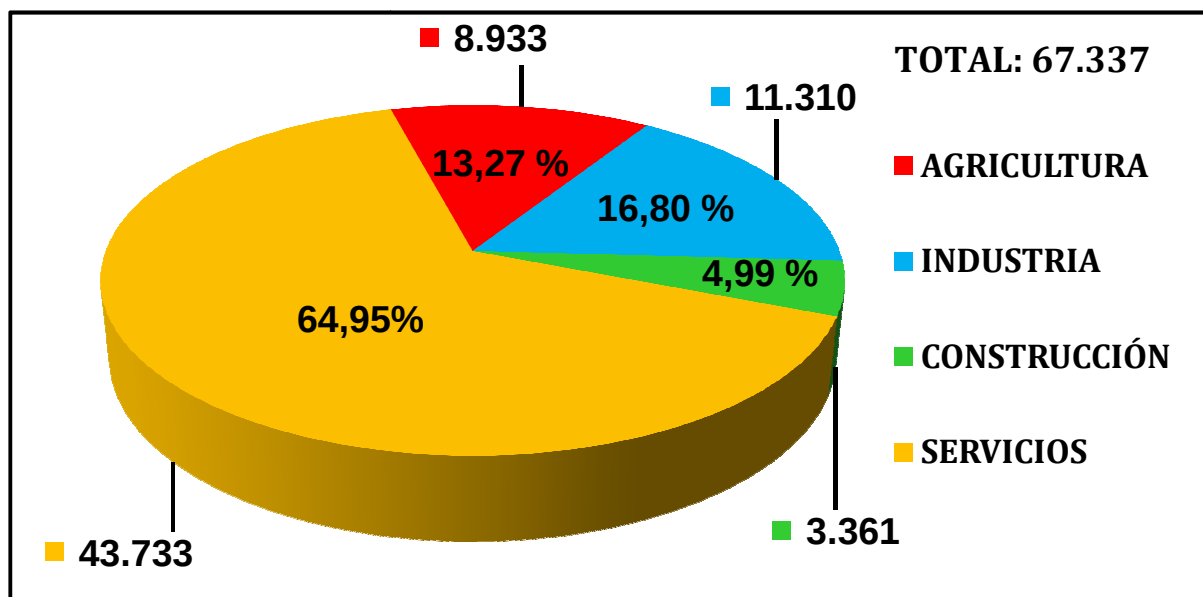
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	TOTAL (*)
ALMERÍA	1.511	367	257	11.053	13.188
CÁDIZ	1.018	739	308	3.351	5.416
CÓRDOBA	780	2.461	441	3.388	7.070
GRANADA	466	737	350	6.311	7.864
HUELVA	2.289	391	369	2.633	5.682
JAÉN	287	2.597	458	3.183	6.525
MÁLAGA	346	1.548	478	5.169	7.541
SEVILLA	2.236	2.470	700	8.645	14.051
ANDALUCÍA	8.933	11.310	3.361	43.733	67.337

(*) Incluye trabajadores del régimen general y trabajadores autónomos.

Fuente: Informe Estadístico de la Economía Social Andaluza, IV Trimestre 2012. Confederación de Entidades para la Economía Social de Andalucía (CEPES-A, 2012).

El sector servicios concentra el 64,95% del empleo en la Economía Social andaluza, lo que supone 43.733 puestos de trabajo, la industria el 16,80% (11.310), la agricultura el 13,27% (8.933), y la construcción el 4,99% (3.361) (véase CEPES-Andalucía, 2012).

Gráfico 8. Distribución sectorial del empleo mantenido en las Cooperativas y Sociedades Laborales de Andalucía a 31/12/2012



Fuente: Elaboración propia en base a Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012 b)

5. RESUMEN FINAL

En el año 2012 existen en España un total de 33.793 Cooperativas y Sociedades Laborales, distribuidas en 21.499 Cooperativas (63,62%) y 12.294 Sociedades Laborales (36,38%). Estas sociedades representan el 12,191 por mil de las 2.771.967 empresas registradas en la Seguridad Social española a 31/12/2012. Las Cooperativas y Sociedades Laborales españolas registran un total de 354.357 empleos, lo que representa el 24,596 por mil de los 14.407.064 empleos nacionales registrados en la Seguridad Social española a 31/12/2012. Las Sociedades Cooperativas españolas emplean a 286.912 trabajadores (80,97%), mientras que las Sociedades Laborales emplean a 67.445 trabajadores (19,03%).

Andalucía es con 6.871 Cooperativas y Sociedades Laborales la primera comunidad autónoma española donde hay mayor número de este tipo de empresas, con un 20,33% de las 33.793 Cooperativas y Sociedades Laborales existentes en España a 31/12/2012. Andalucía con 67.337 empleos representa el 19% del empleo nacional registrado en Cooperativas y Sociedades Laborales, posicionándose como la primera en el Ranking nacional, seguida por el País Vasco (17,60%) y la Comunidad Valenciana (15,01%). Las tres comunidades concentran

el 51,61% del empleo registrado en las Cooperativas y Sociedades Laborales españolas, representando conjuntamente más de la mitad del empleo nacional registrado en 2012.

La comunidad autónoma de Andalucía con 4.033 Cooperativas es la segunda región con mayor número de cooperativas, lo que representa un 18,76% sobre el total de las 21.499 Cooperativas registradas en la Seguridad Social de España a 31/12/2012. Andalucía es con un total de 2.838 Sociedades Laborales (23,08%) la primera comunidad autónoma de España en este tipo de sociedades, sobre un total 12.294 Sociedades Laborales censadas en la Seguridad Social española a finales del año 2012.

En el período 2003-2012 se constituyen en Andalucía un total de 9.850 Cooperativas y Sociedades Laborales. Las 3.053 Cooperativas de nueva creación representan el 31% mientras que las 6.797 Sociedades Laborales constituidas representan el 69% del conjunto de Cooperativas y Sociedades Laborales constituidas en Andalucía en el periodo 2003-2012. Sevilla con el 20,22% y Málaga con el 20,19% son las provincias que concentran mayor número de Cooperativas y Sociedades Laborales registradas en la década 2003-2012, representando en conjunto más del 40,41% del total andaluz. Sevilla con 753 Cooperativas es la provincia donde se crea mayor número de Cooperativas (24,66%) y Málaga, por su parte, abandera con 1.463 la creación de Sociedades Laborales (21,52%) en Andalucía.

El empleo registrado por las Cooperativas y Sociedades Laborales de nueva creación en Andalucía asciende a 40.336 socios trabajadores en 2003-2012. Las Cooperativas generaron 22.797 (56,52%) empleos y las Sociedades Laborales 17.539 (43,48%). La tendencia de la creación de empresas de Economía Social en Andalucía y del empleo inicial generado son negativas, confirmando el impacto adverso de la crisis económica y financiera actual.

Las Cooperativas y Sociedades Laborales andaluzas se distribuyen provincialmente de manera casi homogénea. Todas las provincias de Andalucía tienen entre un 9% y 15% de las empresas, salvo Sevilla que concentra el 21%.

Las Cooperativas y Sociedades Laborales andaluzas emplean en 2012 a 67.337 trabajadores, 53.639 en cooperativas (79,66%) y 13.698 en sociedades laborales (20,34%). Sevilla es la provincia que más empleo concentra en Andalucía durante el año 2012 con 14.051 trabajadores, 11.055 en cooperativas y 2.996 en sociedades laborales, lo que supone el 20,87% del total andaluz. Le siguen Almería, con 13.188 trabajadores y una representación a nivel regional del 19,59%, y Granada con 7.864 trabajadores representando el 11,68%. Málaga concentra el 11,20%, Córdoba el 10,50%, Jaén el 9,69%, Huelva el 8,44% y Cádiz el 8,04% del total regional andaluz.

El sector servicios concentra en 2012 el 64,95% del empleo registrado en Cooperativas y Sociedades Laborales de Andalucía, lo que supone 43.733 puestos de trabajo, industria el 16,80% (11.310), agricultura el 13,27% (8.933) y la construcción el 4,99% (3.361).

6. CONCLUSIONES

La crisis económica y financiera mundial, iniciada en 2008, en la que actualmente nos encontramos inmersos, está afectando a los principales sectores económicos de actividad de la economía española. Esta situación adversa de carácter global plantea la necesidad de cambio en el modelo productivo nacional, provocando en algunos casos situaciones difíciles de supervivencia empresarial y de sostenibilidad del nivel de bienestar del país.

La aportación diferencial de valor para el cliente constituye el fundamento de la ventaja competitiva. Las empresas y organizaciones pueden desarrollar diferentes estrategias para alcanzarla, dependiendo de hacia dónde orienten la búsqueda y de las condiciones de entorno, sus propias capacidades y sus trayectorias en mercados y productos. En la práctica supone una renovación y profundización de la apuesta por la innovación en la gestión, materializada en el desarrollo de dinámicas de gestión basadas en las personas, que sean garantes de la sostenibilidad y eficiencia de las organizaciones, y que, al mismo tiempo, generen ventajas competitivas difícilmente imitables, duraderas y acumulativas en las empresas.

En este turbulento entorno, la unión y la cooperación, son quizá la manera más eficiente de superar satisfactoriamente la crisis. Hemos considerado que frente a los profundos cambios y aceleradas transformaciones que se están produciendo en la economía y que serán determinantes para la competitividad en el futuro, debemos tener presente algunas de las siguientes claves de competitividad:

- No es suficiente con ser competitivos en costes y la diferenciación por calidad de producto y/o servicio tampoco es garantía de futuro. Tenemos que promover la competitividad sobre la base de la innovación, la calidad del trabajo, y el uso de estructuras organizativas adecuadas.
- Es necesario generar contextos o dinámicas organizativas tal que permitan desarrollar las capacidades creativas y relacionales de todos los miembros de la organización. Se trata de pasar de una cultura de control y aseguramiento de la gestión por división de tareas y funciones, a una gestión flexible abierta basada en un proyecto compartido entre las personas que componen la organización.
- Esto genera formas de gestión y dinámicas internas diferentes a las habituales de los modelos productivos tradicionales. Supone para las organizaciones crear las condiciones organizativas y culturales adecuadas que permitan el despliegue de las capacidades creativas, relacionales, cognitivas, afectivas de las personas: personas motivadas por el deseo de pertenecer y desarrollar un determinado proyecto empresarial en común.

Las empresas de Economía Social, y en particular, las Cooperativas, Sociedades Laborales, Empresas de Inserción, Centros Especiales de Empleo y demás organizaciones similares, presentan unas características singulares que las diferencian y distinguen del resto de entidades empresariales, adaptándose mejor a las necesidades de inserción sociolaboral de colectivos con especiales dificultades para su incorporación al mercado laboral. Su proximidad a los mercados les permite adaptarse mejor a las necesidades de sus socios y atender con mayores garantías de éxito las demandas de sus clientes, generando empleo estable y promoviendo el desarrollo local. En las cooperativas, la relación de socio y la de usuario es en muchos casos habitual, pero no siempre se da de forma imprescindible.

En las empresas de Economía Social priman las personas y el fin social sobre el capital, lo que se concreta en una gestión más autónoma, transparente, democrática y participativa, aplicándose los resultados obtenidos de la actividad económica principal en función del trabajo aportado por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad. Promueven la solidaridad interna y favorecen el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad, manteniendo su independencia respecto a los poderes públicos.

Las empresas de Economía Social representan un modelo empresarial dinámico y flexible para la promoción del desarrollo económico y la generación de riqueza, impulsor del progreso económico y social de las regiones, constituyendo un valioso instrumento favorecedor de las relaciones interpersonales en la sociedad.

La situación actual de crisis económica y desempleo propicia una actitud activa hacia la creación y consolidación de empresas participadas por trabajadores. Las empresas de Economía Social han demostrado ser una alternativa estratégica de desarrollo local viable para la inserción sociolaboral, desempeñando un importante papel como entidades creadoras de empleo vinculado al territorio donde desarrollan su actividad, generando riqueza, incrementando el tejido empresarial de calidad, actuando con eficiencia y eficacia como elementos de cohesión social y territorial dado que no se deslocalizan.

En los últimos años, se constata un importante número de emprendedores que han capitalizado la prestación por desempleo acogiéndose al pago único para incorporarse como socios trabajadores a una empresa de Economía Social. La creación de empresas de Economía Social y el nivel de empleo ofertado por este tipo de organizaciones empresariales ha aumentado en las últimas décadas, demostrando su capacidad en la generación de empleo estable y de calidad.

Los datos socioeconómicos evidencian la capacidad de las empresas de Economía Social para crear y mantener el empleo, especialmente en tiempos difíciles de recesión

económica. Son un modelo de producción sostenible que soporta con mayor flexibilidad los ciclos económicos más desfavorables, actuando en todos los sectores económicos, contribuyendo al crecimiento económico y desarrollo social sostenible. La importancia de las empresas de Economía Social reside tanto en factores cuantitativos como cualitativos, y, esencialmente, en su capacidad de innovación, flexibilidad y aportación de valores sociales.

Es necesario, por tanto, estimular y potenciar este tipo de fórmulas empresariales, tanto desde la iniciativa privada, con el apoyo por parte de los diferentes agentes económicos y sociales (empresariales y sindicales), como desde las Administraciones Públicas, mediante la implementación de políticas públicas de promoción y fomento.

En definitiva, este estudio viene a poner de manifiesto la gran relevancia que representa la Economía Social en el conjunto de la economía nacional española, destacando, especialmente, su relevancia económica y social en el ámbito regional andaluz.

BIBLIOGRAFÍA

AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE MADRID “ASALMA” (2006):

Estudio sobre caracterización de emprendedores/as que constituyen una Sociedad Laboral en la comunidad de Madrid.

BAREA, J. y MONZÓN, J. L. (1994): “Las cifras clave de la Economía Social en España”.

CIRIEC-ESPAÑA, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 16, junio, pp. 9-48.

BAREA, J.; MONZÓN, J. L.; BAREA, M. y WESTLUND, H. (2006): *Manual para la elaboración de las cuentas satélite de las empresas de la Economía Social: Cooperativas y Mutuas*. Ed. CIRIEC (Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa), diciembre.

BAREA, J. y MONZÓN, J. L. (2008): “Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco”. *Editorial Fundación BBVA*, diciembre, 184 páginas.

CEPES-ANDALUCÍA (2010): *Anuario Estadístico de CEPES Andalucía 2009*. Edita: Confederación de Entidades para la Economía Social de Andalucía.

CEPES-ANDALUCÍA (2012): *Informes Estadísticos de la Economía Social Andaluza*.

Cuarto Trimestre de 2012. Edita: Confederación de Entidades para la Economía Social de Andalucía.

CHAVES, R. y MONZÓN, J. L. (2006): *La Economía Social en la Unión Europea*. Comité Económico y Social Europeo, mimeo.

DE PABLO, J. Y URIBE, J. (2009): “*Emprendimiento de la economía social y desarrollo local: la promoción de incubadoras de economía social en Andalucía*”. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 64, abril, pp. 5-33.

DIRCE: DIRECTORIO CENTRAL DE EMPRESAS (2008): *Instituto Nacional de Estadística*. Madrid. Disponible en Internet: <http://www.ine.es/>

GARCÍA-GUTIÉRREZ, C. y LEJARRIAGA, G. (Directores) (2004): Libro Blanco de las empresas de participación de trabajo de la Ciudad de Madrid (Nuevos retos y nuevas oportunidades para las empresas de participación de trabajo). Edita Madrid Emprende. Recurso en línea. Fecha de consulta: 27 de octubre de 2013. Disponible en: <http://www.esmadrid.com/backend/emprende/descargable/LibroBlanco.pdf>.

LEY 4/1997, DE 24 DE MARZO, DE SOCIEDADES LABORALES (1997): Publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 72 de 25 de marzo de 1997, pp. 9541-9547. Página web: <http://www.boe.es/boe/dias/1997/03/25/pdfs/A09541-09547.pdf>.

LEY 5/2011, DE 29 DE MARZO, DE ECONOMÍA SOCIAL (2011): Publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 76 de 30 de marzo de 2011, pp. 33023-33033. Página web: <http://www.boe.es/boe/dias/2011/03/30/pdfs/BOE-A-2011-5708.pdf>.

LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL (2012): Publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 162 de 7 de julio de 2012, pp. 49113-49191. Página web: <http://www.boe.es/boe/dias/2012/07/07/pdfs/BOE-A-2012-9110.pdf>.

LEY 14/2013, DE 27 DE SEPTIEMBRE, DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES Y SU INTERNACIONALIZACIÓN (2013): Publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 233 de 28 de septiembre de 2013, pp. 78787-78882. Página web: <http://www.boe.es/boe/dias/2013/09/28/pdfs/BOE-A-2013-10074.pdf>.

- MARTÍN, 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, pp. 109-144.
- MARTÍN, S. Y LEJARRIAGA, G. (2011): “Las empresas de participación de trabajo asociado ante los desafíos del futuro en un contexto de crisis económica: propuestas de actuación”. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 72, Octubre, pp. 239-261.
- MELIÁN, A. Y CAMPOS, V. (2010): “Emprendedurismo y Economía Social como mecanismos de inserción sociolaboral en tiempos de crisis”. *REVESCO-Revista de Estudios Cooperativos*, nº 100, pp. 43-67.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2012 a): Avance.- Resumen Situación Empresas de Economía Social y sus Trabajadores en Situación de Alta en la Seguridad Social a 31 de Diciembre de 2012. Edita: Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas. Elabora: Subdirección General de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2012 b): Base de Datos de la Economía Social. Sociedades Cooperativas y Laborales en situación de alta en la Seguridad Social a 31 de Diciembre de 2012. Edita: Secretaría de Estado de Empleo; Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas. Elabora: Subdirección General de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas.
- MONZÓN, J. L. (2006): “Economía Social y conceptos afines: fronteras borrosas y ambigüedades conceptuales del Tercer Sector”. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 56, noviembre, pp. 9-24.
- MONZÓN, J. L. (Coord.); CALVO, R.; CHAVES, R.; FAJARDO, I. G. y VALDÉS, F. (2009): *Informe para la elaboración de una Ley de Fomento de la Economía Social*. Ed. Ministerio de Trabajo e Inmigración, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, octubre, 169 páginas.

- MONZÓN, J. L. (Coord.); MORALES, A. C.; CHAVES, R.; LEJARRIAGA, G. y MARTÍN, S. (2010): “*Las empresas de trabajo asociado en España: evolución reciente y perspectivas*”. CIRIEC-España, Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa, 240 páginas.
- MONZÓN, J. L. (Dir.); MURGUI, S.; GALÁN, J. y ANTUÑANO, I. (2010): *Las grandes cifras de la Economía Social en España*. Ámbito, entidades y cifras clave. Año 2008. Ed. CIRIEC-España. Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa, Valencia, 176 páginas.
- MONZÓN, J. L. y CHAVES, R. (2012): *La Economía Social en la Unión Europea*. Informe elaborado para el Comité Económico y Social Europeo por el Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa (CIRIEC). Comité de Expertos: Demoustier, D.; Spear, R.; Zevi, A.; Carini, C.; y Huncova, M. Edita: Comité Económico y Social Europeo, Unidad de Visitas y Publicaciones, Bruselas (Bélgica).
- NACIONES UNIDAS (2008): *System of National Accounts 2008*. New York, 2009. Comunidad Europea, Fondo Monetario Internacional (FMI), Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Naciones Unidas y Banco Mundial. <http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/SNA2008.pdf>.
- 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 (2013): Publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 47 de 23 de febrero de 2013, pp. 15219-15271. <http://www.boe.es/boe/dias/2013/02/23/pdfs/BOE-A-2013-2030.pdf>.
- REGLAMENTO (CE) Nº 2223/96 DEL CONSEJO, DE 25 DE JUNIO DE 1996, RELATIVO AL SISTEMA EUROPEO DE CUENTAS NACIONALES Y REGIONALES DE LA COMUNIDAD (1996): Diario Oficial de las Comunidades Europeas nº DO L 310 de 30 de noviembre de 1996, pp. 0001–0638. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1996R2223:20071230:ES:PDF>
- ROMERO, A. J. (2006): “*Democracia y cultura organizacional en las cooperativas. El caso del cooperativismo de trabajo asociado andaluz*”, CIRIEC-España, Revista de Economía

Pública, Social y Cooperativa, nº 54, abril, pp. 97-127.

ROTHSCHILD, J. y WHITT, J.A. (1986): *The cooperative workplace. Potentials and dilemmas of organizational democracy and participation*, Cambridge University Press.

Traducción española (1991): *El lugar de trabajo cooperativo. Posibilidades y dilemas de la democracia y la participación en las organizaciones*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

SALINAS, F. (2005): Desarrollo rural sostenible y Economía Social. Constataciones y perspectivas. *Revista Noticias de la Economía Pública, Social y Cooperativa* nº 45, octubre, pp. 76-83.

SALINAS, F. Y OSORIO, L. (2012): “*Emprendimiento y Economía Social, oportunidades y efectos en una sociedad en transformación*”, CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 75, Agosto, pp. 129-151.

SANCHÍS, J. R. Y CAMPOS, V. (2007): “*La Dirección Estratégica en la Economía Social: utilización de herramientas de análisis estratégico en las Cooperativas*”, CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 59, Octubre, pp. 237-258.

LOS INICIOS DE LA EXPERIENCIA COOPERATIVA MONDRAGÓN

POR

Rafael ALTUNA¹ y

Eguzki URTEAGA²

RESUMEN

Este artículo analiza los orígenes y la evolución inicial de la Experiencia Cooperativa Mondragón (ECM). A lo largo de estas tres décadas (1955-1985), se produce el surgimiento y la consolidación de la ECM. Esta Experiencia, radicalmente innovadora en su origen, llegó a tener 19.161 trabajadores en el año 1985; unas ventas por valor de 841,4 millones de euros y un total de 94 cooperativas asociadas a Caja Laboral, distribuidas por toda la geografía vasca. En estos treinta años, las cooperativas conocieron coyunturas económicas muy favorables que supieron aprovechar para crecer, junto con otras más desfavorables en las que desplegaron todo su potencial de intercooperación para resistir y fortalecerse mutuamente. En este periodo, se produjeron cambios significativos en las bases institucionales del Grupo. Los profundos cambios sociales, económicos y políticos acontecidos en la sociedad vasca, fueron acompañados por cambios de tipo cognitivo y normativo en el seno del cooperativismo, mientras que los aspectos reguladores se mantuvieron, siendo estos últimos, los elementos identitarios más vigorosos del cooperativismo.

Palabras clave: orígenes, evolución inicial, cooperativas de Mondragón, ECM.

Claves Econlit: A14, B25, B52, D2, J54, P13.

¹ Facultad de Empresariales. Mondragon Unibertsitatea. Dirección de correo electrónico: raltuna@mondragon.edu

² Departamento de Sociología y Trabajo Social. Universidad del País Vasco. Dirección de correo electrónico: eguzki.urteaga@ehu.es

THE BEGINNINGS OF THE MONDRAGÓN'S COOPERATIVE EXPERIENCE

ABSTRACT

This article analyzes the origins and the initial evolution of the Mondragon Cooperative's Experience (MCE). During these three decades (1955-1985), takes place the emergence and consolidation of the MCE. This Experience, radically innovating in his origin, managed to have 19.161 workers in 1985; sales for value of 841,4 million Euros and a total of 94 cooperatives are associated with Caja Laboral and distributed in the whole Basque geography. In these thirty years, the cooperatives knew economic very favourable conjunctures that they could take advantage to grow, together with more unfavourable periods which opened all the potential of intercooperation to resist and to be stronger. In this period, significant changes took place in the institutional bases of the Group. The deep social, economic and political changes happened in the Basque society, were accompanied by cognitive and normative changes inside the cooperativism, whereas the regulatory aspects were kept. The last one became the most vigorous identity element of the cooperativism.

Keywords: origins, evolution, cooperatives of Mondragón, MCE.

1. INTRODUCCIÓN

Comprender la realidad actual de la Experiencia Cooperativa Mondragón (ECM) requiere entender su origen y evolución inicial, dado que, tal y como afirma Perrow (1991: 191), “el presente está enraizado en el pasado”. Se trata de un proceso continuado de institucionalización, esto es, “el proceso a través del cual, los componentes de una estructura formal se vuelven ampliamente aceptados como apropiados y necesarios, y sirven para legitimar a las organizaciones” (Tolbert y Zucker, 1983: 25).

La ECM es una realidad institucionalizada, es decir una realidad en continuo proceso de construcción social, resultado de las interacciones entre múltiples actores, grupos y organizaciones, tendentes al consenso pero no exentas de divergencias, presiones, y conflictos, en contextos sociales, económicos y políticos que generan una creciente incertidumbre. El resultado de todo ello es un conjunto identificable de sistemas de significado y patrones de comportamiento, de reglas constitutivas y normativas, y de procesos regulativos identificables externamente.

La ECM en los diferentes momentos históricos de su evolución, ha tenido que dar respuesta a las demandas que le han realizado tanto el entorno técnico como el institucional. Habitualmente, los análisis organizativos inciden en los aspectos técnicos pero, con frecuencia, desestiman los aspectos institucionales. Sin embargo, ambos son complementarios en la medida en que contribuyen al logro de la supervivencia de la organización. Las demandas tanto técnicas como institucionales evolucionan con el tiempo en la medida en que el entorno técnico e institucional también se modifica. Es por ello que las organizaciones han de permanecer atentas a ambos entornos para interpretarlos de manera adecuada.

En la medida en que la Experiencia Cooperativa Mondragón logra dar respuesta a las demandas institucionales, su legitimidad se verá incrementada y, de esta manera, también logrará mejores recursos de todo orden para su desenvolvimiento. Por esta razón, la búsqueda de legitimidad se vuelve un elemento de primer orden para el logro de la supervivencia organizativa. La legitimidad es un rasgo conferido por los actores sociales, por lo que la acción legítima será aquella cuyos valores y expectativas de acción reflejan y coinciden con las de los actores (Galaskiewcs, 1985). Dado que éstos son diversos y puesto que sus valores y expectativas difieren en el tiempo, las organizaciones se ven obligadas a adecuar su acción en el tiempo.

En este artículo analizaremos las fases más relevantes de la evolución de la Experiencia Corporativa Mondragón para el periodo 1955-1985 y los cambios más significativos que, desde el punto de vista organizativo, han tenido que acometer las cooperativas para dar respuesta a las demandas generadas en el entorno. El periodo analizado consta de dos fases. La primera, se prolonga de 1955 a 1975, periodo caracterizado por un entorno económico de crecimiento. La segunda fase, transcurre durante los años 1975-1985, periodo caracterizado por la crisis económica y la necesidad de reorganización para hacer frente a la crisis. Por último, realizaremos una exposición de los primeros síntomas de desinstitucionalización que se detectan en el cooperativismo a partir de la segunda mitad de los años sesenta del pasado siglo.

2. CONSTRUCCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL CAMPO ORGANIZATIVO (1955-1975)

La ECM se inició en el año 1955 en Vitoria, cuando cinco jóvenes compraron un pequeño taller de “construcción de aparatos domésticos”, empezando a producir cocinas de

petróleo. La empresa se denominó ULGOR y en el año 1956 se instaló en Mondragón. Estos jóvenes eran trabajadores de la empresa Unión Cerrajera y habían recibido las enseñanzas morales y sociales de José M^a Arizmendiarieta.

En el año 1955, en el marco del surgimiento de conflictos laborales que se extendieron por los núcleos industriales de la provincia, decidieron abandonar la seguridad que les brindaba la Unión Cerrajera y fundaron su propia empresa. El proyecto empresarial iniciado, “rápidamente accedió, con beneficios casi constantes, a ser una empresa puntera en la zona. Se acordaron retornos del 75 y 80% sobre los anticipos percibidos, solamente reconduciendo el 25 y el 20% de los excedentes obtenidos, durante media docena de ejercicios aproximadamente, hacia las cuentas individuales de los socios”. Los resultados económicos que se fueron obteniendo rebasaron todas sus previsiones, incluso las más optimistas.

La autarquía económica en la que vivía el Estado español fue un factor determinante del rápido crecimiento logrado por las cooperativas, así como la nueva política económica impulsada por el Gobierno de Franco a partir de la elaboración del Plan de Estabilización Económica (1959-1961) impulsada por miembros del Opus Dei incorporados al Gobierno en sustitución de miembros falangistas (1957). El Plan de estabilización se realizó siguiendo las directrices de Banco Mundial (BM) y del Fondo Monetario Internacional (FMI). Entre otras medidas relevantes, se liberalizó la economía, acabando con el aislamiento y reduciendo el intervencionismo del Estado. Junto a ello, se recortó el gasto público, se abrió la economía al exterior, se devaluó la moneda y se facilitaron las inversiones extranjeras. Todas estas medidas contribuyeron a que a partir de 1961 comenzara un periodo ininterrumpido de crecimiento económico que se alargó hasta la denominada crisis del petróleo.

Este nuevo entorno económico contribuyó positivamente al desarrollo y rápido crecimiento de la ECM. Este hecho fue una fuente de legitimidad, en gran parte de carácter pragmático (Schuman, 1995), que ayudó a disipar las dudas que pudieran existir respecto a la eficiencia económica del nuevo modelo económico adoptado. Si bien la ECM nació bajo la idea de crear una nueva empresa a modo de comunidad de trabajo de acuerdo con el ideario moral de Arizmeniarrieta, de manera temprana, el crecimiento y el desarrollo ocuparon un lugar central en la legitimidad del modelo.

Con la permanente orientación de Arizmendiarieta, y tras analizar su propia experiencia y los problemas de otras empresas, los fundadores elaboraron un conjunto de

principios para mantener el equilibrio entre el crecimiento y la autonomía organizativa. Para fomentar el empleo y, al mismo tiempo, limitar el crecimiento de las entidades existentes, se estableció la norma de segregar toda línea de producción de una cooperativa que, por su grado de eficacia en fabricación y comercialización, permitiese la creación de una nueva cooperativa. Esta política fomentaba el crecimiento a través de la complementariedad de intereses.

En un inicio, se crearon nuevas empresas para satisfacer las necesidades que ULGOR pudiera tener respecto a componentes de fabricación o maquinaria utilizada en su planta. De esta manera, las nuevas empresas tenían un mercado inicial asegurado con la venta de productos a ULGOR, pero además, disponían de libertad para vender sus productos siempre que encontrasen comprador. De esta manera se crearon las primeras cooperativas.

- ARRASATE, empresa productora de máquina herramienta fue fundada en 1958. Vendía parte de su producción a ULGOR y progresó hasta consolidar su propio mercado nacional e internacional. Sus fundadores han sido alumnos de la Escuela Profesional.
- COPRECI, fundada en 1963, fue creada para fabricar componentes de cocina para ULGOR. Inicialmente le vendía casi toda su producción de válvulas, termostatos y otros componentes de cocinas domésticas e industriales. Progresivamente fue ampliando su mercado.
- EDERLAN se creó en 1963 al unirse la fundición de ULGOR con Comet, una fundición privada en quiebra.
- FAGOR ELECTROTÉCNICA o FAGELECTRO, como se llama coloquialmente, empezó como la División Electrónica de ULGOR, fabricando componentes electrónicos, principalmente semiconductores y seleccionadores de televisión. En 1966 pasó a ser cooperativa autónoma.

A la hora de planificar las empresas segregadas, los dirigentes de Mondragón tenían que pensar en la manera de mantener su vinculación sin limitar en exceso la autonomía de cada una de ella. Tenían que idear un proceso para crear una entidad nueva a partir de un departamento de otra empresa, pero también había de mantener el equilibrio entre los intereses de los miembros de la nueva firma y los de los socios que se quedaban en la empresa matriz. Para dar respuesta a estas interrogantes se creó El Grupo Cooperativo ULARCO.

El Grupo ULARCO junto a la Escuela profesional y la Caja Laboral serán las instituciones clave, a través de las cuales se desarrollará la Experiencia Cooperativa.

2.1. La escuela profesional

En la Escuela Profesional se han ido formando durante décadas miles de jóvenes que posteriormente se han incorporado a las cooperativas en calidad de técnicos, cuadros medios y directivos. Fue la primera obra de Arizmendiarieta (1943). Durante los años cuarenta y cincuenta, la Escuela Profesional fue prácticamente la única alternativa para miles de jóvenes de la comarca para adquirir unos conocimientos que les permitiera la incorporación cualificada al mundo del trabajo.

La Escuela Profesional va a ser la transmisora, no sólo de conocimientos de carácter profesional sino también de normas sociales y valores establecidos por Arizmendiarieta. En sus años de formación, combinado en muchos casos con el trabajo en la cooperativa ALECOOP, los estudiantes desarrollarán las bases cognitivas y las representaciones sociales que posteriormente trasladarán a las cooperativas cuando se incorporen a ellas. Las relaciones entre los alumnos y los profesores eran de cercanía y confianza, alejadas del boato y del formalismo. Durante sus años de estudio, los estudiantes establecieron relaciones de amistad, que se trasladaron posteriormente a las cooperativas. Esta adquisición de conocimientos, rutinas, esquemas de funcionamiento y relación no se realizó de acuerdo a una lógica planificada, sino que tenía más bien un carácter pre-consciente y espontáneo. De hecho, en la Escuela Profesional no había una formación específica y reglada de aspectos relativos al cooperativismo, ni en sus aspectos ideológicos, ni en cuanto a sus orígenes, historia, etc.

De acuerdo con Moscovici, las representaciones se originan o emergen en la dialéctica que se establece entre las interacciones cotidianas de los sujetos, su universo de experiencias previas y las condiciones del entorno y “sirven para orientarse en el contexto social y material, para dominarlo” (Moscovici, 1979: 18). Las representaciones son una forma de pensamiento informal, un tipo de saber empírico, que además se articula al interior de los grupos con una utilidad práctica, en esencia como una guía para la acción de los sujetos, es decir, un saber finalizado. Estas representaciones sociales en el caso de muchos trabajadores y directivos de Mondragón se iniciaban a muy temprana edad dentro de la Escuela Profesional.

2.2. Grupo ULARCO

La empresas que crearon el primer grupo cooperativo, denominado ULARCO fueron: Ulgor, Arrasate, Copreci, Ederlan y Fagor Electrónica. Entre todas ellas existía un elevado nivel de complicidad y confianza, lo que facilitó su constitución. Fue Arizmendiarieta quien en 1964 elaboró el diseño básico de la organización del Grupo ULARCO:

“La solidaridad intercooperativa constituye un nuevo paso en el fortalecimiento de las empresas y en el empeño de la liberación. Se han previsto y regulado las transferencias de personal, de recursos económicos, a través de los ‘fondos de reconversión de resultados’, de la utilización en común de diversos servicios, y el establecimiento de las condiciones para regular las prestaciones que existan entre las diversas cooperativas. Los complejos que se originan mediante estas mancomunaciones han quedado institucionalizados al ir provistos de los correspondientes órganos de gestión y dirección, con estructura análoga a las comunidades de trabajo de base” (Ormaechea, 1997: 540).

En 1962, Gorroñogoitia se manifestaba en los siguientes términos: “tenemos por delante la bella y fantástica tarea de alumbrar la superestructura que necesitan las cooperativas que, en su aspecto económico y empresarial, debe adecuarse a los tiempos que se avecinan” (Ormaechea, 1997: 96). Y continuaba, “el objetivo que perseguimos es crear un “complejo industrial” técnicamente armónico que aborde, no solamente la producción de bienes de consumo, sino también los bienes de equipo y componentes de diversas características, complejo en el que ULGOR -y sus hombres- deben de ser célula motriz de despegue” (Ormaechea, 1997: 97).

El artículo 2 de los estatutos del Grupo ULARCO estableció su objetivo en los siguientes términos:

”Esta asociación, basada en un régimen de compromiso recíproco y de solidaridad comunitaria, tendrá por objeto promover la conjunción óptima y dinámica de las exigencias de unas auténticas comunidades de trabajo y los presupuestos de la empresa moderna con el adecuado despliegue técnico, financiero y mercantil”. (Ormaechea, 1997: 541).

Se incluyó un sistema de abastecimiento intercooperativo por el cual las empresas se proveían mutuamente de bienes de equipo al coste del mercado.

La creación de una dirección general del Grupo Cooperativo obligaba a idear una nueva estructura con varios niveles organizativos. Un contrato multilateral estableció la naturaleza de la participación de las empresas del Grupo, instando una administración colegial en vez de una ejecutiva. No fue hasta 1969 cuando ULARCO asumió tareas ejecutivas, reforzando la tendencia a centralizar las decisiones importantes, así como un mayor nivel de reconversión de resultados.

La Asamblea General de ULARCO estaba formada por los miembros de los Consejos Rectores de las cooperativas que integran el grupo, los gerentes y los miembros de los consejos de dirección de esas unidades y los interventores de cuentas. Corresponde a la Asamblea General la aprobación de cuentas y presupuestos, la adopción de decisiones sobre admisión y expulsión de cooperativistas y la aprobación de los principios de política general.

El Consejo General de ULARCO estaba constituido inicialmente por tres miembros de cada cooperativa. Al crearse nuevas cooperativas dentro de ULARCO, el número de representantes de cada una de ellas descendió a dos y, posteriormente, a uno.

Correspondía a la Dirección General de ULARCO, nombrada por el Consejo General del Grupo, la planificación y coordinación, la revisión y recomendación de planes anuales y a largo plazo del conjunto del Grupo, y la coordinación de las respectivas políticas comerciales. Correspondía también a la Dirección General el estudio y la puesta en marcha de sistemas de administración y estructuras administrativas comunes, la adquisición de licencias de fabricación, el mantenimiento de relaciones con organizaciones exteriores y la supervisión de la creación de nuevos servicios y empresas. La Dirección General ofrecía a las entidades integrantes del Grupo servicios jurídicos, contables, de personal y algunos de índole comercial. La centralización de las tareas de personal facilitó el traslado de socios de una cooperativa a otra dentro del Grupo. Esta movilidad fue y ha seguido siendo un medio importante de estabilización del empleo en periodos de crisis.

El Consejo Social Central estaba compuesto al principio por dos representantes del Consejo Social de cada una de las cooperativas. Corresponde al Consejo Social Central el estudio y la evaluación de los planes de la Dirección. Esto significa que la Dirección debía de mantener informado al Consejo Social y consultar con sus miembros los planes importantes.

El Consejo Social Central debía de informar a su vez a los Consejos Sociales de las cooperativas.

La base de la interacción de las empresas del Grupo ULARCO, estaba en la elaboración de los planes financieros (denominados más adelante planes de gestión), práctica en gran parte desconocida en su entorno empresarial. Las cooperativas asociadas conservaban su independencia, pero de común acuerdo, deseaban un desarrollo armonioso y coordinado, que tuviera en cuenta las necesidades de cada cooperativa y del conjunto.

Los planes financieros debían de recoger los siguientes aspectos: programas de fabricación y de ventas; previsión de gastos; previsión de resultados; programa de inversiones; análisis financiero y principios de política general de desarrollo. Estos planes pasaban a la Dirección General del Grupo para su aprobación en función de los intereses comunes.

En relación al Régimen Laboral, se estableció que éste fuera uniforme para todas las cooperativas, es decir que los anticipos laborales fueran uniformes en todas las cooperativas, así como la clasificación profesional.

La admisión de nuevos socios, no era una atribución de cada cooperativa, sino del Grupo. Además, cada cooperativa se comprometió a poner a disposición del Grupo hasta el 25 % de sus socios, para ser transferidos a otras cooperativas, en caso de reconversión industrial o por la existencia de excedentes de personal. La transferencia de socios llevó consigo la transferencia de capitales. Esta norma que posteriormente se extendió a los demás Grupos cooperativos fue de gran importancia para hacer frente a la crisis económica de finales de los años setenta y siempre que las empresas han pasado por dificultades.

En relación al régimen económico se establecieron una serie de disposiciones encaminadas a reforzar la interdependencia entre las diferentes cooperativas. Las disposiciones más importantes fueron las aportaciones intercooperativas (cada cooperativa invirtió en las demás hasta un 20 % de su capital); la transferencia de patrimonio al Grupo (el 25 % del patrimonio de cada cooperativa pasó a disposición del Consejo general); y la reconversión de resultados, es decir que de los excedentes (beneficios) obtenidos por cada cooperativa se aportaron a un fondo común el 20 % de los mismos y de manera progresiva hasta alcanzar el 70 % el sexto año.

El Grupo Cooperativo ULARCO se dotó de una estructura organizativa tanto en los aspectos económicos como institucionales que carecía de precedentes. Años después, estimuladas por la Caja Laboral Popular, la mayor parte de las cooperativas de Mondragón se unieron para formar grupos semejantes, primeramente de carácter comarcal. El Grupo ULARCO será el referente para todos ellos.

2.3. Caja Laboral Popular

Caja Laboral Popular (CLP) surgió por iniciativa de Arizmendiarieta en el año 1959, cuando aun la cooperativa industrial ULGOR no tenía resueltos sus problemas técnicos ni de comercialización, ni siquiera los jurídicos. En su fundación toman parte las cooperativas industriales ULGOR, Arrasate y Funcor, y la cooperativa de consumo San José.

La preocupación de Arizmendiarieta era tener acceso al capital para que las empresas cooperativas no tuvieran dificultades de inversión: “Hoy necesitamos de recursos extraños. Pero si queremos trabajar para el desarrollo de un movimiento cooperativo, si aspiramos a ser algo más que unos guerrilleros aislados de una buena causa, tenemos que ir pensando en una cobertura económica coherente e idónea” (Del Arco, 1983: 20). Creía que las cooperativas no podrían reunir capital atrayendo a los inversores privados; que los bancos privados serían reacios a conceder créditos a las cooperativas de trabajadores; y que estas perderían su independencia si se endeudaban con la banca privada.

En la memoria de CLP del año 1960, Arizmendiarieta explica el significado y sentido de la denominación que han elegido:

“Nos denominamos CAJA, porque una intención nuestra es la de cooperar para impedir que se malogra nada de lo que tanto sudor cuesta adquirirlo. Creemos que hay manantiales que no han aflorado a la superficie, que pueden explorarse, o que se derraman estérilmente.

Hemos querido adoptar un apellido: LABORAL. Para eso hemos adoptado el término Laboral, que alude a nuestro linaje y es al mismo tiempo nuestro blasón. Junto a la naturaleza concedida por Dios para todos los hombres, la verdadera fuente de prosperidad y bienestar es el trabajo. Nosotros queremos que lo que proceda del trabajo se cubra con una nueva aureola, sirviendo para aliviar y hacer fecunda la actividad propia de nuestros hijos.

Hemos querido completar nuestro nombre con un sobrenombre: POPULAR. La razón de ser de este sobrenombre es que, en primer lugar, esta entidad nace a impulsos de un movimiento auténticamente social y, como tal, popular. Han sido unas cooperativas, unas entidades constituidas sobre base humana y con una estructura eminentemente social, con predominio indiscutible del factor personal sobre lo económico, las que han contribuido a su nacimiento.

Pero no queremos adscribir la vida y el desenvolvimiento de CLP al círculo en el que nace, antes bien aspira a ser un instrumento de realización de los correspondientes ideales sociales en un ámbito social y territorial más amplio.

Cada libreta y cada título de CLP deben de considerar sus poseedores como un resorte que ponen en sus manos para tener a su servicio la capacidad, los planes y el desenvolvimiento de esa entidad. El trabajo y el ahorro son los pilares de nuestro porvenir y, de todas formas, creemos que este “espíritu de cooperación” con el que nace y consagra sus desvelos CLP, puede y debe ser una fórmula y un camino que puede contribuir poderosamente en el momento presente al bienestar humano y prosperidad de nuestros pueblos” (Larrañaga, 1981: 147).

Desde su fundación, CLP se constituyó en el motor de la Experiencia Cooperativa. Gorroñoitia lo expresa diciendo lo siguiente:

“Para comprender la dinámica de esta Experiencia hay que apelar al conjunto de los elementos que la componen, y, en este caso, tener conciencia exacta de que los dos elementos estructurales básicos, soporte de la promoción del resto de la realidad cooperativa, han sido CLP y la Escuela Profesional Politécnica. La primera ha facilitado los capitales exigidos por nuestra promoción y la segunda ha puesto a disposición los hombres necesarios para su desarrollo” (Caja Laboral Popular, 1967: 240-241).

En el momento de su creación, la Asamblea General de CLP estaba estructurada de modo que representaba los intereses de las cooperativas a las que sirve y, al mismo tiempo, los de los trabajadores-propietarios de la entidad. En la Asamblea, los trabajadores estaban en desventaja en una proporción de dos a uno, pero sólo ellos podían elegir representantes para el Consejo Social de CLP.

El Consejo Rector estaba constituido por doce miembros, ocho en representación de las cooperativas y cuatro en representación de los trabajadores de CLP. Los ocho primeros eran altos directivos de las cooperativas más importantes.

Un área que fue adquiriendo relevancia dentro de CLP fue su División Empresarial, cuyo objetivo era la promoción de proyectos de empresas cooperativas. En este sentido, gestionaban tareas relacionadas con los planes de viabilidad de un proyecto empresarial, concesión de créditos etc. A partir de la década de los ochenta, a raíz de la grave recesión económica, la División Empresarial prestó una atención preferente a ayudar en la reorganización de las empresas con dificultades económicas.

Durante el periodo 1955-1966, se crearon 38 empresas cooperativas industriales y 3 cooperativas de consumo, la mayoría de ellas con un vínculo más o menos estrecho con CLP. Son muchos los grupos de trabajadores de distintas poblaciones las que, teniendo la idea de crear una empresa, se acercaban a Mondragón a conocer la Experiencia Cooperativa que empezaba a ser conocida. En muchos casos, los Estatutos de ULGOR sirvieron de referencia y en no pocos se adoptaron tal cual. El propio Arizmendiarieta se desplazaba para contactar con los trabajadores y animarles para que transformaran sus incipientes talleres en empresas cooperativas.

Durante todo este periodo, se puso de manifiesto el carácter rector que CLP y su División Empresarial ejercía sobre el conjunto de las empresas cooperativas a ellas vinculadas, especializándose en tareas de promoción de actividades en régimen cooperativo y de asesoría a las empresas en funciones diversas (financiera, de gestión, etc.).

3. PROCESO DE REORGANIZACIÓN DEL GRUPO ULARCO ANTE LOS CAMBIOS ECONÓMICOS Y POLÍTICOS (1975-1985)

A partir de la década de los setenta, el contexto social, económico y político cambió de manera sustancial. La situación económica, motivado en primera instancia por el incremento del precio de la energía, se vio alterada radicalmente. Por otro lado, la necesidad de abordar el mercado exterior obligó a reducir costes mediante la innovación tecnológica y la adecuación de los cuadros directivos a una nueva coyuntura internacional. A esta coyuntura económica hay que añadir el inicio de la transición política, periodo convulso a nivel político y social en el País Vasco. La aprobación del Estatuto de Autonomía en 1979, junto con la ratificación del Concierto Económico por parte de la Constitución española y, consecuentemente, el

establecimiento de la autonomía fiscal, supuso un cambio institucional de gran magnitud, que tuvo una incidencia relevante en la reactivación de la maltrecha economía vasca. Para ello, el Gobierno Vasco creó la Sociedad para la Promoción y Reconversión Industrial (SPRI), agencia de desarrollo empresarial encargada de dar apoyo y servicio al tejido industrial vasco. Paralelamente, El Parlamento vasco aprobó el año 1982 la Ley de Cooperativas de Euskadi que supuso dotar a las cooperativas de un nuevo marco jurídico en un contexto de recesión económica.

El cambio de fase tuvo su reflejo en los resultados económicos obtenidos por las cooperativas. Así, ULGOR sufrió sus primeros retornos negativos (pérdidas) en 1971. Se recuperó el año siguiente y comenzó una tendencia ascendente que duró hasta finales de los años setenta. Posteriormente, en el periodo 1980-1984 volvió a tener retornos negativos. Con la excepción de Copreci, tanto Arrasate como Ederlan y Fagor Electrónica, pasaron por dificultades de rentabilidad a finales de los setenta. Esta situación era nueva para las cooperativas, dado que desde su inicio había conocido un ciclo económico expansivo.

Ante esta situación, el Grupo ULGOR llevó a cabo los siguientes cambios organizativos:

3.1. Progresiva centralización en la toma de decisiones a nivel de Grupo

En el año 1969 las cinco cooperativas asociadas decidieron proceder a la completa integración de sus actividades. Un cambio que tenía como fin la obtención de un desarrollo empresarial unificado de ULARCO como Grupo, dotándole de personalidad jurídica propia. Se nombró un Director General con autoridad ejecutiva sobre las direcciones de las cooperativas asociadas. Durante los primeros años de la reestructuración, Los Servicios Centrales de ULARCO enfatizaron dos actividades principales: Finanzas y Personal.

El nivel de reconversión de resultados se estableció en el cien por cien. Las empresas empezaron a someter regularmente informes de gestión a los Servicios Centrales y se creó un Fondo Social Intercooperativo.

En 1971, se creó el Departamento de Personal. Entre las primeras tareas que tuvo que asumir este Departamento fue la gestión del desempleo. Para ello elaboró guías para el traslado intercooperativo de personal.

Una manifestación clara del incremento de la influencia de ULARCO en la gestión diaria de las cooperativas fue la elaboración creciente de normas formales: normas de valoración de los trabajadores; normas para el nombramiento de gerentes y directores; normas que regulan los préstamos inter-cooperativos; normas para prohibir huelgas internas y para regular las huelgas por motivos externos; normas sobre el funcionamiento de los órganos sociales, etc. Estas normas se elaboraban a través de un proceso de consulta con los órganos de gobierno de las cooperativas asociadas. No obstante, mientras que los primeros procedimientos del Grupo surgían y se desarrollaban por iniciativa de las empresas, ahora las normativas se originaban en los Servicios Centrales del Grupo.

Estas medidas ayudaron a hacer frente a la crisis. Las fluctuaciones de empleo no eran tan acusadas como las de los retornos económicos. El personal excedente en la mayoría de los casos fue reubicado dentro de la propia empresa o dentro del Grupo. Las empresas y actividades que sufrían pérdidas se apoyaban en los recursos financieros conjuntos del Grupo mientras se reorganizaban para mejorar su eficiencia y rentabilidad.

En los años ochenta, la crisis se agravó aún más, hasta poner en grave riesgo la supervivencia misma del sistema cooperativo. La consecuencia directa fue incrementar el nivel de centralización y de cohesión del Grupo, al percatarse de la necesidad de cambios más estructurales a nivel individual y a nivel del Grupo. La tendencia fue ir hacia la creación de una sola organización.

3.2. Reorientación hacia el mercado internacional y modernización de las plantas productivas

A finales de los años setenta y principios de los años ochenta, las pérdidas económicas de las empresas del Grupo eran generalizadas. Se inicia simultáneamente un proceso de reorganización enfocado al mercado internacional y una importante modernización de sus plantas productivas, apoyado por el Gobierno Central y el Gobierno Vasco a través de subsidios y créditos especiales vía el SPRI.

3.3. Creación del Grupo FAGOR

Después de un amplio debate dentro de las cooperativas y su posterior votación en sus respectivas asambleas generales, en un proceso que se prolongó hasta el año 1986, la nueva estructura organizativa fue aprobada pero con una falta de unanimidad. El Grupo ULARCO

pasó a denominarse Grupo FAGOR, con el objetivo de lograr una adecuada identidad corporativa, dado que la marca FAGOR era la más conocida en el mercado.

La nueva estructura del Grupo FAGOR dio un nuevo y mayor peso a los criterios de eficiencia técnica y gestión que en su estructura orgánica anterior. Fue un nuevo equilibrio caracterizado por una mayor centralización de las decisiones importantes.

La Asamblea General de FAGOR asumió funciones anteriormente en manos de las cooperativas: aprobación del lanzamiento y cese de actividades, incluyendo el cese y la disolución de cooperativas asociadas; aprobación de los planes de reestructuración y modernización de la empresas asociadas y los procedimientos en caso de que hubiera una intervención en una cooperativa; aprobación de las políticas de personal, finanzas, tecnología y marketing dentro de todo el Grupo.

La nueva estructura del Consejo General aumentó la función ejecutiva en las empresas asociadas: ratificación del nombramiento de gerentes; aprobación de las normativas sobre las finanzas y la contabilidad en las empresas y supervisión de su cumplimiento; fomento y aprobación de las formativas relacionadas con la política de personal, empleo, formación, organización, condiciones de trabajo y otras; fomento y aprobación de las políticas de tecnología, marketing, nuevas actividades, modernización, planificación y sistemas de información.

Los reglamentos de 1986 dieron al Director General más responsabilidad ejecutiva sobre las decisiones relacionadas con las cooperativas, además de desarrollar y proponer el plan estratégico del Grupo que debían de seguir las cooperativas. Además de desarrollar las normativas de personal, finanzas, tecnología, marketing y otros, adoptó las medidas necesarias para asegurar su realización eficaz. Finalmente, se estableció que “las decisiones del director general, dentro de sus áreas de competencia, serán obligatorias para los órganos representativos y los individuos dentro de las cooperativas del Grupo” (Regulación orgánica del Grupo FAGOR, junio 1986: 14).

En este contexto, los aspectos sociales fueron aparcados ante las prioridades económicas. La crisis económica, después de dos largas décadas de crecimiento y de obtener importantes retornos económicos, enfrentó a los cooperativistas ante la cruda realidad a la que se respondió mediante reubicaciones de cooperativistas en distintas cooperativas, reducción de anticipos laborales, extornos económicos, calendarios laborales móviles, relevos,

flexibilización de la jornada, etc. Consecuentemente, el grado de frustración e insatisfacción de los socios fue creciente. Las tensiones obedecían en gran medida a la ansiedad que provocó la crisis económica y las consecuencias que para ellos se derivaban en el día a día.

Con estas palabras se dirigió Alfonso Gorroñoigoitia a los socios de ULGOR en el año 1981, con ocasión del 25 aniversario de la cooperativa:

“La áspera circunstancia económica que vivimos, con sus desagradables secuelas en todos los planos, pero particularmente en lo personal, que afecta a tantos compañeros de trabajo cargándoles de justificadas preocupaciones, no propicia el clima adecuado para una festiva celebración de este aniversario (...) Pero para lo que sí nos tiene que servir esta fecha es para hacer un acto de afirmación y fe en nosotros mismos y en nuestras posibilidades como personas, como hombres y mujeres, y como comunidad solidaria. No lo dudéis, terminaremos saliendo del `túnel oscuro` de esta crisis y terminaremos saliendo reforzados y rejuvenecidos. Llegaremos a celebrar las bodas de oro, el 50 aniversario. Por supuesto no todos los ahora presentes a título personal, pero sí la mayoría, y en todo caso ULGOR S.COOP. como entidad. Porque sabremos, querremos y podremos asumir los esfuerzos necesarios para alcanzar esta meta y para seguir aportando a la sociedad y a nosotros mismos las cuotas de progreso y emancipación populares que nuestra conciencia nos demanda y nuestro País nos exige” (Molina, 2006: 150).

Conforme la crisis económica incidía con mayor fuerza, se generalizó la creación de Grupos Cooperativos de carácter comarcal. Además del Grupo originario ULARCO-FAGOR, que marcó la pauta y el modelo a seguir por todas las demás, se crearon 13 grupos más, englobando a un total de 94 empresas.

Este modelo de agrupaciones de empresas era algo desconocido en el mundo de las cooperativas y no existían referencias en las cuales basarse a la hora de establecer el marco normativo que regulara las relaciones entre ellas. Por tanto, hubo que ser creativo para dar respuesta a las necesidades que la situación de crisis económica estaba provocando en muchas empresas. Es preciso resaltar el carácter comarcal de estos grupos cooperativos, ya que su unidad estaba basada en aspectos tales como su proximidad física, el conocimiento en muchos casos personal de sus miembros, la afinidad ideológica, la identificación con el territorio, etc. Estos aspectos cimentaron la formación de los grupos cooperativos, siendo en muchas

ocasiones razones más poderosas que las de carácter puramente económico. Sólo en un segundo estadio, a partir de 1984, se dieron las condiciones para pasar a constituirse los grupos denominados sectoriales, pero, aun entonces, el aspecto comarcal y otro tipo de afinidades y proximidades prevalecieron en muchos ámbitos.

4. PRIMEROS SÍNTOMAS DE DESINSTITUCIONALIZACIÓN, NUEVAS FUENTES DE LEGITIMACIÓN Y RESPUESTAS ORGANIZATIVAS

En la medida en que la ECM creció, y lo hizo con gran rapidez durante la primera década de su andadura, aparecieron los primeros síntomas de desinstitucionalización, entendida ésta como procesos de debilitamiento de las prácticas institucionalizadas. Este hecho se produjo a partir de la segunda mitad de la década de los sesenta, prácticamente a los diez años de la fundación de la primera cooperativa.

Durante esos años se produjeron cambios en las representaciones sociales entre los integrantes del cooperativismo, junto a modificaciones en las bases de legitimidad que hasta entonces habían acompañado al proceso de institucionalización del cooperativismo de Mondragón. Todos estos cambios a nivel cognitivo y normativo van a provocar nuevas formas de organización del trabajo que tomarán como referencia el Modelo Noruego de Organización del Trabajo.

4.1. Diversificación de las representaciones sociales, emergencia de problemas organizativos y conflictos

Todas las fuentes bibliográficas consultadas coinciden al detectar los cambios que se empiezan a generar a partir de la segunda mitad de la década de los sesenta. Así, Rianza (1968) realiza el primer estudio de carácter sociológico confirmando que la cooperativa comenzaba a perder la condición de “sociedad humana”. Su análisis advertía de los “riesgos de un crecimiento demasiado intenso y rápido, en número de socios y en una producción compleja en su variedad y exigencia técnica”. Mostraba fallos en la participación social de los trabajadores y en la comunicación entre éstos, especialmente de las de las categorías más bajas con los directivos. Se percibía una creciente desgana en la participación en las asambleas, lo que se achacaba al “ritmo impresionante, incluso peligroso,” del crecimiento de la empresa. El estudio concluye con los siguientes términos:

“Podemos decir que la empresa en lo técnico y económico ha llegado a un nivel muy alto de perfeccionamiento y en lo cooperativo va caminando a un ritmo aceptable, aunque quizá algo menor en la directriz de conseguir consolidar la comunidad de trabajo que ULGOR es, haciéndola cada vez más auténtica y consolidada” (Riaza, 1968: 82).

Estos síntomas se ven confirmados y reforzados a partir del año 1975. Así, la investigación de Ruth Fischer (1975) concluye que el rápido crecimiento estaba superando la capacidad integradora de la empresa, generando problemas de masificación y comunicación social entre los estamentos de trabajadores, lo que acrecentaba la sensación en muchos de éstos de que la cooperativa era poco más que un lugar de trabajo, y no una comunidad que les dotaba de una identidad colectiva. Comenzaban a detectarse actitudes de desconfianza, fundamentalmente canalizadas hacia los mandos intermedios. De acuerdo con este estudio, la asimilación de ideologías marxistas entre una parte importante de los trabajadores ayudó a representar ideológicamente una percepción dialéctica de las relaciones laborales en el interior de la cooperativa. En el año 1974, junto con el comienzo de las primeras dificultades económicas, se produjeron severos conflictos en las cooperativas de ULARCO, concretamente en ULGOR y FAGOR ELECTROTÉCNICA, tomando tintes más dramáticos en la primera. El foco específico del conflicto fue la introducción de un nuevo manual de valoración estructural. Este conflicto debe situarse en el contexto social y político del cambio de régimen político que se estaba viviendo en aquellos años y que provocó una gran convulsión social y política.

El conflicto desembocó en una huelga que se prolongó durante tres días. Fue la primera huelga por “motivos internos” (de índole laboral y no “político”) en una cooperativa de Mondragón. Era, por tanto, un hecho sin precedentes en una organización en la cual la normativa de huelga tenía un carácter muy restrictivo. La huelga generó una gran tensión y tuvo como resultado la expulsión de 17 socios trabajadores de ULGOR (no siendo readmitidos hasta el año 1978) y 397 socios fueron sancionados.

El conflicto dejó abiertas muchas heridas internas, una crisis institucional importante y la moral bastante dañada. El desenvolvimiento de la crisis puso de manifiesto que la legitimidad institucional de la ECM podía ser puesta en cuestión, algo imposible hasta entonces. El contexto social y político estaba cambiando y la ECM había quedado rezagada respecto de la transformación que se había producido en el entorno. A nivel cognitivo nuevas interpretaciones de la realidad se iban configurando dentro de las cooperativas, al margen de

las interpretaciones impregnadas de religiosidad que habían prevalecido hasta entonces, pero que ya desde finales de los años sesenta se ven desplazadas por las formulaciones de corte nacionalista y socialista.

Consecuentemente, la legitimidad normativa también se pone en cuestión. Aspectos hasta entonces admitidos como incuestionables, como el manual de valoración y en general el modelo de trabajo básicamente taylorista se pone en solfa y se plantea si es coherente con las bases filosóficas del modelo cooperativo (“la persona como centro”). También el funcionamiento de los órganos institucionales (concretamente el papel del Consejo Social) son cuestionados. Para dar salida a este aspecto, se instituyó la figura de los “consejillos” para facilitar la comunicación entre los trabajadores de base y los representantes del Consejo Social.

William Foote Whyte y Katheleen King Whyte realizaron un análisis sobre el cambio de la cultura cooperativa que se apreciaba en aquellos momentos (1979-1994). Realizaron un sondeo en las cooperativas del Grupo ULARCO para estudiar dos dimensiones de la participación de los cooperativistas: el gobierno y la organización del trabajo. Los sociólogos norteamericanos contemplaron la disputa en torno a la participación que se mantenía entre directiva y mandos intermedios, por un lado, y los consejos sociales, por otro lado. La participación de los socios, tanto en la gestión del trabajo como en el gobierno, se reveló mucho más amplia que en las empresas de la zona. El estudio detectó una cultura organizativa diferenciada, fuertemente arraigada en aspectos de autocrítica y adaptación a las condiciones cambiantes del entorno. La capacidad para el cambio y la negociación fueron puestas de manifiesto en el periodo de reconversión industrial.

Este estudio tuvo su continuidad en 1985, bajo la supervisión de David Greenwood, quien comenzó una investigación de orientación más antropológica. Descubrió que la información a la que tenían acceso los socios del Grupo ULARCO tendía a ser mal asimilada, lo que generaba apatía y desinterés. Asimismo, se reveló la existencia de una sólida conciencia de diferencia entre los miembros del Ejecutivo y los trabajadores manuales, catalogados como “los de arriba” y “los de abajo”. Ello revelaba una mentalidad social de desigualdad y una actitud general entre los trabajadores, especialmente los de mano de obra directa, de cansancio ante la retórica igualitarista del vocabulario directivo y su dificultad para concretarse en prácticas de gobierno y gestión de la cooperativa más cercana a sus sensibilidades. Asimismo, las reubicaciones de personal realizadas, habían dejado un fuerte

malestar entre los trabajadores que sufrieron estas medidas, debido al aislamiento y soledad que habían sentido en sus nuevos puestos de trabajo y al sentimiento de “cosificación” que habían vivido en su entorno laboral.

El ser socio de la cooperativa se asociaba con los siguientes aspectos: la participación en la gestión del trabajo y de la empresa (aspecto por cuya aplicación práctica se mostraba insatisfacción pero que no se cuestionaba); la seguridad en el empleo; la libertad de expresión y la posibilidad de promoción en función del esfuerzo personal.

4.2. El crecimiento como elemento de legitimación pragmática

En el periodo que transcurrió en el proceso de construcción y consolidación de la ECM, las bases de legitimidad pivotaban entre la construcción de una comunidad de trabajo frente al modelo de empresa tradicional y el logro del desarrollo comunitario como objetivo a alcanzar. Si en un primer momento la comunidad de trabajo es el elemento legitimador de la ECM, progresivamente se ve desplazado por el desarrollo comunitario. Es necesario subrayar que la experiencia nace a finales de los años cincuenta, cuando los valores asociados al desarrollo comienzan a ocupar un lugar importante en las representaciones sociales de los individuos. En la búsqueda de legitimidad, no son sustituidos unos elementos por otros, sino que se presentan de manera agregada y buscando coherencia entre ambos. Para los actores más ideologizados, la creación de la comunidad de trabajo tendrá un valor de primer orden, pero no renunciarán al desarrollo (económico) comunitario. Por el contrario, los individuos menos ideologizados valorarán sobre todo las posibilidades de promoción (desarrollo) individual (también comunitario) y económico. En todo este proceso de búsqueda de legitimidades, el lenguaje y la capacidad dialéctica de los actores sociales tuvieron una gran importancia (en los primeros años, las Asambleas Generales podían durar jornadas enteras).

Por otro lado, de cara al exterior, la ECM contenía una potencial amenaza a los ojos de la clase empresarial por su carácter diferenciado y sus mensajes heterodoxos. Ante ellos, los dirigentes cooperativos trataron de ganar la confianza de las instancias gubernativas y económicas, disipando las dudas que el proyecto cooperativo pudiera suscitar. En este sentido, el discurso pragmático asociado al crecimiento y desarrollo económico se va ir afianzando progresivamente, constituyendo tanto un elemento de cohesión interno como un medio para tranquilizar a los grupos empresariales tradicionales.

4.3. Organización del trabajo y relaciones laborales

En relación al modo de gestionar las cooperativas, éste no se diferenciaba sustancialmente del modo tradicional que los primeros cooperativistas habían conocido y padecido en las empresas de capitales de las que provenían. Empresas en su gran mayoría dominadas por unas relaciones de carácter autoritario-paternalista, donde imperaban las lógicas tayloristas y los modos de producción fordistas. Empresas disciplinadas pero que aun no dominaban plenamente las formas y maneras de la producción industrial, dado que se encontraban aún en un proceso inicial.

Las primeras cooperativas tomaron como referencia estos modelos, si bien fueron pioneras en la incorporación de prácticas de gestión empresarial que no eran habituales en su entorno. Entre ellas, tres tuvieron gran relevancia para su organización empresarial: los planes de gestión; los planes estratégicos y los manuales de valoración de los puestos de trabajo. Sobre estos ejes se estableció la organización del trabajo y las relaciones entre los miembros de la cooperativa. Estos elementos con el tiempo llegaron a consolidarse en la cultura empresarial cooperativa y fueron los mimbres de su gestión prácticamente hasta los años ochenta.

Junto a ello, los dos órganos más relevantes de las cooperativas, esto es, el consejo rector y la gerencia, mantuvieron una colaboración y complicidad muy estrecha respecto de las claves de gestión de la cooperativa. Las relaciones internas entre los trabajadores y los órganos de dirección eran relaciones de cercanía y de confianza, pero también de exigencia y disciplina, “mediante una relación interpersonal, al ser todos conocidos, siendo prácticamente todos compañeros de la niñez o, por lo menos, con muchos años de convivencia” (Uribe-Echeberria, 1981: 75). El sistema se caracterizó por disponer de un “ejecutivo fuerte y por ejercer un liderazgo autoritario-benevolente (paternalista), aunque después en la calle fuesen amigos y tuvieran mucha relación personal”.

El consejo social, como órgano representativo del colectivo, “servía como lugar de aprendizaje de temas empresariales y sociales, ya que el Presidente del Consejo Rector daba mensualmente sus explicaciones sin tener en cuenta limitaciones de tiempo. Lo mismo podía durar tres como seis horas, repartidas si era preciso en dos o tres días” (Uribe-Echeberria, 1981: 75). Estas informaciones “equivalían al refuerzo para aumentar o mantener la motivación de eficiencia” (Uribe-Echeberria, 1981: 77). La comunicación era en general

descendente en todos los aspectos de trabajo normal en la empresa, “ya que los conocimientos estaban en la cúspide de la jerarquía” (Uribe-Echeberria, 1981: 77).

Hasta la primera mitad de los años setenta, el trabajo fue abundante y los resultados económicos sobrepasaron todas las previsiones. En las cooperativas se ganaba bien, tan bien o algo mejor que en las empresas del entorno, y además las sumas capitalizadas por los socios eran considerables. Como afirma Uribe-Echeberria: “en la Junta General [Asamblea General], de 1963, había un buen porcentaje que no se enteraba de lo que se decía, pero se compensaba con la fe en los líderes, y sobre todo, con los resultados positivos de su gestión” (Uribe-Echeberria, 1981: 75).

En relación a la organización del trabajo de las cooperativas, Gorroño señala que ésta “ha sido netamente taylorista, en la búsqueda de la eficiencia a través de la especialización en movimientos y tareas simples. Concluiremos que, aun subsistiendo una correcta gestión democrática en los términos en que la misma fue definida, la conjunción de ambos factores ha conducido a la no incitación de la participación en el hecho empresarial” (Uribe-Echeberria, 1981: 126). El modelo tenía un carácter directivo muy marcado, con amplias competencias asumidas por parte de la gerencia, y el producto era de baja tecnología, por lo que se requerían trabajadores de pocos conocimientos y la necesidad de participar y, por tanto, de generar un marco que lo posibilitara no era ni prioritario ni adecuado.

El crecimiento de las cooperativas era tan acelerado en el periodo 1963-1966, que su sistema de valoración por oficios y profesionales dejó de ser eficaz, dando lugar a la modificación del reglamento de régimen interior, para definir niveles donde aparecían las nuevas clasificaciones de ejecutivos subordinados, intermedios importantes y altos ejecutivos. Fue ULGOR quien elaboró el primer manual de valoración de puestos de trabajo, siendo muy novedoso en su entorno empresarial.

Con la clasificación apareció también la organización burocrática de los puestos de trabajo, siendo éstos definidos por escrito en términos de movimientos que debían hacer los operarios y que eran archivados por la organización. Este hecho ilustra el interés y la insistencia de las cooperativas por racionalizar y estandarizar la contribución de cada socio a la cooperativa y el establecimiento del consiguiente reconocimiento económico. Comités de valoración determinaron el valor estructural de cada puesto, el valor funcional que varía por

calificaciones y experiencia del personal, además de los aspectos negativos o peligrosos que merecían una compensación adicional.

Antes de llegar a la Organización Científica del Trabajo mediante la valoración de los puestos, era el encargado o jefe el que definía la tarea a realizar por sus subordinados. Con la definición de puestos burocráticamente, el mando perdió mucha de su libertad de acción. El subordinado ganó en seguridad y las relaciones con el mando fueron más impersonales. Era la organización quien definía los puestos, sobre todo, en las cadenas de montaje y lo hacía con iguales requerimientos para todos ellos. Por eso la valoración era sencilla y rápida. Otro aspecto que se quería suprimir con la valoración de los puestos de trabajo eran los favoritismos de los mandos hacia determinadas personas.

Las cooperativas fueron también pioneras en la elaboración de los planes de gestión anual. Este documento fue elaborado por la gerencia y en él se determinaba por escrito los objetivos anuales y las acciones planificadas para su consecución. Mensualmente se realizaba un seguimiento y control del mismo para verificar y corregir las posibles desviaciones del mismo.

Mediante el manual de valoración y el plan de gestión anual los principios de eficiencia y de impersonalidad van a salir reforzados y con ellos el modelo de gestión burocrático.

A partir del año 1970, la dirección general del Grupo ULARCO introdujo modificaciones a la cuestión de la participación de los trabajadores en las cooperativas. Se estimó que las crecientes tensiones que se estaban produciendo en los centros de trabajo obedecían a la contradicción interna entre el sistema democrático de gobierno de las cooperativas y el sistema rígido y autoritario de la organización del trabajo. Por ello, la dirección debía de estudiar a fondo las posibilidades de implantar nuevas formas de organización del trabajo que fuesen eficaces económicamente y que, al mismo tiempo, estuviesen más en armonía con los valores sociales en los que se basaba el cooperativismo.

Desde ULARCO, se alentó a las direcciones de las cooperativas para que estudiaran y planificaran la introducción de Nuevas Formas de Organización del Trabajo (NFOT), tomando como referencia las aportaciones teóricas de Einar Thorsrud y las experiencias realizadas en la factoría Volvo de Kalmar (Noruega).

“Las NFOT buscan el protagonismo del hombre en el trabajo. El protagonismo supone el aprovechamiento máximo y desarrollo de las potencialidades del hombre, ampliación de su círculo de intereses a través del trabajo, superación profesional y humana a partir del trabajo. [...] El protagonismo del hombre supone la atribución de funciones adecuados al nivel de conocimientos y experiencia, y la responsabilización plena del trabajador por la labor que realiza [...] Para ello se trata de organizar el trabajo en torno a equipos de trabajo en lugar de las cadenas de montaje, lo que parece previsible que traiga cambios en la estructura organizativa: cierta descentralización en la toma de decisiones y reducciones en la mano de obra indirecta y probablemente, de ciertos niveles de decisión” (ULARCO, 1975: 37-43).

A partir de 1972 Copreci comenzó la implantación de las NFOT de manera sistematizada, con la intención de acumular una experiencia que fuera extendida al conjunto de las cooperativas del Grupo ULARCO, implantándose con diferente grado de desarrollo en ULGOR, F. Arrasate, F. Ederlan, Fagelectro y F. Industrial. Sin embargo, estas experiencias se fueron abandonando progresivamente y, en el año 1976, sólo Copreci continuaba aplicándolas. Después de más de cuatro años de aplicación, se realizó la siguiente valoración (Copreci, 1976: 26-32):

“En la elaboración y aplicación de los distintos proyectos no se ha tenido suficientemente en cuenta la unidad que constituyen los distintos elementos del sistema socio-técnico. Con frecuencia se han operado con alguno de ellos sin tener en cuenta su incidencia en otros elementos. (Se evidencia) la acentuación excesiva de los aspectos económicos junto con la subestimación de los problemas humanos (...) una diferenciación bastante rigurosa entre la fase preparatoria de los proyectos y la de su realización. La preparación de los proyectos ha sido obra casi exclusiva de los niveles superiores de la organización y de los técnicos. De hecho, las personas que habían de estar implicadas en los proyectos (incluyendo los encargados) no han participado en esa fase. Para concluir observamos que el enfoque inicial ha ido desplazándose hacia una visión totalmente productiva y tecnicista. [...] Si se ha optado por el camino fácil y con una visión a corto plazo es porque realmente no existía el convencimiento, al menos generalizado, en las

NFOT”. Respecto a las implantaciones realizadas en otras empresas del Grupo ULARCO y respecto a las posibilidades de implantar las NFOT en las mismas se estima que “el pretender que en ULARCO se puedan implantar las NFOT manteniendo intactas la organización actual del trabajo, los sistemas vigentes de información y control, omitiendo los alicientes remunerativos, no deja de ser algo ilusorio en lo que a veces creemos”.

Los intentos por superar los modelos tayloristas de organización del trabajo, introduciendo para ello cambios organizativos y lograr así una coherencia mayor entre el ideario cooperativo y las prácticas empresariales, además de mejores resultados empresariales, tienen su continuidad con la introducción del paradigma de la calidad en los años noventa.

No obstante, el resultado poco satisfactorio obtenido con la introducción de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo, radicó en el hecho de considerar a las organizaciones exclusivamente como realidades socio-técnicas, olvidado que están insertas en sistemas culturales de significado que es preciso considerar. Estas nuevas formas de organización, no tienen una validez universal, sino que han de adecuarse a los entornos culturales en los que se insertan si se pretende lograr éxito en su aplicación. De lo contrario, el rechazo que generan entre quienes han de llevarlos a la práctica, impiden su plena implementación.

5. CONCLUSIÓN

A lo largo de este periodo de tres décadas (1955-1985), se produce el surgimiento y la consolidación de la Experiencia Cooperativa de Mondragón. Esta Experiencia, radicalmente innovadora en su origen, llegó a tener 19.161 trabajadores en el año 1985; unas ventas por valor de 841,4 millones de euros y un total de 94 cooperativas asociadas a Caja Laboral, distribuidas por toda la geografía vasca. En estos treinta años, las cooperativas conocieron coyunturas económicas muy favorables que supieron aprovechar para crecer, junto con otras más desfavorables en las que desplegaron todo su potencial de intercooperación para resistir y fortalecerse.

En este periodo, se produjeron cambios significativos en las bases institucionales del Grupo. Los profundos cambios sociales, económicos y políticos acontecidos en la sociedad vasca, fueron acompañados por cambios de tipo cognitivo y normativo en el seno del

cooperativismo, mientras que los aspectos reguladores se mantuvieron, siendo estos últimos, los elementos identitarios más vigorosos del cooperativismo.

El discurso moral de Arizmendiarieta, único referente ideológico del Cooperativismo de Mondragón, fue perdiendo significado entre los cooperativistas prácticamente desde el inicio del despegue industrial y el cambio social de valores a él asociado. Así, en la década de los ochenta, del personalismo cristiano propuesto por Arizmendiarieta se transita hacia los modelos nórdicos de democracia industrial. No obstante, estos modelos socio-técnicos de organización, no tuvieron el desarrollo esperado debido en gran medida a que en su implantación no se tuvieron en cuenta las diferencias culturales existentes, siendo una de las claves a considerar en estos procesos. Por todo ello, a finales de los años ochenta, el cooperativismo se encontró sin referentes ideológicos claros.

Junto a ello, la búsqueda de legitimidad dejó de estar sustentada en la creación de ámbitos comunitarios de producción al servicio del desarrollo comunitario para centrarse en el crecimiento económico como único elemento legitimador del proyecto cooperativo. De esta manera, La Experiencia Cooperativa Mondragón quedó progresivamente asimilada cultural y cognitivamente e fue incapaz de producir un discurso propio y original. Con una capacidad muy limitada de plantearse objetivos y retos más acordes con su origen y con la comunidad en la que surgió y en la que se sustenta.

Durante el periodo de crisis económica, se realizaron grandes esfuerzos y sacrificios por parte de los trabajadores, dando lugar a profundos aprendizajes que perdurarán en el tiempo.

En primer lugar, el modelo cooperativo había pasado por una dura prueba de la cual salió fortalecido. Se había pasado por un periodo crítico pero en conjunto el Grupo no había perdido un solo puesto de trabajo sino que había crecido, al contrario de lo ocurrido en el resto de la industria. Para ello, todos habían realizado sacrificios, pero eso formaba parte de las reglas del juego que, si en otros momentos les había permitido obtener grandes resultados económicos en la actualidad, les exigía esfuerzos suplementarios. El modelo cooperativo había pasado su prueba de fuego y había encontrado los mecanismos internos para hacerles frente.

En segundo lugar, el cooperativismo se había dado cuenta aun con mayor intensidad de que la orientación empresarial, fuertemente enraizada hasta entonces, debía de ser asumida,

definitivamente, como la más importante frente a aspectos de índole social e ideológico. Lo económico, la orientación al mercado y la necesidad de una mayor agresividad se afianzó fuertemente en el Grupo y los aspectos ideológicos perdieron posiciones. Si bien a finales de los años sesenta y en la década de los setenta las posiciones ideológicas afines al nacionalismo vasco se extendieron también entre los cooperativistas, reemplazando en cierta medida el vacío ideológico dejado por el cristianismo, progresivamente irá perdiendo espacio a favor de visiones más pragmáticas y desencantadas de la realidad empresarial. Con esta percepción, se concluyó la década de los ochenta y el cooperativismo estaba ya dispuesto a iniciar, de manera pionera, su proceso de internacionalización, pero para ello debía de iniciar un proceso de reinstitucionalización bajo el nueva denominación de Mondragón Corporación Cooperativa.

BIBLIOGRAFÍA

- ARANZADI, D. (1976) *Cooperativismo industrial como sistema, empresa y experiencia*. Universidad de Deusto, Bilbao.
- ARIZMENDIARRIETA, J.M^a. (1997) *Caja Laboral Popular, (C.L.P.)*. Textos recopilados en *Pensamiento de D. José María Arizmendiarieta* CD.
- ARIZMENDIARRIETA, J.M^a. (1997) *Escuela Profesional, (E.P.)*. Textos recopilados en *Pensamiento de D. José María Arizmendiarieta* CD.
- ARIZMENDIARRIETA, J.M^a. (1997) *Formación Cooperativa (F.C.)*. Textos recopilados en *Pensamiento de D. José María Arizmendiarieta* CD.
- ARIZMENDIARRIETA, J.M^a. (1997) *Primeras Realizaciones, (P.R.)*. Textos recopilados en *Pensamiento de D. José María Arizmendiarieta* CD.
- ASHORD, B. y GIBBS, B. (1990) "The double-edge of organizational legitimation", *Organization Science*, Vol. 1, N° 2.
- AZPIAZU, J.A. (1999) *El acero de Mondragón en la época de Garibay*. Ayuntamiento de Mondragón, Mondragón.
- AZURMENDI, J. (1987, 1992) *El hombre cooperativo, pensamiento de Arizmendiarieta*. Otalora, Mondragón.
- BAKAIKOA, B., ERRASTI, A.M., y BEGIRISTAIN, A. (2004) Gobierno y democracia en los grupos empresariales cooperativos ante la globalización: el caso de Mondragón Corporación Cooperativa, *Revista Ciriec*, N° 48.

- BARANDIARAN CONTRERAS, M. (2000) *Ampo Poyam, Elkarlanean, un recorrido en cooperativa*. Litografía Danona, Oiartzun.
- BARLEY, S.R. y TOLBERT, P.S. (1997) Institutionalization and structuration: Studing the links between action and institution, *Organization Studies*, Vol. 18, Nº 1.
- BOONS, F. y STRANNEGARD, L. (2000) Organizations coping with their natural environment. A laboratory for institutionalization?”, *International Studies of Management and Organizations*, Vol. 30. Nº 3.
- BRADLEY, K. y GELB, A. (1983) *Cooperation at Work: the Mondragon Experience*. Heinemann Educational Book, Londres.
- CAJA LABORAL POPULAR (1967) *Una Experiencia Cooperativa*. Bilbao.
- CLUSTER DEL CONOCIMIENTO (2003) *La trayectoria de Fagor Ederlan en el exigente sector de la automoción*. Cluster del Conocimiento, Zamudio.
- COPRECI (1976) *Informe: Análisis de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo*.
- DACIN, M.T. (1997) Isomorphism in context. The power and prescription of institutional norms, *Academy of Management Journal*, Vol. 40, Nº 1.
- DEL ARCO, J.L. (1983) El complejo cooperativo de Mondragón, *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, Nº 51.
- DIMAGGIO, P.J. y POWER, W.W. (1983) The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality, *American Sociological Review*, Vol. 48.
- ELIO, E. (2004) *Fagor ederlan 40 años de historia. 40 urteko historia*. Idazti Servicios Editoriales, Aretxabaleta.
- FISCHER, R. (1975) *El Complejo Cooperativo de Mondragón: estudio empírico de un sistema social*. Centro de Estudios Cooperativos, Universidad Católica de Chile. Serie de estudios Nº 10, Santiago.
- GALASKIEWICZ, J. (1985) Professional networks and the institutionalization of a single mind set, *American Sociological Review*, Vol. 50.
- GARCIA, Q. (1970) *Les coopératives industrielles de Mondragon*. Éditions Économie et Humanisme/Éditions Ouvrières, Paris.
- GONZÁLEZ GARCÍA, J.M. (2005) *La metalurgia guipuzcoana en el siglo XX: Unión Cerrajera*, Patricio Echeverría, CAF, San Pedro de Elgoibar, Orbea. Industri arrastreak, Donostia.
- GONZÁLEZ PORTILLA, M. y GARMENDIA, J.M^a. (1988) *La posguerra en el País Vasco: política, acumulación, miseria*. Kriselu, Donostia.

- GORROÑOGOITIA, A. (1984) *La organización interna de una cooperativa*. Otalora, Aretxabaleta.
- GREENWOOD, R. y HININGS, C.R. (1996) Understanding radical organizational change: Bringing together the old and the new institutionalism, *Academy of Management Review*, Vol. 21, Nº 4.
- GREENWOOD, D. y GONZALEZ, J.L. (1990) *Culturas de Fagor, estudio antropológico de las cooperativas de Mondragón*. Editorial Txertoa, Donostia.
- ITZAINA, X. (2001) Catholicisme et construction identitaire basque: retour sur le postulat d'une sécularisation achevée, *Lapurdum*, Nº 6.
- JEPPERSON, R.L. (1991) Institutions, institutional effects and institutionalism, en Powell, W.W. y DiMaggio, P. (eds.), *The new institutionalism in organizational analysis*. The University of Chicago Press, Chicago.
- KASMIR, S. (1999) *El mito de Mondragón. Cooperativas, política y clase trabajadora en una ciudad del País Vasco*. Ediciones Txalaparta, Tafalla.
- LAHERA, A. (2004) *La participación de los trabajadores en la democracia industrial*. Los libros de la catarata, Madrid.
- LARRAÑAGA, J. (1981) *Don José M^a Arizmendiarieta y la experiencia Cooperativa de Mondragón*. Litografía Danona S. Coop., Oiartzun.
- LARRAÑAGA, J. (1998) *El cooperativismo de Mondragón, interioridades de una utopía*. Otalora, Aretxabaleta.
- LARRAÑAGA, J.M^a. (1984) *El socio cooperativista*. Otalora, Aretxabaleta.
- LEIBAR, J. y AZCARATE, J. (1994) *Historia de Eskola Politeknikoa, José M^a Arizmendiarieta, 50 aniversario 1943-1993*. Caja Laboral, Arrasate.
- LEIBAR, J. y ORMAECHEA, J.M^a. (1984) *Don José M^a Arizmendiarieta y sus colaboradores*. Otalora, Aretxabaleta.
- LOGAN, C. y THOMAS, H. (1980) *Mondragón: an Economic Analysis*. Éditions George Allen et Unwin, Londres.
- MOLINA, F. (2005) *José M^a Arizmendiarieta (1915-1976)*. Caja Laboral, Mondragón.
- MOLINA, F. (2006) *Fagor Electrodomésticos (1956-2006), Historia de una experiencia cooperativa*. Caja Laboral, Mondragón.
- MONGELOS, J. (2003) M.C.C: el desarrollo de una experiencia socio-empresarial innovadora en más de 40 años, en I. Irizar (dir.), *Empresarios singulares. Cuatro testimonios, una experiencia cooperativa*. Mondragon Unibertsitatea-LKS Consultores, Mondragón.

- MOSCOVICI, S. (1979) *El psicoanálisis, su imagen y su público*. Editorial Huemul, Buenos Aires.
- ORMAECHEA, J.M^a. (1991) *La Experiencia Cooperativa de Mondragón*. Otalora, Aretxabaleta.
- ORMAECHEA, J.M^a. (1997) *Orígenes y claves del cooperativismo de Mondragón*. Caja Laboral, Mondragón.
- ORMAECHEA, J.M^a. (2003) *Medio siglo de la Experiencia Cooperativa de Mondragón*. Otalora, Aretxabaleta.
- PARRA, L. y ARAMENDIA, I. (2004) *Arrasate, un pueblo forjado por los trabajadores*. Arrasateko Udala, Mondragon.
- PÉREZ DE CALLEJA, A. (1989) *Arizmendiarieta, el hombre de acción*. Fundación Gizabidea, Mondragón.
- PERROW, Ch. (1991) *Sociología de las organizaciones*. Mc Graw Hill, Madrid.
- PETERS, B.G. (1999) *Institutional theory in political science. The new institutionalism*. Pinter, London and New York.
- POWER, W.W. y DIMAGGIO, P. (eds.) (1991) *The new institutionalism in organization analysis*. The University of Chicago, Chicago.
- RIAZA BALLESTEROS, J.M^a. (1968) *Cooperativas de producción. Experiencias y futuro*. Ediciones Deusto, Bilbao.
- SCOTT, W.R. (1994) Institutions and organizations. Toward a theoretical synthesis, en Scott, W.R. y Meyer, J.W. (eds.), *Institutional Environments and Organizations*. Thousand Oaks Sage, Beverly Hills.
- SCOTT, W.R. (1995) *Institutions and organizations*. Foundations for organizational science. Sage publications, Beverly Hills.
- SUCHMAN, M.C. (1995) Managing legitimacy: strategic and institutional approaches, *Academy of Management Review*, Vol. 20, N° 3.
- THELEN, K. (2004) *How institutions evolve*. Cambridge University Press, New York.
- TOLBERT, P.S. y ZUCKER, L.G. (1983) Institutional sources of change in the formal structure of organizations: the diffusion of civil service reform, 1889-1936, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 28.
- T.U. LANKIDE (2003) *Los fondos de intercooperación*, N° 483, octubre 2003.
- ULARCO (1975) *Informe: Nuevas Formas de Organización del trabajo*.
- URIBE-ECHEBARRIA, A. (1981) *¿Burocracia o participación?* Gráficas Oro, Bilbao.

- URRUELA RODRIGUEZ, V. y URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M. (1994) La participación en la empresa: el Grupo Mondragón, en *Actas del Congreso de Sociología*. Asociación Vasca de Sociología.
- VÁZQUEZ, A. (1998) *El modelo vasco de transformación empresarial. Retando al futuro*. Hobest, Bilbao.
- WHYTE, W.F. y WHYTE, K.K. (1989) *Mondragón: más que una utopía*. Editorial Txertoa, Donostia.
- ZUCKER, L.G. (1977) The role of institutionalization in culture persistence, *American Sociological Review*, Vol. 42.

LAS COOPERATIVAS NO AGROPECUARIAS EN CUBA

POR

Luis MARÍN HIT¹

RESUMEN

Las cooperativas agropecuarias tienen una gran tradición en Cuba; sin embargo, hasta diciembre de 2012 no existía la posibilidad de constituir cooperativas dedicadas a actividades diferentes de las agropecuarias. Con la promulgación de una serie de normas que, con carácter experimental, regulan su constitución, estructura, régimen laboral de los socios y obligaciones contables, se pretende actualizar el modelo económico cubano. El objeto de este estudio es describir las características básicas de estas nuevas cooperativas cubanas y comparar su régimen jurídico con el de las cooperativas españolas establecido por la Ley 27/1999.

Palabras clave: Régimen jurídico, cooperativas no agropecuarias, Cuba.

Claves Econlit: K200, K220, K390.

NON-AGRICULTURAL COOPERATIVES IN CUBA

ABSTRACT

Agricultural cooperatives have a long tradition in Cuba, however until December 2012 there was no possibility to form cooperatives for other different activities. The Cuban economic model aims to be updated by the promulgation of a set of experimental rules regulating the constitution, structure, member's status and accounting duties of non agricultural cooperatives. The purpose of this study is to describe the basic features of this new Cuban cooperatives and compare their status to that of Spanish cooperatives regulated by Law 27/1999.

Keywords: Legal system; non agricultural cooperatives; Cuba.

¹ CEU Derecho Mercantil. Universidad de Extremadura. Dirección de correo electrónico: lmarin@unex.es

1. INTRODUCCIÓN

Los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución aprobados por el VI Congreso del Partido Comunista de Cuba (PCC), que trae consigo la actualización del modelo económico cubano, reconocen como una forma de gestión no estatal, válida para ser implementada en la economía cubana en los próximos años, las cooperativas no agropecuarias. En los artículos 25 al 29 del citado documento se establecen los principios fundamentales sobre los cuales funcionarán dichas cooperativas. De igual manera, se contempla la posibilidad de creación de las cooperativas de segundo grado, todas ellas fuera del sector agropecuario.

La Constitución Cubana reconoce el derecho de los agricultores pequeños a asociarse constituyendo una cooperativa agropecuaria (art. 20). El Código Civil cubano por su parte reconoce personalidad jurídica a las cooperativas [art. 39,1 b)] y las considera una forma de propiedad colectiva (arts. 145 y ss.). Las cooperativas agropecuarias tienen una gran tradición en Cuba, fueron reguladas por la Ley número 36, de 22 de julio de 1982, de Cooperativas Agropecuarias, derogada más tarde por la vigente Ley número 95 de 2 de noviembre de 2002, de Cooperativas de Producción Agropecuaria y de Cooperativas de Créditos y Servicios. Además, mediante el Decreto Ley 142 de 1993 del Consejo de Estado, las Granjas Estatales de Producción de Caña de Azúcar y otros cultivos se convierten en Unidades Básicas de Producción Cooperativa (UBPC), entidades similares a las cooperativas en las que se entregan las tierras estatales a los trabajadores en usufructo indefinido y éstos se convierten en dueños de los medios de trabajo y de la producción.

Recientemente, en el año 2012, se puso en vigor una normativa que posibilita la constitución de cooperativas en otros sectores distintos del agropecuario. La promulgación de la referida normativa responde a la actualización del modelo económico cubano que se lleva a cabo en Cuba hoy día. Asimismo se da cumplimiento a uno de los lineamientos de la política económica y social. El reciente Decreto-Ley número 305 “De las Cooperativas No Agropecuarias”, de 11 de diciembre de 2012 (en adelante, DLCC) regula un tipo de cooperativa diferente de las agropecuarias, aunque sea, como dice el propio legislador, con “*carácter experimental*”, lo que implica su promulgación a título de prueba y con la intención previa de posteriores modificaciones e incluso de aplicaciones a otros ámbitos de la actividad

económica². Con la misma fecha se publica en la Gaceta Oficial de la República el Reglamento de ejecución de la Ley, a través del Decreto número 309 (en adelante RLCC), y otra serie de normas que regulan otros aspectos de este nuevo sujeto de gestión no estatal: el Decreto-Ley número 306, sobre Régimen Especial de la Seguridad Social de los Socios, que crea un marco jurídico diferente al régimen común de la Seguridad Social en el que incluye la protección en caso de jubilación, enfermedad, accidente y prestaciones en caso de maternidad³; la Resolución número 570, del Ministerio de Economía y Planificación, que regula el procedimiento de licitación de bienes de un establecimiento estatal o una sociedad mercantil para que sean gestionados por las cooperativas; y la Resolución número 427/2012, del Ministerio de Finanzas y Precios, que establece su régimen fiscal y normas contables específicas.

La finalidad de este trabajo es el estudio del régimen jurídico mercantil de las cooperativas no agropecuarias cubanas en comparación con la regulación de las cooperativas en España. No obstante, habida cuenta de la atribución de competencia legislativa autonómica en esta materia y la consiguiente existencia de diecisiete leyes autonómicas al respecto, lo que supone un obstáculo para el desarrollo del cooperativismo y su armonización internacional (García Jiménez, 2010), nos centraremos en la normativa estatal española recogida en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas (en adelante, LCoop.).

2. LOS PRINCIPIOS DEL COOPERATIVISMO

La Alianza Cooperativa Internacional (ACI o, en inglés, ICA), como Organización Internacional no Gubernamental encargada de la defensa y promoción del movimiento cooperativista en todo el mundo, enumera los valores básicos que informan las cooperativas: autoayuda, autoresponsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Estos valores son llevados a la práctica mediante los denominados principios cooperativos que deben informar cualquier cooperativa en cualquier país del mundo⁴: *adhesión voluntaria*, lo que implica que se trata de organizaciones abiertas, o “*voluntariedad*”, como lo denomina el

² El primer grupo aprobado de este tipo de cooperativas comenzó a funcionar el 1 de julio de 2013. Está compuesto por un total de 124 cooperativas, de las cuales 99 van a operar en mercados agropecuarios, 5 están relacionadas con el transporte de pasajeros; 6 con servicios auxiliares de transporte; 2 con reciclaje de desechos y 12 con actividades de construcción. Información obtenida del sitio web www.granma.cu a fecha 1 de julio de 2013.

³ De manera muy similar al que gozan los miembros de las cooperativas de producción agropecuaria, de acuerdo con el Decreto Ley número 65, de 18 de enero de 1983.

⁴ La versión vigente de estos principios fue formulada en la Declaración de Manchester sobre la Identidad Cooperativa, de 23 de septiembre de 1995.

artículo 4, a) del DLCC, pues los socios pueden incorporarse y darse de baja de la cooperativa cuando lo deseen, por lo que las cooperativas se dice que son entidades abiertas. *Control democrático de los miembros* o, como señala el artículo 4, b) del D.L. n° 305, “*decisión colectiva e igualdad de derechos de los socios*”, esto es, son los socios los que deciden las políticas económicas y sociales de la cooperativa, teniendo todos el mismo peso en la toma de decisiones, pues a cada uno de ellos les corresponde un voto (art. 36.1 RLCC). *Educación, formación e información*, ya que educan a sus miembros para que contribuyan al fomento del cooperativismo e interés por la comunidad, principios incluidos en el de “*responsabilidad social, contribución al desarrollo planificado de la economía y al bienestar de sus socios y familiares*” (art. 4, f) DLCC). *Cooperación entre cooperativas* [(“*colaboración y cooperación entre cooperativas y con otras entidades*” (art. 4, g) DLCC)], como lo demuestra la existencia de cooperativas de segundo grado (art. 5.1.3 DLCC). *Autonomía e independencia*, lo que implica que han de ser organizaciones autosuficientes, por lo que las fuentes de financiación externa, si las hubiera, nunca deben existir a costa de que los socios pierdan el control de las decisiones de la cooperativa. A este último principio el artículo 4, d) del DLCC lo denomina “*autonomía y sustentabilidad económica*”, exponiendo la necesidad de que ambas vayan unidas.

No existe en el DLCC ningún principio equivalente al de participación económica de los miembros en cuanto contribuyen al capital de la cooperativa y la controlan, recibiendo una compensación limitada, en su caso, sobre el capital suscrito. Sin embargo, sí se reconoce un reparto de las “*utilidades*” proporcional al trabajo de los socios en la cooperativa ex artículo 4, d) DLCC (principio de autonomía y sustentabilidad económica); al mismo tiempo que una de las menciones a reflejar en los estatutos será “*el monto del aporte dinerario de cada socio al capital del trabajo*” (art. 21, h) RLCC), en consonancia con el artículo 148.1.ch) del Código Civil cuando, al enumerar los bienes que pueden ser objeto de propiedad de las cooperativas, señala “*los fondos creados con el aporte de sus integrantes*”. De modo que pudiera interpretarse, conforme lo que establece el literal del DLCC, que en el referido principio de autonomía y sustentabilidad económica se subsume el de participación económica de los socios. El reiterado artículo 4 DLCC establece dos principios más, no expresamente contemplados por la ACI: la cooperación y ayuda mutua entre los socios para alcanzar los fines de la cooperativa y la disciplina cooperativista, es decir, el sometimiento de los socios a los acuerdos de los órganos de la cooperativa. La LCoop. no enumera de forma expresa ninguno de estos principios, pero en la definición de sociedad cooperativa de su artículo 1 ya

indica claramente su conformidad con ellos. De igual forma, en su exposición de motivos, hace referencia a que la Ley consagra como elementos indispensables los valores éticos que dan vida a los principios cooperativos formulados por la ACI.

3. CONCEPTO Y CLASES DE COOPERATIVAS

El artículo 2.1 del DLCC define la cooperativa como *“una organización con fines económicos y sociales, que se constituye voluntariamente sobre la base del aporte de bienes y derechos y se sustenta en el trabajo de sus socios, cuyo objetivo general es la producción de bienes y la prestación de servicios mediante la gestión colectiva, para la satisfacción del interés social y el de los socios”*. Esta definición responde en líneas generales a las características normalmente aceptadas, sin perjuicio de que se puedan hacer algunas observaciones al respecto. Aunque elude utilizar el término sociedad, probablemente por distinguirla de las sociedades mercantiles definidas por el artículo 116 del Código de Comercio de la República -de forma idéntica a como lo hace el mismo artículo de nuestro Código de Comercio. Sin embargo, no parece considerar la ausencia de lucro un elemento esencial de las cooperativas, lo que puede llevar a pensar que, al igual que ha ocurrido en España, se está en vías de la aceptación de la naturaleza societaria mercantil de la cooperativa, compatible con su innegable carácter mutualista. Bien es verdad que contradice esta interpretación el hecho de que no se hable ni de actividad empresarial, ni de empresa, sino que se utilice el término más genérico de organización. No obstante, cuando se enumeran las menciones mínimas de sus estatutos se incluye entre ellas el *“objeto social”* (art. 21, c RLCC). En este sentido, consideramos que debería haberse denominado objeto empresarial, teniendo en cuenta que, conforme establece la doctrina societaria, el término objeto social es identificable con las sociedades mercantiles. Por otro lado, también es remarcable, de la lectura del precepto, que la finalidad primera de la cooperativa no sea la satisfacción del interés de los socios, sino el social, entendiendo por social no el de la sociedad cooperativa, sino el de la sociedad cubana en general.

Al igual que sucede con la LCoop., el DLCC (art.5) clasifica a las cooperativas, atendiendo a la naturaleza de sus socios, en cooperativas de primer grado y de segundo grado, siendo las primeras las ordinarias y las segundas, las cooperativas de cooperativas, pues sus socios tienen que ser obligatoriamente cooperativas. La justificación de estas cooperativas de segundo grado es la realización de actividades conjuntas que redunden en una mayor eficiencia conseguida a través del principio de intercooperación cooperativa. Una diferencia

significativa entre la norma cubana y la española es que, de acuerdo con el DLCC, únicamente podrán ser socios de una cooperativa de primer grado las personas naturales (art. 5.1.2), mientras que en España se permite la existencia también de socios personas jurídicas, tanto públicas como privadas (art. 12.1 LCoop.). A diferencia de la LCoop⁵, el RDCC no establece ninguna clasificación en función del objeto o actividad a la que se dedique la cooperativa, por lo que se debe entender que podrá dedicarse a cualquiera, como se desprende de su definición cuando señala como objetivo general de la cooperativa “*la producción de bienes y la prestación de servicios*”. Aunque expresamente no se considere ninguna clasificación de acuerdo con este criterio, las cooperativas no agropecuarias cubanas pueden ser privadas, públicas o mixtas, atendiendo a que su patrimonio provenga de personas naturales, del Estado o de ambos, respectivamente (art. 6 DLCC).

4. CONSTITUCIÓN

La constitución de las cooperativas no agropecuarias se lleva a cabo a través de un procedimiento regulado en los artículos 11 a 14 DLCC y 3 a 13 y 16 a 19 del RLCC. Se inicia con una solicitud de creación a la administración pública competente en función del objeto social al que se quiere dedicar la cooperativa, quien a su vez la presentará a la Comisión Permanente para la Implementación y Desarrollo⁶. Esta Comisión evaluará las solicitudes recibidas y presentará propuesta positiva o denegatoria al Consejo de Ministros, que será el órgano que apruebe o deniegue su constitución. En el caso de aprobación de la solicitud, será la administración pública local o nacional correspondiente la que redacte la resolución de autorización y se la notifique a los interesados.

Sin lugar a dudas, el camino a transitar por los futuros socios para llegar a obtener la pretendida autorización a fin de constituir una cooperativa no agropecuaria en Cuba se vuelve un tanto complicado, lo que, en lugar de constituir un incentivo para su constitución, a nuestro juicio, puede frenar las aspiraciones de los interesados. Lógicamente esto es una consecuencia de la intervención del Estado en la economía en Cuba. Somos del criterio de que el nivel de aprobación de estas cooperativas debería ser más flexible y descentralizado, de manera que

⁵ La clasificación que hace de las cooperativas la LCoop. en su art. 1.2 y Disposición Final 2ª, no es cerrada, sino a título de ejemplo extenso.

⁶ Organismo creado en abril del 2011 con la finalidad de supervisar permanentemente los pasos encaminados a la actualización del modelo económico cubano.

las autoridades locales, en cada municipio y/o provincia, aprueben aquellas cooperativas en función de las necesidades del territorio.

Notificada la necesaria autorización, se dispone de un plazo de sesenta días hábiles (prorrogables por treinta días más) para otorgar la escritura pública notarial e inscribir a la cooperativa en el Registro Mercantil. Esta inscripción tiene efectos constitutivos, pues hasta ese momento la cooperativa no goza de plena capacidad jurídica. La inscripción se publicará en el Boletín Oficial del Registro Mercantil Cubano. Si la actividad de la cooperativa exige su inscripción en otro registro público también deberá llevarse a cabo (art. 23 RLCC). Es de destacar que la normativa que regula el funcionamiento del Registro Mercantil en Cuba data del año 2001 y su Reglamento del 2002, momento en el que, como puede apreciarse, no existían las cooperativas no agropecuarias. En tal sentido, el legislador utilizó una fórmula que posibilita que tanto las cooperativas como otros sujetos que surjan puedan ser inscritos en el Registro Mercantil, al establecer que podrán inscribirse todos aquellos sujetos que sean autorizados a ello.

El procedimiento de constitución es muy similar al que establece la LCoop., con la importante diferencia de que en ésta la inscripción no se produce en el Registro Mercantil, sino en un Registro *ad hoc* de Cooperativas, que funciona no obstante bajo los mismos principios y con las mismas funciones respecto a las cooperativas que el Registro Mercantil español cumple frente a las sociedades mercantiles. Otra diferencia que merece la pena destacar en esta fase constitutiva es la regulación de la Asamblea Constitutiva por parte del DLCC (art. 18), con la finalidad de incentivar la participación de los socios en el proceso de constitución y en la que se aprueban los estatutos que van a regir la vida de la cooperativa, así como también se eligen los miembros de sus órganos sociales. Se sigue con ello el modelo de proceso fundacional que recogía la derogada Ley 3, 1987, de 2 de abril, General de Cooperativas, abandonado por la vigente LCoop. en aras de una mayor agilidad del procedimiento.

Al igual que hace la LCoop. (art. 9) y se establece para las sociedades capitalistas españolas en su Ley reguladora (arts. 36 a 38 de la Ley de Sociedades de Capital), el RLCC regula la situación de la cooperativa en los momentos de su proceso de constitución previos a su inscripción en el Registro Mercantil, es decir, la denominada cooperativa en formación

(arts. 7 a 10)⁷. En todas estas normas se determina la responsabilidad solidaria de quienes actúan por cuenta de la futura entidad. Aunque el RLCC se limita a exonerar de esta responsabilidad por los actos necesarios para la inscripción, la LCoop. amplía los supuestos en los que quienes actúan por cuenta de la cooperativa no responden a cualquier acto aceptado por la cooperativa en los tres meses siguientes a su inscripción, así como a los realizados por las personas designadas para estos actos por todos los promotores. Coinciden también la normativa cubana y española en la obligatoriedad de publicitar la situación constitutiva en que se encuentra la cooperativa mediante la inclusión en su denominación de las palabras “*en formación*” o “*en constitución*”, respectivamente. También es particular del proceso de formación de las cooperativas cubanas el hecho de que cuando sean varias las personas encargadas de los trámites constitutivos se cree un Comité Gestor.

Otra especialidad significativa del proceso fundacional de las cooperativas no agropecuarias es el acompañamiento y supervisión que durante este proceso recibe quien actúa en nombre de los socios fundadores/futura cooperativa o Comité Gestor, según los casos. Tanto la Administración Pública que recibe la solicitud de constitución como la Comisión Permanente para la Implementación y Desarrollo deciden sobre una serie de aspectos esenciales de la cooperativa que enumera el artículo 9.1 RLCC: objeto social, diseño financiero, inmuebles y bienes a arrendar; medios, utensilios y herramientas a vender; bienes o servicios que constituyen el pedido estatal, precios de bienes y servicios que serán centralmente establecidos; proyectos de contratos (arrendamiento, usufructo, compraventa, etc.); si va haber periodo de exoneración del arrendamiento; insumos (conjunto de bienes empleados en la producción de otros bienes) a suministrar; impacto ambiental; cumplimiento de normas sobre el ordenamiento territorial; proyecto de estatutos; así como otras cuestiones que se consideren de interés. En la resolución administrativa mediante la que se autoriza la constitución de la cooperativa se reflejarán la mayoría de esos datos junto con la denominación de la cooperativa, en la que necesariamente se incluirá la palabra “cooperativa”. No se establece de forma expresa cuál sería la forma abreviada (en España, S. Coop.), pero está permitido su uso, como se desprende el artículo 21, a) del RLCC cuando señala esta posibilidad al referirse a la denominación social como mención necesaria en los estatutos.

⁷ El Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio) habla igualmente de sociedad en formación; mientras que la LCoop. se refiere a la misma situación como cooperativa en constitución.

Se sigue la tradicional distinción de las sociedades mercantiles entre escritura y estatutos como reflejo de los dos momentos o dos aspectos de la cooperativa: el contractual o constitutivo y el organizacional o de su vida. Por ello en la escritura habrá que reflejar la voluntad de los socios fundadores de constituir la cooperativa, la preceptiva autorización administrativa, el desembolso del capital realizado y la denominación elegida (art. 16 DLCC). Por su parte, los estatutos aprobados por la Asamblea Constituyente, contendrán los datos que enumera el artículo 21 DLCC. Estos datos son básicamente los que exige el artículo 11 L.Coop., con la excepción del régimen de transmisión de las participaciones sociales y la adición de algunos otros. Dentro de éstos podemos distinguir entre aquellos que no suponen novedad respecto a la normativa española, pues la LCoop. los regula (proceso de disolución y liquidación, régimen económico-financiero, sistema de retribución de los socios, procedimiento de modificación estatutario) y aquellos otros particulares de las cooperativas no agropecuarias cubanas, en los que nos detendremos siquiera brevemente. Uno de los datos que hay que consignar es lo que el RLCC denomina “*régimen bancario*”, esto es, quiénes y cómo pueden abrir, cerrar cuentas y realizar operaciones en ellas. Otras menciones obligatorias son la de los regímenes de los trabajadores eventuales y de resolución de conflictos; sobre esta segunda cuestión incidiremos más adelante.

Podemos concluir que, hasta lo estudiado, es más complejo el proceso de constitución de una cooperativa en Cuba. En España el control de legalidad en la etapa del nacimiento de la cooperativa se realiza en la última fase del proceso fundacional y corresponde, en primera instancia, al notario autorizante de la escritura pública y, en última instancia, al Registro de Cooperativas. En Cuba, sin embargo, existe una supervisión pública permanente desde que surge la idea de crear una nueva cooperativa no agropecuaria hasta su inscripción registral.

5. SOCIOS

5.1. Clases de socios

En las cooperativas no agropecuarias cubanas únicamente existe una clase de socio: persona física que participa en la actividad, en las labores productivas o de servicios que constituyen el objeto social de la cooperativa (arts. 10 DLCC y 27 RLCC). Al igual que en España, el número mínimo de socios es de tres. Sin embargo, en España, junto a este socio cooperativo, también pueden existir otros dos tipos de socios: los colaboradores y los socios de trabajo (arts. 14 y 13.4 LCoop.). Los colaboradores se limitan a realizar una aportación

económica a la sociedad, aportación que no podrá exceder para todo el conjunto de este tipo de socio del 45% del total de aportaciones económicas a la cooperativa, así como tampoco podrán poseer más del 30% de los votos en los distintos órganos de la cooperativa⁸. Los socios de trabajo, como su nombre indica, únicamente realizan un trabajo para la cooperativa y podrán formar parte de cualquier cooperativa siempre que no sea de trabajo asociado ni de explotación comunitaria de la tierra y que los estatutos contemplen expresamente su existencia.

Por otro lado, no se permite en Cuba que existan socios personas jurídicas, salvo para el caso de cooperativas de segundo grado. Posibilidad que sí recoge, tanto para entidades públicas como privadas, la norma española.

5.2. Adquisición y pérdida de la condición de socio

El socio de la cooperativa cubana adquiere tal condición por haber formado parte de los socios fundadores o, posteriormente, cuando es admitido en la cooperativa. En este segundo supuesto, el aspirante a socio deberá solicitarlo por escrito a la dirección de la cooperativa, declarando que cumple con los requisitos legales y estatutarios para entrar a formar parte de la cooperativa, siendo la Asamblea General la que decida sobre su admisión (arts. 10.3 DLCC y 27 RLCC). Nada dice la ley cubana sobre el margen de discrecionalidad de que se dispone para admitir o rechazar la solicitud, así como, en este último caso, parece no existir posibilidad de recurso alguno. En España existe una predisposición a la admisión de cualquier aspirante a socio que lo solicite por escrito al Consejo Rector, quien directamente decidirá si es o no aceptado. El rechazo por parte del Consejo Rector será motivado. El solicitante podrá recurrir ante el Comité de Recursos o ante la Asamblea General, quienes deberán en todo caso darle audiencia.

Las cooperativas cubanas, como veremos más adelante, pueden tener entre otros fines gestionar establecimientos o instalaciones estatales, a lo que acceden a través de un proceso de licitación. En estos casos, tienen preferencia para ser socios de la cooperativa los que son trabajadores de esas entidades (arts. 10.2 DLCC y 26 RLCC).

La condición de socio se pierde voluntariamente mediante baja voluntaria a petición propia del socio, reflejo del principio cooperativista de puertas abiertas que se produce con

⁸ Estos porcentajes varían en algunas normas autonómicas.

mayor intensidad en Cuba que en España, ya que no existe en la normativa cubana prescripción similar a la española que permite la cláusula estatutaria que retiene al socio durante un máximo de cinco años desde su ingreso (art. 17.3 LCoop). Tampoco se exige en este supuesto el preaviso escrito establecido en los estatutos. El socio también puede abandonar la cooperativa por otros motivos ajenos a su voluntad: fallecimiento, incapacidad total, jubilación, acuerdo de la Asamblea General o pérdida de los requisitos necesarios para ser socio que recogen los estatutos sociales. Aunque no se explicita, debemos entender que el acuerdo de la Asamblea General será necesario para la exclusión del socio, que se producirá tanto como resultado de un procedimiento disciplinario, como cuando el socio no reúne los requisitos para ser considerado como tal y no abandona voluntariamente la cooperativa.

El RLCC establece el derecho del socio que pierde tal condición a cobrar los anticipos pendientes de pago, las utilidades y lo que la cooperativa le adeude por bienes que el socio le haya vendido sin haber sido pagado por ello. El artículo 31 refiere este derecho del socio saliente al que pierde su condición de socio *“por cualquier circunstancia prevista en los estatutos”*. No sabemos si es una imprecisión del legislador cubano o, por el contrario, se nos está diciendo que cuando la pérdida de la condición de socios es por causa legal y no estatutaria, se pierde el derecho al cobro de las mencionadas cantidades. Entre las menciones estatutarias obligatorias ex artículo 21.1 RLCC se encuentran *“i) las causas que ocasionan la pérdida de la condición de socio”*. Una interpretación literal de estas normas nos podría llevar a concluir que el derecho al cobro del socio saliente por los conceptos vistos, cuando se trate de causa legal de baja, dependerá de que se haya o no recogido tal causa en los estatutos. Solución que no parece razonable y que probablemente vaya contra el espíritu de la Ley. No obstante, tampoco parece razonable que el socio saliente tenga derecho a cobrar una cantidad de dinero habiendo incumplido el régimen disciplinario gravemente y habiendo perjudicado a la cooperativa. Sin embargo, el artículo 68 RLCC parece no permitir más sanciones a los socios que las *“amonestaciones, multas, o la suspensión definitiva de la condición de socio”*.

5.3. Derechos y obligaciones de los socios

Los derechos del socio que enumera el artículo 28 RDLC apenas difieren de los que les reconoce la LCoop. en su artículo 16. El socio posee una serie de derechos políticos como el de asistir y votar en las asambleas generales, ser informado de la situación económica de la cooperativa, ser elector y elegible para desempeñar funciones administrativas (cargos de órganos sociales, según la LCoop.), o darse de baja voluntariamente de la cooperativa, en los

términos ya comentados. También posee unos derechos de tipo económico como el de recibir los anticipos y utilidades que les correspondan por el trabajo aportado (retorno cooperativo y actualización de su aportación al capital, según la LCoop.). La norma cubana no reconoce expresamente el derecho a participar en las actividades propias de la cooperativa, por no considerarlo necesario, al ser este un derecho esencial a toda cooperativa y que forma parte de su propia concepción que, de acuerdo con los principios cooperativistas, el RDLC establece, como hemos visto. Estos derechos, junto con otros que cada cooperativa reconozca a sus socios, deben venir establecidos en los estatutos. El legislador cubano deja un amplísimo campo de actuación a los estatutos de cada cooperativa, pues no se desarrolla el contenido de estos derechos ni en el DLCC ni en el RLCC, a diferencia de la Lcoop. que es mucho más prolija al respecto.

Respecto a las obligaciones de los socios, existen más diferencias entre la norma cubana y la española, aunque no son de calado. Hay que tener en cuenta que tanto el artículo 29 RLCC como el artículo 15 LCoop. realizan una enumeración no exhaustiva o cerrada de los deberes de los socios, y que los estatutos de cada cooperativa pueden establecer más obligaciones. Ambas normas coinciden en la obligación del socio de cumplir los estatutos y acuerdos de los órganos de la cooperativa, así como que el socio debe aportar su trabajo a la cooperativa y contribuir a su buen funcionamiento (la LCoop. de manera más general habla de participar en las actividades de la cooperativa). Nada dice el artículo 15 de la LCoop. de que los socios deban mantener relaciones de ayuda mutua y solidaridad, ni que tengan que cumplir el régimen disciplinario, como hace el RLCC. Y es que la ayuda mutua y solidaridad es más un principio general que informa toda cooperativa, tal y como indica la exposición de motivos de la LCoop., por lo que será difícil concretar a qué actos concretos están sujetos los socios en su virtud. Respecto al sometimiento al régimen disciplinario, es indiferente que se trate de una omisión consciente o inconsciente del legislador, pues una de las menciones de los estatutos será la de las “*normas de disciplina social*” [art. 11.1, m) LCoop.]. Hay dos obligaciones expresas del socio en el artículo 15 Lcoop. que no se encuentran reflejadas ni en el artículo 29 RLCC, ni en ningún otro lugar de la normativa reguladora de las cooperativas no agropecuarias cubanas: aceptar los cargos para los que es elegido y no realizar la competencia a la cooperativa. Sin perjuicio de que podrían establecerse estatutariamente, parece que no se puede obligar al socio de la cooperativa cubana a formar parte de sus órganos, cuyos miembros son elegidos. En lo referente a la obligación de no competencia, aun sin necesidad de que aparezca en los estatutos, se puede entender vigente para los socios, por

ser subsumible dentro de la genérica de contribuir al buen funcionamiento de la cooperativa. Poca o ninguna contribución al éxito de la cooperativa aporta el socio que compite con ella.

5.4. Responsabilidad por las deudas sociales

No hay en la normativa cubana referencia alguna a la responsabilidad de los socios por las deudas de la cooperativa, del estilo del artículo 15.3 LCoop. o del artículo 153 del Código de Comercio cubano relativo a las sociedades anónima, que limita la responsabilidad de los socios a la parte de capital que cada uno haya suscrito. Pero parece claro que los socios de las cooperativas no agropecuarias cubanas no tienen responsabilidad personal alguna, como se infiere de artículo 2.2 DLCC, cuando señala que la cooperativa “*responde de sus obligaciones con su patrimonio*”, de igual forma que se manifiesta el artículo 44.1 del Código Civil Cubano para todas las personas jurídicas.

6. ÓRGANOS SOCIALES

6.1. Consideraciones previas

La estructura orgánica de las cooperativas no agropecuaria viene establecida por los artículos 17, 18 y 19 del DLCC y está compuesta por la Asamblea General; otro órgano de fiscalización llamado Comisión de Control y Fiscalización, si bien en su lugar puede existir un socio que realice sus mismas funciones; y por último, en función del número de socios, podrá existir un único Administrador o un Consejo Administrativo y, al mismo tiempo, una Junta Directiva.

Hay que señalar que una diferencia significativa respecto al régimen español estriba en que cuando la norma cubana habla de administración no entiende este término de la misma forma que lo hace el derecho de sociedades español, es decir, como un compendio de las labores de gestión y representación de la cooperativa. De ahí que sea la Asamblea General el “*órgano superior de dirección de la cooperativa*”.

Los estatutos de la cooperativa cubana tienen mayor discrecionalidad que en el derecho español para la determinación de cuáles son sus órganos, sus competencias, duración y régimen de funcionamiento [art.21 j) RLCC]. Una muestra de esto es el artículo 18 DLCC cuando, a la hora de establecer las diferentes posibilidades orgánicas existentes que, como hemos visto, dependen del número de socios, siempre utiliza el término “*podrán*”, lo que no se puede interpretar sino como que es la propia cooperativa, a través de sus estatutos, la que

decide si establece un sistema monista, dualista o tripartito de órgano de administración. En la misma línea, cuando el número de socios sea inferior a veinte, se permite que los estatutos simplifiquen la composición y el funcionamiento de los órganos de la cooperativa, pero no sabemos cuáles son los límites de esta simplificación.

Difícil interpretación tiene la prescripción del artículo 33.2 del RLCC, cuando señala que si los órganos de la cooperativa son colegiados (tienen “*carácter colectivo*”) su número de miembros ha de ser impar. ¿Cómo puede una cooperativa con un número par de socios cumplir esta norma para su Asamblea General?

6.2. Asamblea General

Aunque en gran parte coinciden las competencias de la Asamblea General de la cooperativa no agropecuaria cubana con las del órgano homónimo de las cooperativas españolas (nombramiento y revocación de los miembros de los demás órganos, aprobación de las cuentas anuales, modificación de los estatutos, disolución de la cooperativa) es éste un órgano aún más decisorio en Cuba, puesto que aprueba el presupuesto, los actos de disposición sobre activos fijos y cualquier bien de la cooperativa, la admisión y expulsión de socios, y resuelve sobre las reclamaciones que planteen los socios y los trabajadores.

Está compuesta por todos los socios, quienes tienen derecho a asistir y votar en sus reuniones de acuerdo con el principio cooperativista de un socio un voto, con independencia de cuál haya sido su aportación a la cooperativa. También podrán asistir como invitados quienes considere oportuno el Presidente [art. 38 f) RLCC]. Hay una cierta indeterminación sobre la representación de los socios en la Asamblea. Se remite una vez más el RLCC a los estatutos de cada cooperativa para que establezcan cómo se produce esta representación, pero esa regulación estatutaria se encuentra limitada por la aseveración del artículo 36.3 RLCC de que tendrá lugar la representación cuando el socio, excepcionalmente, esté imposibilitado de asistir. La determinación de qué situaciones producen tal imposibilidad, sin norma que las aclare, es harto complicada. Si comparamos este tema con la normativa española, aunque hay quienes abogan por una reforma de esta cuestión (Paz Canalejo, 2002), observamos que ésta es, por un lado, más exigente con las características de las personas a quienes el socio ausente puede otorgar poder de representación: otro socio o un pariente del grado que decidan los estatutos (art. 27.1 LCoop.). Si bien, por otro lado, es mucho más flexible, al no exigir que el

socio justifique su inasistencia; y ello a pesar de que la LCoop. considera una obligación del socio su asistencia a las reuniones de la Asamblea General.

Las Asambleas podrán tener carácter ordinario y extraordinario y deberán ser convocadas por su Presidente con antelación suficiente y conteniendo el orden del día [arts. 34.1 y 38 f) RLCC]. Para los detalles sobre plazos, tiempo y forma de las convocatorias se remite el RLCC a los estatutos de cada cooperativa. Sí será obligatorio y resulta novedoso frente al régimen jurídico español la obligatoriedad de que se fijen previamente en una programación anual las reuniones de la Asamblea. Imaginamos que no se puede ser excesivamente riguroso y detallista en tal programación. Se pueden determinar aproximadamente las fechas y contenidos de las reuniones anuales ordinarias, pero es imposible prever el número y fecha de las extraordinarias.

El Presidente es quien convoca las reuniones de la Asamblea y dirige sus deliberaciones. Estará asistido por un Secretario con las funciones de recoger en acta los acuerdos de la Asamblea, registrar tales actas y emitir certificados de su contenido cuando se le requiera para ello. A diferencia de lo que ocurre en las cooperativas españolas (art. 29 LCoop.), nada dice la normativa cubana sobre cómo se aprueba el acta, lo que supone que habrá que remitirse a lo que establezcan los estatutos de cada cooperativa y, en su defecto, a lo que sea costumbre en el día a día de las sociedades mercantiles cubanas, habida cuenta de la escasa regulación cubana en materia societaria (Alcántara Oliva, 2008). Dice el RLCC [art. 39 b)] que el Secretario en todo caso controla el cumplimiento de los acuerdos adoptados por la Asamblea General. Es decir, se le otorga una labor fiscalizadora inexistente por otra parte en el caso español y que no sabemos exactamente en qué consiste, ya que no se especifica ni su contenido ni los medios de que dispone para llevarla a cabo y, en su caso, las medidas que debe tomar en los supuestos de incumplimiento de lo acordado.

Se hace necesario volver sobre la figura del Presidente por las especiales características que tiene para el legislador cubano, quien le otorga grandes poderes dentro de la cooperativa. Y es que a las funciones antes comentadas, y que comparte con el presidente de la asamblea general de la cooperativa española, hay que añadir otra serie de competencias que enumera el artículo 38 RLCC. Además, estas atribuciones podrán verse incrementadas con otras que los estatutos le puedan añadir. Conforme regula el mencionado artículo, el Presidente es el representante legal de la cooperativa y está dotado de poderes ejecutivos de gestión. Esto es, aparte de suscribir los contratos en nombre de la cooperativa y de solicitar la

apertura y cierre de cuentas bancarias, dirige las deliberaciones del órgano de administración, dirige la elaboración de los planes de la actividad de la cooperativa, controla que los miembros de la cooperativa cumplan sus funciones y propone a la Asamblea General la admisión y baja de socios. En resumen, y como señala el apartado d) del reiterado artículo, dirige y controla el funcionamiento de la Cooperativa. El control de su actuación parece estar otorgado a la Asamblea General y al órgano de administración, al menos así lo señala expresamente el RLCC. Sin embargo, se incurre en cierta contradicción respecto a esto último, pues el artículo 43.2 RLCC, cuando trata de las funciones del órgano de administración, indica que “se subordina al Presidente...”, de lo que se deduce que poco o nulo control podrá ejercer en la práctica un subordinado sobre su superior.

Lo antes expuesto nos hace reflexionar sobre la importancia del Presidente en las cooperativas no agropecuarias, la que se evidencia a través de la trascendencia de las atribuciones que la ley le reconoce, de manera que pudiera pensarse que la intención del legislador cubano es considerar al Presidente como un órgano unipersonal.

Es bastante parca la regulación por parte del RLCC del quorum necesario para la válida constitución de la Asamblea General. Una vez más se remite a los estatutos, si bien establece como norma general la necesidad de asistencia de la mitad más uno de los socios. Esta regla podrá ser modificada por los estatutos, entendemos que tanto al alza como a la baja, al no indicarse que se trate de un mínimo legal. Respecto a la mayoría necesaria para adoptar los acuerdos, el RLCC tan solo exige mayoría absoluta cuando se trate de aprobar los planes anuales de producción y servicios, de ingresos y gastos y cualquier otro plan necesario para la organización de sus actividades (planes internos) o elegir a los miembros de los órganos sociales. Aquí sí se entiende que se trata de requisito mínimo, por lo que los estatutos en su caso únicamente podrán establecer una mayoría más cualificada, pero nunca una inferior.

6.3. Junta Directiva

Los estatutos de las cooperativas no agropecuarias cubanas con más de sesenta socios pueden prever que, junto al Presidente, exista como órgano de dirección una junta directiva presidida por aquél, asistido de un Secretario –con las mismas funciones del de la Asamblea General- y los demás miembros que se prevean en los estatutos. Todos los componentes de la Junta Directiva son nombrados por la Asamblea General.

El RLCC no se pronuncia acerca de las funciones de la Junta Directiva, por lo que habrá que estar a lo que indiquen las disposiciones estatutarias al respecto. Resulta extraño que, tras definir la Junta Directiva como órgano colegiado de dirección y, por tanto, atribuirle el artículo 41.1 RLCC las mismas funciones que el artículo 38 le encomienda al Presidente de la Asamblea General, enumere como principales atribuciones del Presidente de la Junta Directiva las de convocar y presidir sus reuniones y proponer la adopción de las medidas necesarias para seguir las recomendaciones de las auditorias y otros controles externos y controlar su ejecución. Ningún margen de actuación se deja a la Junta Directiva, salvo las de aceptar las propuestas recibidas de su Presidente y al mismo tiempo Presidente de la Asamblea General. Se configura así la Junta Directiva más como un órgano asesor del Presidente que como un verdadero órgano de dirección.

6.4. Administrador o Consejo Administrativo

La opción de Consejo Administrativo solo procede en cooperativas con más de veinte socios. En todo caso hay que insistir en que, respecto a la estructura del órgano de administración, no es obligatorio que se trate de un órgano colegiado, sino una opción que debe contemplarse en los estatutos.

Como decíamos, no podemos equiparar este Administrador o Consejo Administrativo al Consejo Rector de las cooperativas españolas o al administrador o Consejo de Administración que regula la Ley de Sociedades de Capital. Mientras que éstos tienen atribuida por Ley la función de la gestión y representación de la sociedad, hemos visto cómo gran parte de estas funciones se le atribuyen en las cooperativas cubanas al Presidente de la Asamblea a quien está subordinado el Administrador o el Consejo Administrativo. A pesar de esto, el Administrador o Consejo Administrativo no se limitan a tareas meramente administrativas o burocráticas. El artículo 43 RLCC enumera sus funciones entre las que encontramos una mayoría de ellas propias de lo que sería un empleado de alto rango o dependiente según la terminología del Código de Comercio español y algunas otras que le corresponderían al factor, director-general o gerente, aun dejando sentado que no existe ningún vínculo laboral con la cooperativa. Así, entre las primeras, se encuentran las de elaborar los planes de producción y el presupuesto de la cooperativa para su sometimiento al parecer de la Asamblea General; proponer la organización de las tareas que deben realizar los socios y los trabajadores eventuales y controlar que se cumplan una vez aprobadas por la Asamblea General; informar a la Asamblea General de los daños y pérdidas al patrimonio de

la cooperativa y proponer medidas de resarcimiento. Entre las segundas están las de adoptar medidas organizativas para que se cumplan los acuerdos de la Asamblea General y contratar trabajadores eventuales.

6.5. Comisión de Control y Fiscalización

Esta Comisión o un único socio, según determinen los estatutos de cada cooperativa en función de “*la cantidad de socios y complejidad de la actividad*” (art. 19 DLCC), realiza una función similar a la de los Interventores de la LCoop., de supervisar que la cooperativa cumple las disposiciones legales, en especial las referentes al régimen económico y la norma específica de contabilidad y presentación de estados financieros aprobadas, del anexo único de la Resolución número 427/2012, del Ministerio de Finanzas y Precios de 4 de diciembre de 2012.

El nombramiento del único socio o el de los miembros de la Comisión corresponde a la Asamblea General de entre aquellos socios que no formen ya parte de alguno de los otros órganos sociales (art. 45 RLCC).

6.6. Otros órganos sociales

A pesar del amplio margen que se concede a los estatutos, no cabe en las cooperativas no agropecuarias cubanas la existencia de otros órganos sociales diferentes a los aquí tratados. A diferencia de lo que sucede en el régimen español, cuando el artículo 19 LCoop., *in fine*, sí permite que los estatutos contemplen otros órganos diferentes a los legales, con funciones consultivas o asesoras que no puedan confundirse con las que la Ley le atribuye a los órganos obligatorios.

7. RÉGIMEN ECONÓMICO

7.1. Patrimonio

Hay que advertir que el legislador cubano no distingue los conceptos de patrimonio y capital con la nitidez con que ambos se encuentran diferenciados en el Derecho español. Prueba de ello es que el tratamiento de las aportaciones de los socios se realiza en los artículos 46 a 51 del RLCC, dentro de una sección intitulada “*Del Patrimonio*”.

A las aportaciones de los socios se les denomina capital de trabajo inicial. Este capital, al igual que en España, debe venir establecido en los estatutos, indicando su cifra mínima⁹. Podrá estar totalmente desembolsado desde el inicio o no, también a decisión de los estatutos de la cooperativa, y consistirá únicamente en dinero (pesos cubanos). He aquí otro de los desaciertos del legislador cubano, somos del criterio de que tanto el dinero como los bienes susceptibles de ser valorados económicamente pueden ser perfectamente objeto de aportación a la cooperativa. La LCoop. difiere en algunos de estos aspectos, puesto que el capital siempre ha de estar desembolsado desde el inicio y podrá consistir tanto en aportaciones dinerarias como no dinerarias.

Las cooperativas no agropecuarias cubanas pueden contar para la realización de las actividades que constituyen su objeto social con bienes estatales en régimen de arrendamiento, usufructo o cualquier otro medio que no implique la adquisición de la propiedad (art. 6 DLCC). Así como también podrán adquirir activos fijos del Estado. El derecho al uso de estos bienes o a la compra de esos activos se consigue mediante su adjudicación en licitación pública y por períodos máximos de 10 años sucesivamente prorrogables por iguales periodos de tiempo (art. 7 DLCC). Para tener acceso a estos bienes habrá que seguir el procedimiento que se regula en la Resolución del Ministerio de Economía y Planificación número 570/2012, de 15 de noviembre. Cuando el bien estatal se ha transmitido mediante arrendamiento, si la cooperativa ha sufragado la reparación del inmueble arrendado, estará exenta de pagar durante el primer año el precio de dicho arrendamiento (art. 51 RLCC).

No se contempla la posibilidad de que el socio de la cooperativa cubana pueda transmitir su posición en la cooperativa, ni por actos *inter vivos* ni por sucesión *mortis causa*, lo que ha de entenderse como una prohibición absoluta derivada del carácter personalista puro de la cooperativa. La LCoop., sin embargo, permite la transmisión de las aportaciones, tanto de manera definitiva a favor de otros socios, como condicionada a que el adquirente sea admitido como socio posteriormente (art. 50 LCoop.).

⁹ Recordamos que cuando hablamos de España nos referimos a la ley estatal (LCoop.). En algunas normas autonómicas se exige un capital mínimo de 3.000 euros.

7.2. Régimen contable

Las cooperativas cubanas deben adaptar su contabilidad a las normas específicas que para ellas se encuentran aprobadas, dentro de las Normas Cubanas de Información Financiera, en el anexo único de la Resolución número 427/2012 del Ministerio de Finanzas y Precios. Esta misma norma, en consonancia con la denominación del Ministerio que la promulga, recoge una particularidad digna de resaltar cual es la fijación legal del precio de determinados productos que necesita adquirir la cooperativa para la realización de su actividad y que constituye una excepción al principio de determinación del precio de los bienes por la libre concurrencia de la oferta y la demanda. En concreto, se establece una reducción en el precio de compra por parte de la cooperativa de las materias primas o bienes que emplea para la producción de otros bienes. Este descuento será del 20% sobre el precio de venta en el mercado minorista cuando los mismos productos que adquiere se vendan en dicho mercado. Si los productos que adquiere la cooperativa solo se venden al por mayor, la normativa establece una fórmula algo compleja, consistente en aplicarles a esos productos un recargo que “*lo aproxime al precio minorista*” y después descontarle el 20%.

En España, la Orden del Ministerio de Economía y Hacienda, de 21 de diciembre de 2010, sobre los aspectos contables de las sociedades cooperativas, regula las obligaciones específicas de las cooperativas en este ámbito. Obligaciones cuyo incumplimiento puede incluso conllevar responsabilidad penal (Villarroya Lequericaonandia, 2012). La LCoop. (arts. 55 y 56) exige la constitución de dos fondos, de *reserva* y de *educación y promoción*, que se nutren con un 20% y un 5%, respectivamente, de los resultados positivos de cada ejercicio, una vez deducidas las pérdidas y antes de hacer frente al Impuesto de Sociedades (art. 58). En el caso de las cooperativas no agropecuarias cubanas también se contempla, por el punto vigésimo noveno de la Resolución número 427/2012, destinar el 10% de las utilidades reales de cada ejercicio económico a la constitución y mantenimiento, con carácter obligatorio, de una *Reserva para Pérdidas y Contingencias* cuya cuantía oscilará entre el 2% y el 10% de los gastos anuales de la cooperativa. Aunque no se diga nada, hay que entender que serán los estatutos de cada cooperativa los que decidan dentro de esos márgenes cuál será la cuantía de su fondo. Al contrario que en España, donde no existe cantidad legal máxima para los fondos obligatorios, en Cuba cuando se excede el límite señalado se obliga a reducirlo en su dotación y considerar el exceso reducido como ingresos del ejercicio. También es remarcable que no exista por imperativo legal en las cooperativas cubanas un fondo similar

al de promoción y educación español, si bien nada impide que de manera voluntaria así lo contemplen sus estatutos [art. 21, k) RLCC]. De hecho, aunque no se regule en ninguna parte, lo cierto es que el RLCC cita una serie de fondos que pueden venir previstos en los estatutos, entre los que se encuentran el de actividades socio-culturales.

7.3. Utilidades repartibles entre los socios

Si bien todavía sigue abierto el debate sobre el carácter mercantil de la sociedad cooperativa (Carreras Roig, 2011), la especial naturaleza de las cooperativas y su íntima relación con la denominada economía social, de la que forman parte muy importante, hacen que el legislador, tanto cubano como español, sea reacio a utilizar términos normalmente propios de las sociedades mercantiles capitalistas. De ahí que la LCoop. cuando trata del reparto a los socios de las ganancias obtenidas por la cooperativa no se refiera a él como beneficio, ni dividendo, sino como retorno cooperativo. De igual forma, la normativa cubana habla de utilidades repartibles entre los socios.

Este reparto de las utilidades es una operación reiteradamente regulada. El artículo 24.1 DLCC dice que se determinarán al final de cada ejercicio y el artículo 28, b) considera un derecho del socio *“recibir oportunamente las utilidades que le correspondan...”*. El órgano competente para decidir el reparto de las utilidades es la Asamblea General [art. 37, c) RLCC)].

La determinación de las utilidades repartibles se produce al final de cada ejercicio fiscal en función de lo que establezcan los estatutos de la cooperativa y de acuerdo con lo establecido en los artículos 56 a 59 RLCC. Antes de su distribución han de atenderse con carácter preferente las deudas con los bancos, el Estado y cualquier otra que la Asamblea General considere prioritaria. Estando al corriente de todas estas obligaciones se podrá repartir hasta el 50% de las utilidades. Para poder repartir un porcentaje mayor, nunca superior al 70%, la cooperativa ha de pagar todos los bienes que le haya comprado a los socios y dotar más de la mitad del fondo de reserva para contingencias. Dependiendo del nivel de dotación de este fondo se podrá incrementar la distribución de utilidades. Así, si el fondo de reserva se encuentra dotado entre un 51% y un 65%, la distribución alcanzará el 60% de las utilidades; si el fondo está dotado entre el 66% y el 80%, se podrán distribuir hasta el 65% de las utilidades; y si dicho fondo está dotado en más del 81%, se podrá llegar hasta el porcentaje máximo distribuible: el 70%.

Las utilidades no repartibles se destinarán a incrementar el fondo de contingencia y a otros fondos que puede constituir la cooperativa, tales como el de operaciones, inversiones, actividades socio-culturales, etc. (art. 57.3 RLCC). Ninguno de estos otros fondos son regulados por lo que, en principio, hemos de entender que son voluntarios, aunque sean habituales en la práctica. Serán los estatutos de cada cooperativa los que determinen su existencia, forma de constitución y dotación.

Puesto que el trabajo que para la cooperativa realiza el socio constituye su medio de vida, se prevé que la Asamblea General, a propuesta del órgano de administración, decida los anticipos que se le pueden entregar al socio con cargo a las utilidades previstas al final del ejercicio y de acuerdo con los criterios que para la valoración de su trabajo establezcan los estatutos. A diferencia de las utilidades, que consisten en dinero, los anticipos pueden suponer la entrega de bienes al socio o la prestación de un servicio a su favor.

7.4. Fiscalidad

En la mayoría de los países existe un régimen fiscal especial para las sociedades cooperativas, justificado por el deseo de fomentar este tipo de entidades por la función social que cumplen. Cuba y España no son excepciones a esta idea, si bien sus regímenes fiscales son muy diferentes.

En España el régimen fiscal de las cooperativas viene establecido por la Ley 20/1990, de 19 de diciembre. Distingue entre cooperativas protegidas y cooperativas especialmente protegidas y les concede un especial tratamiento tanto en el Impuesto sobre Sociedades como a sus socios en el IRPF, así como beneficios tributarios en otra serie de impuestos. Hay que tener en cuenta los problemas que encuentran determinadas medidas de apoyo a las cooperativas para no ser consideradas ayudas del Estado por parte de la Unión Europea, con la trascendencia que esto tiene para un tratamiento fiscal especial (Arana Landín, 2011).

En Cuba el régimen fiscal de las cooperativas no agropecuarias viene recogido por la Ley 113/2012, de 21 de noviembre, del Sistema Tributario, con algunas especialidades que indica la Resolución 427/2012 del Ministerio de Finanzas y Precios. Sin ánimo de ser exhaustivo, vamos a explicar las bases de este régimen fiscal. Los impuestos más importantes que gravan a las cooperativas no agropecuarias son el Impuesto sobre Utilidades, el Impuesto sobre Ventas, el Impuesto sobre los Servicios y el Impuesto sobre la Utilización de la Fuerza de Trabajo. Las cooperativas no agropecuarias están exentas del pago de todos estos

impuestos en los tres primeros meses desde el inicio de su actividad, lo que constituye un incentivo para sus socios promotores.

El Impuesto sobre Utilidades, que sería el equivalente a nuestro Impuesto sobre Sociedades, afecta a todas las personas jurídicas y tiene por finalidad gravar sus ingresos. La utilidad imponible es el resultado de la cifra que resulte de los ingresos obtenidos en un año fiscal por el sujeto pasivo menos los gastos necesarios y las provisiones obligatorias que hubiera realizado. Las cooperativas no agropecuarias tienen un tratamiento especial en este impuesto que viene establecido por los artículos 106 a 108 de la Ley 113/2012. Consiste en que el pago de este impuesto lo realizan de acuerdo con lo que se denomina “*utilidad fiscal per cápita*” y descontando de los ingresos anuales el mínimo exento por miembro de la cooperativa y los gastos asociados a la actividad. Estos gastos, según el artículo 7 de la Resolución 427/2012, son el arrendamiento de los bienes estatales -al que antes nos hemos referido-, el salario medio provincial por socio y las cantidades destinadas a reservas. Además, los gastos asociados a la actividad se contabilizarán como tales en su totalidad, no teniendo que justificar el 40% de ellos.

El Impuesto sobre las Ventas grava la venta de bienes, constituyendo su base imponible el importe total de la venta de bienes, con excepción de las materias primas destinadas a la producción industrial y productos destinados a la exportación. Este impuesto se paga en los veinte primeros días del mes siguiente al que se realizó la venta, siendo su tipo impositivo del 2%. Las cooperativas no agropecuarias están exentas del pago de este impuesto por la comercialización a la población de productos agropecuarios.

En el Impuesto sobre los Servicios, equivalente al de ventas cuando lo que se comercializa es un servicio y no un producto, pero con un tipo impositivo mayor (10%), la única particularidad al respecto de las cooperativas no agropecuarias es que están exentos los servicios destinados a la exportación

Apenas reciben trato preferencial ni gozan de exención alguna las cooperativas no agropecuarias cubanas en el Impuesto por la Utilización de la Fuerza del Trabajo, a excepción de la exención durante los tres primeros meses desde el inicio de su actividad, ya señalada. Este impuesto tiene como base imponible el total de las remuneraciones en efectivo o en especie derivadas de relaciones laborales u otros tipos contractuales. La Ley 13/2012 establece unos tipos impositivos decrecientes que comienzan por el 20% para 2013, 15%

para 2014, 12% para 2015, 10% para 2016 y 5% a partir de 2017. La cooperativa debe presentar una declaración jurada de las remuneraciones que paga y abonar el impuesto correspondiente en los primeros veinte días del mes siguiente al trimestre vencido, en lugar de en los diez días hábiles del mes siguientes al del devengo de las remuneraciones, que es la regla general. Este Impuesto es independiente de la contribución a la Seguridad Social que regula también la Ley 13/2012.

8. EXTINCIÓN

La extinción de la cooperativa, como en toda sociedad mercantil, se producirá tras las fases de disolución y liquidación. Comparten expresamente las cooperativas no agropecuarias cubanas algunas causas de disolución con las cooperativas españolas, en concreto las que se determinen estatutariamente y la imposibilidad de cumplir con su actividad u objeto social [arts. 31 a) y b) DLCC y art. 70, e) y g) LCoop.]. A las mencionadas, añade el DLCC el vencimiento del plazo del usufructo o arrendamiento en cuya virtud disponían de bienes o establecimientos públicos; la revocación de la autorización que las autoridades públicas otorgaron en su día para la constitución de la cooperativa; y el mandato judicial. Hay que tener en cuenta que la revocación de la autorización no puede ser arbitraria ni a discreción de la autoridad pública competente, sino que únicamente procederá cuando la cooperativa incumpla los fines y principios para los que se constituyó. Llama la atención que el “*mandato judicial*” se establezca como causa de disolución, sin establecerse en qué supuestos procederá. No sabemos si se trata de una confusión entre las causas y los medios de disolución, o que se concede el máximo grado de autonomía judicial para decidir sobre la disolución de la cooperativa.

Nada dice expresamente la normativa cubana sobre otras causas de disolución presentes en la LCoop., tales como el cumplimiento del plazo fijado en los estatutos, el acuerdo de la Asamblea General, la paralización de los órganos sociales durante dos años, la reducción del número de socios o del capital por debajo de los mínimos establecidos, la fusión, absorción o escisión total. Sin embargo, la mayoría de estas causas son aplicables a las cooperativas no agropecuarias cubanas, bien por encontrarse incluidas entre las que expresamente se relacionan, bien por ser habituales en sus estatutos. La solicitud de la disolución, a excepción de cuando es por mandato judicial, es competencia de la Asamblea General [art. 37, i) DLCC].

Tras la disolución se abre la fase de liquidación que llevará a cabo una comisión liquidadora nombrada por la Asamblea General o el juez (art. 77 RLCC). La parquedad regulatoria en este tema, que contrasta con la detallada regulación de la LCoop., hace que se nos planteen numerosos interrogantes. ¿Quién nombra esa comisión? , el artículo 37, j) atribuye a la Asamblea General conocer de cualquier asunto importante que así se determine en los estatutos, pero ¿y si los estatutos no se pronuncian? Por lógica parece que la respuesta seguiría siendo la misma, la Asamblea General. ¿Qué papel desempeñan los órganos sociales y en especial el órgano de administración durante la liquidación? ¿Qué funciones concretas corresponden a los liquidadores? ¿Hay que realizar un balance final de liquidación? ¿Tiene que ser aprobado por la Asamblea General? El RLCC se limita a señalar que con el resultado de la liquidación se pagan las obligaciones pendientes de la cooperativa y el resto tendrá el destino que los estatutos hayan previsto. Sin embargo, en Derecho español el pago de las obligaciones pendientes es una actividad de la fase de liquidación previa a la obtención del resultado de dicha liquidación, siendo esta una regla general en todo proceso societario liquidatorio.

En definitiva, habría que ser extremadamente riguroso y meticuloso con las cláusulas estatutarias que regulen la liquidación de la cooperativa para así dar respuesta a las dudas que suscita la escasa regulación normativa de esta fase final de la vida de las cooperativas no agropecuarias cubanas.

9. PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

La normativa cubana (arts. 27 a 29 DLCC y arts. 70 a 74 RLCC) apuesta por los sistemas alternativos de resolución de conflictos (ADR) como medio para intentar solventar las disputas que puedan producirse en el seno de las cooperativas no agropecuarias. Y esto se puede considerar, en parte, una muy positiva novedad frente a la normativa española. Novedad parcial, ya que la disposición adicional 10ª de la LCoop. dejaba abierta la puerta para que las discrepancias entre los socios y los órganos de la cooperativa se sometieran a arbitraje; y porque algunas leyes autonómicas sí tienen establecidos procedimientos

extrajudiciales de resolución de conflictos cooperativo (Argudo Pérez, 2006, Marín Hita, 2009).¹⁰

El socio que mantiene una controversia con otro socio o con la propia cooperativa se la notificará por escrito a la otra parte en conflicto, bien directamente, bien a través del órgano de administración, quien se lo notificará a la reclamada. A partir de este momento, las partes disponen de un plazo de sesenta días naturales para llegar a un acuerdo. Si tal acuerdo no se logra, decidirá la controversia el órgano de dirección o administración de la cooperativa en el plazo de treinta días naturales. Contra la decisión de este órgano cabe recurso ante los tribunales de justicia.

Cuando se trate de un conflicto de naturaleza laboral entre la cooperativa y sus trabajadores no cabe ADR, sino que será en primera instancia el órgano de administración quien tome una decisión, que podrá ser impugnada ante la jurisdicción laboral.

Pecan de cierta indeterminación los artículos analizados, ya que no distinguen si es el órgano de administración o el de dirección el que conoce de las controversias de los socios, media en ellas y, en su caso, hasta las resuelve. Será necesario que los estatutos de cada cooperativa se pronuncien al respecto y, nos atrevemos a añadir, sería conveniente que fuera diferente el que resuelve del que ha intervenido en la mediación o negociación amigable, en aras al respeto a los principios de confidencialidad e imparcialidad que deben informar todo procedimiento decisorio. Por otro lado, y en la misma línea de indefinición, se utilizan indistintamente los términos de negociación amigable y mediación, cuando son sistemas de resolución extrajudicial de conflictos diferentes, aun cuando tengan rasgos comunes (ver, por ejemplo, el artículo 71 del RLCC).

Habría que valorar si no hubiera sido más conveniente apostar más claramente por la solución extrajudicial de los conflictos cooperativos, haciéndolos obligatorios y no voluntarios; así como analizar la posibilidad de que los estatutos de una cooperativa pudieran exigir que ante cualquier conflicto tuviera que intentarse llegar a un acuerdo de mediación, como paso previo a que sus órganos de dirección o administración tomaran una decisión resolviéndolo.

¹⁰ Tal es el caso de Cataluña, Valencia, País Vasco, Galicia y Extremadura. Especial interés ofrece la regulación de este tema por esta última Comunidad Autónoma a través del Reglamento de Arbitraje, Conciliación y Mediación Cooperativos (Decreto 245/2000, de 5 de diciembre, de la Consejería de Trabajo).

BIBLIOGRAFÍA

- ALCÁNTARA OLIVA, I. (2008) Aspectos claves de las sociedades anónimas cubanas. *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas*. Nº. 3, p. 161-178.
- ARANA LANDÍN, S. (2011) El régimen fiscal de las cooperativas españolas en la Unión Europea: conclusiones para las líneas de reforma del cooperativismo español. *Revista Vasca de Economía Social*, Nº 7, p. 77- 98.
- ARGUDO PÉRIZ, J.L. (2006) Resolución alternativa de conflictos en las cooperativa. *Acciones e Investigaciones Sociales*, Nº 22, p. 35-89.
- CALVO VÉRGEZ, J. (2012) La aplicación de la Orden EHA/3360/2010, de 21 de diciembre, por la que se aprueban las normas sobre los aspectos contables de las sociedades cooperativas: cuestiones conflictivas. *Fórum Fiscal de Álava*. Mes 148, p. 25-36.
- CARRERAS ROIG, LL. (2011) Consideraciones en torno al posible carácter mercantil de las sociedades cooperativas y acerca de las limitaciones a la realización de operaciones con terceros no socios de estas entidades. *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, Tercer Cuatrimestre, Nº 106, p. 55-73.
- GARCÍA JIMÉNEZ, M. (2010) La necesaria armonización internacional del Derecho Cooperativo. *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, Segundo Cuatrimestre, Nº 102, p. 79-108.
- MARÍN HITA, L. (2009) La resolución extrajudicial de conflictos en las sociedades cooperativas de Extremadura. Especial referencia al arbitraje. *Arbitraje: revista de arbitraje comercial y de inversiones*. Vol. 2, Nº 1, p. 167-183.
- PAZ CANALEJO, N. (2002) La Asamblea General en la Ley 27/1999 de Cooperativas: reflexiones crítica. *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, Tercer Cuatrimestre, Nº 78, p. 121-146.
- VILLARROYA LEQUERICAONANDIA, M^a B. (2012) La responsabilidad cooperativa derivada del incumplimiento de las obligaciones contables. Influencia de la reforma penal y la nueva regulación contable. *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, Segundo Cuatrimestre, Nº 18, p. 173-215.

LA EFICIENCIA COMO RETO DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN¹

POR

José Luis RETOLAZA²,

Leire SAN-JOSE³ y

Andrés ARAUJO⁴

RESUMEN

En los últimos años las Empresas de Inserción en España han conseguido tanto su reconocimiento legal como un crecimiento espectacular, y son mayores los stakeholders implicados y los recursos empleados en este tipo de empresas dentro de la Economía; en concreto, la Economía Social. En esta área y aunque a nivel descriptivo e incluso normativo han proliferado los estudios sobre las empresas de inserción; no obstante, son aún muy escasas las investigaciones sobre la gestión empresarial de este tipo de entidades. En el presente trabajo hemos analizado los diversos factores implicados en la gestión eficiente de las Empresas de Inserción, desde una doble perspectiva, la de los gestores y entidades promotoras, y la de la Administración. En el primer caso hemos identificado algunos factores que probablemente mejoran la eficiencia en la gestión de las empresas; en el segundo caso, hemos delimitado algunas características que favorecen la relación coste-beneficio de este tipo de entidades para la Administración, y consecuentemente para la Sociedad. Los métodos utilizados en esta investigación son analítico-sintético, el hipotético-deductivo, y el análisis coste-beneficio; complementarios entre sí.

¹ Este trabajo es resultado de las investigaciones realizadas en el grupo de investigación ECRI Ethics in Finance and Stakeholders' Responsibility (GIU12_58), el cual está subvencionado por la UPV/EHU (EHUA 12/04 titulado "Modelo de creación de valor añadido en las relaciones financieras desde la orientación a los stakeholders", de la convocatoria pública del 2012 y por FESIDE (BOPV, 20 de Enero de 2014).

² Director. AURKILAN Business Ethics Research Institute. Instituto de Economía Aplicada a la Empresa [EHU/UPV]. Dirección de correo electrónico: jose Luis.retolaza@ehu.es

³ Profesora Titular de Universidad. Universidad del País Vasco [UPV/EHU]. Dirección de correo electrónico: leire.sanjose@ehu.es

⁴ Catedrático. Universidad del País Vasco [UPV/EHU]. Dirección de correo electrónico: andres.araujo@ehu.es

Palabras clave: Factores de éxito, Economía Solidaria, Inserción socio-laboral, Análisis coste-beneficio, Políticas públicas.

Claves Econlit: P13, Q13, L31.

THE EFFICIENCY AS A CHALLENGE OF WORK INSERTION SOCIAL ENTERPRISES

ABSTRACT

In recent years the Spanish Work Integration Social Enterprises have achieved both legal recognition as a dramatic growth, and also a major stakeholder's implication and the resources employed in these businesses within the economy, in particular the Social Economy. In this area and even though descriptive and normative level; the studies about social integration companies have increased; however, there is little research focused on the management of such entities. In this paper we have analyzed the factors involved in the efficient management of integration enterprises from a dual perspective, managers and promoters entities, and Administration. In the first case we have identified some factors that probably improve the efficiency in business management, in the second case, we have defined some characteristics that favor cost-benefit ratio of such entities for the administration, and consequently for the Society. The methods used in this research are analytic-synthetic, hypothetic-deductive, and cost-benefit analysis, complementary to each other.

Keywords: Success Factors, Solidarity Economy, Socio-professional Insertion, Cost-benefit analysis, Public Policy.

1. INTRODUCCIÓN

España, con una tasa de paro cercano al 26% (INE, 4º T 2013) es uno de los países europeos con mayor desempleo; a lo que hay que añadir que también es uno de los países con mayores desigualdades (FOESSA, 2013), las cuales tienden a perpetuarse intergeneracionalmente (Gini Coeficient, 2013; Corak, 2012). En este contexto, el desarrollo de políticas e instrumentos que permitan reducir la incidencia de la pobreza, así como el riesgo de exclusión asociado, adquieren especial relevancia. Las Empresas de Inserción, las cuales forman parte de las políticas activas de empleo, nacen con la finalidad de ayudar a la inserción laboral de las personas en proceso de exclusión. Ya que aunque la exclusión social debe considerarse un fenómeno complejo en el que intervienen varios déficit, el acceso

estable a un trabajo adecuadamente remunerado es uno de los instrumentos más eficaces en la mayoría de los procesos de inclusión.

Siguiendo la presentación que de las mismas hace la Confederación Empresarial Española de Economía Social (www.cepes.es), muy similar a la recogida en diversos estudios sobre el tema (Coque y Pérez, 2000; López-Aranguren, 2002; Vidal, 2005; Marcuello y Marcuello, 2007; Retolaza, Ruiz, Araujo y Mugarra, 2008; Melián et al., 2012) podemos considerar las Empresas de Inserción como un instrumento para luchar contra la pobreza y la exclusión social. Son iniciativas económicas que combinan la lógica empresarial con metodologías de inserción laboral, con la finalidad de que la persona participante se ubique laboralmente en la misma empresa, en una empresa ajena o en proyectos de autoempleo. Por su carácter empresarial, no están al margen de los procesos convencionales de la economía, ya que producen bienes y servicios, mejoran el entorno, potencian los servicios a las personas y favorecen la calidad de vida, debiendo ser rentables y competitivas. No obstante, su rentabilidad económica es un medio para conseguir su verdadero objetivo, la rentabilidad social, vinculada a la inclusión laboral de personas en proceso o riesgo de exclusión (Gil y Ramos, 2013).

Las características diferenciales fundamentales para la calificación de una Empresa de Inserción son las siguientes (Paniagua, 2013): 1) Estar participada al menos con el 51% del capital social por una organización social o entidad sin ánimo de lucro. 2) Tener entre sus trabajadores un mínimo del 50% de personas de inserción⁵. 3) No dedicar más de un 20% de los beneficios a la retribución del capital.

El único estudio sistemático sobre identificación de empresas de inserción (Fundación Un Sol Món, 2007), contabiliza un total de 189 Empresas de Inserción en España, teniendo en cuenta que en aquel momento un porcentaje importante (51,6%) no se encontraban registradas como tales. Estos datos concuerdan con la cuantificación propuesta por Marcuello (2007) y Retolaza et al. (2007). A finales del 2009 este número se eleva a 193 según FAEDEI⁶ (2010), y en 2010 a 236 según el recuento realizado por RENISE⁷, y así mismo son consistentes con

⁵ Durante los primeros tres años este porcentaje puede ser del 30%.

⁶ Federación de Asociaciones Empresariales De Empresas de Inserción, e integra a las siguientes territoriales: ADEICAN (Canarias), ADEIPA (Asturias), AEIGA (Galicia), AMEI (Madrid), AREI (Aragón), ASEIRCAM (Castilla-La Mancha), AVEI (Valencia), EIDA (Andalucía), FECLEI (Castilla y León), FEICAT (Cataluña), Gizatea (País Vasco); a través de las cuales agrupa, según los datos de su memoria del 2009, a 153 Empresas de Inserción.

⁷ Red de investigación en Empresas de Inserción creada en el 2010 en Bilbao.

los datos de FADEI (2013) referidos al 2011, donde agrupan los datos de un total de 167 empresas de inserción que dan trabajo a algo más de 4.500 personas, con unos ingresos totales de 83.279.169,46 €.

2. ESTADO DE LA CUESTIÓN, METODOLOGÍA E HIPÓTESIS

2.1. Estado de la Cuestión

Los objetivos fundamentales de la investigación son dos, por una parte *identificar las características de las Empresas de Inserción que correlacionan con su éxito*, a fin de que las empresas puedan gestionar dichos factores, lo que plausiblemente les permitiría mejorar su eficiencia⁸; y por otra, *identificar las condiciones en las que la relación coste-beneficio es más favorable para la Administración Pública*, a fin de que ésta lo pueda considerar como una variable en relación con la eficacia de dichas empresas. El valor social generado por las Empresas de Inserción para la Sociedad se podría considerar como un ratio en el que el numerador sería la eficacia en la consecución de sus objetivos sociales, fundamentalmente la inserción; y el denominador el coste final atribuido a la Administración Pública a través de un análisis coste-beneficio económico. La identificación de los factores que influyen en la mejora de la relación coste-beneficio para la Administración permite mejorar en última instancia el ratio de coste económico / beneficio social, independientemente del resultado real obtenido en cuanto a su eficacia (Alves, 2012).

A pesar de que en los últimos años se han publicado trabajos de gran interés como el citado estudio de la fundación Un Sol Món o el monográfico de CIRIEC (Marcuello, 2007), lo cierto es que la mayoría de trabajos abordan aspectos descriptivos o metodológicos relacionados con los procesos de inserción, siendo prácticamente inexistente la literatura que aborde los aspectos relacionados con la gestión empresarial de estas entidades.

En los trabajos realizados hasta el momento, podemos identificar tres líneas: 1) La descriptiva, centrada en definir o identificar las principales características de las Empresas de Inserción, 2) La pedagógica, centrada en la utilidad social de las Empresas de Inserción y en los procesos vinculados al desarrollo competencial de la personas (Marhuenda, Bernad y

⁸ Sería interesante un análisis más amplio que vinculara la eficiencia con la eficacia, no obstante nuestros objetivos son más limitados, habida cuenta que la eficacia de las empresas de inserción viene dada por su capacidad de insertar socioeconómicamente a personas en riesgo de exclusión, y el análisis de la consecución de este objetivo requeriría complejos análisis longitudinales que escapan al planteamiento y dimensión de la presente investigación.

Navas, 2010). Y 3) la de gestión, relacionada con la mejora en la gestión de este tipo de empresas. En la tercera línea de investigación, la más afín con este trabajo, no encontramos trabajos de índole científica, sino manuales, herramientas, metodologías y recomendaciones para la mejora en la gestión. Estos trabajos en general se fundamentan en un conjunto de experiencias, o en unos conocimientos empresariales de carácter global que no han sido contrastados para el caso de las Empresas de Inserción.

El que no existan trabajos específicos precedentes relacionados con nuestro objeto de investigación no significa que no podamos fundamentar la investigación en investigaciones precedentes de relevante interés centradas en el ámbito de las PYMES.

2.2. Metodología e hipótesis

La investigación se estructura en dos líneas diferentes, por una parte la relativa al éxito de las Empresas de Inserción, y por otra, la relacionada con la eficiencia del apoyo público a dichas empresas. Por su parte, el análisis de los factores relativos a la empresa se ha abordado de forma diferencial, en función de que los datos relativos a la variable independiente se hayan obtenido de forma objetiva, o que se hayan obtenido de forma subjetiva. A los primeros los hemos denominado *factores estructurales*, y a los segundos, *factores específicos de gestión*.

Cada línea de investigación diferencial se ha abordado desde un método científico diferente; así, en el análisis previo de las Empresas de Inserción y la identificación de los factores implicados en el problema, hemos utilizado la metodología Analítico Sintética. Por su parte, el estudio de los factores de éxito en la gestión se ha planteado desde una perspectiva metodológica Hipotético Deductiva, mediante la generación y contraste de hipótesis. En relación con la eficiencia en la utilización del gasto público se ha utilizado la metodología de Análisis Coste – Beneficio en interrelación con la Teoría de Stakeholder⁹.

Las hipótesis formuladas, se generan de la combinación de cuatro grupos de variables: 1) Modelo Filosófico, 2) Planteamiento Estratégico, 3) Factores Estructurales, y 4) factores Específicos de Gestión. Existe una condición de posibilidad (P) que condiciona el resto de la investigación y que se ha formulado como la existencia de diferencia significativa en el éxito de las Empresas de Inserción comparadas entre sí (P1).

⁹ Véase Retolaza y San-Jose (2011) para un análisis exhaustivo de la implicación de la teoría de stakeholders en la Economía Social y Solidaria; haciendo especial hincapié en las empresas de inserción laboral.

Las hipótesis se agrupan en torno a cuatro grandes conjuntos de variables. Primero, las referente al modelo en el que se inscribe la Empresa de Inserción, donde podemos distinguir entre modelo de intermediación, modelo de empoderamiento social y modelo transformacional. Esta distinción dependerá de la incidencia que la Empresa de Inserción pretenda tener en relación con el cambio del modelo económico capitalista (Eme, 1997; Defortuny, Favreau y Laville, 1997; Davister, Defortuny y Grégoire, 2003). Segundo, en relación con la orientación estratégica de la empresa, entendida ésta en tres posibles direcciones no excluyentes: orientación al mercado, orientación a la Administración Pública (Alves, 2012) y orientación a los trabajadores (Narver y Slater, 1990, 1991, y 1998; Kholi y Jaworski, 1990; Van Buren, 2005; Liu, Luo y Shi, 2003; Kara, Spillan y Deshields, 2005). El tercer grupo engloba los Factores Estructurales, entre los que cabe destacar el sector (Wernerfelt y Montgomery, 1988; Porter, 1991; Nelson, 1991; Rumelt, 1991; Rodríguez, 1993; Salas, 1993; Galán y Vecino, 1997; Camisón, 2001), la localización (Melián y Campos, 2010; López-Aranguren, 2003; Drapperi, 2003; Chaves y Sajardo, 1997), la forma jurídica (Martín y Cabrera, 2007), y la antigüedad, así como diversos aspectos relacionados con la dimensión (González, Correa y Acosta, 2002) como son: tamaño (medido por el número de trabajadores), volumen de activo, y volumen de facturación. Y por último, el cuarto grupo de variables engloba diversos factores relacionados con la gestión, entendida desde la perspectiva de la discrecionalidad gerencial (Hambrick y Mason, 1984). Dichos factores, que se han identificado a partir de los trabajos de Camisón (2001), Rubio y Aragón (2002), y Aguirre et al. (2006), son los siguientes: capacidad de gestión, calidad, capacidad de marketing, posición tecnológica, gestión y capacitación del personal [Incluye condiciones laborales], capacidad de innovación, estructura organizativa, accesibilidad a la Información, acceso a financiación, alianzas y trabajo en red, y por último recursos intangibles.

La variable dependiente es el éxito de la Empresa de Inserción. En el resto de las PYMES el indicador más adecuado para su constatación sería la rentabilidad económica (González et al., 2002: 396 y ss.). Sin embargo, en el caso de las Empresas de Inserción esta relación no resulta evidente, dado que su objeto social y sus limitaciones con respecto al reparto de dividendos, puede hacer poco interesante el generar beneficios. La Empresa de Inserción se caracteriza por su doble objeto social, por una parte realiza una actividad de integración laboral con personas en riesgo de exclusión, y por otra realiza una actividad económica, que en el peor de los casos no debería ser deficitaria. Siguiendo el planteamiento de AECA (2000) hemos denominado a la primera eficacia, por cuanto responde a la misión

última de las Empresas de Inserción, y a la segunda eficiencia, ya que hace referencia a la gestión de los recursos disponibles para la consecución del fin último propuesto. Consecuentemente, hemos identificado el éxito con la eficiencia, siempre destacando que nos referimos al éxito empresarial de las Empresas de Inserción, y no a su éxito como instrumentos de inserción.

Esta diferencia con el resto de las PYMES conlleva el que no se puedan utilizar de forma directa los mismos parámetros que se utilizan como indicadores de éxito de éstas. En nuestra investigación hemos usado tres tipos de medidas diferentes para la variable dependiente: 1) Indicadores económico-financieros que en el caso de las PYMES correlacionan positivamente con la rentabilidad, como son: a) la estructura financiera, entendida como el ratio de financiación ajena entre el total del pasivo; b) la solvencia, entendida como el ratio entre activo total y deuda; y c) la estructura económica, entendida como la distribución de los activos de la empresa en fijos y circulantes (González et al., 2002); 2) Indicadores objetivos basados en incremento del número de trabajadores (beneficio social) más incremento del fondo de reserva (beneficio económico); y 3) La eficiencia relativa de las empresas en relación con el grupo de empresas estudiadas, considerando como inputs: a) Inmovilizado total, b) Capital social suscrito, c) Acreedores a largo plazo, y d) Pasivo líquido; y como outputs: a) el patrimonio neto entre el capital social escriturado, y b) el Incremento en el número de puestos de trabajo del último año.

Salvo pequeñas diferencias, estos tres tipos de indicadores han resultado consistentes entre ellos, aunque nos hemos decantado por utilizar la eficiencia relativa, ya que permitía una identificación más fiable del éxito (eficiencia) de las empresas.

3. TRABAJO EMPÍRICO

Las técnicas empleadas para analizar las diferentes hipótesis han sido las siguientes: En relación con la condición de posibilidad de la investigación, el grado de éxito de las Empresas de Inserción, el análisis de la variabilidad interna del grupo de estudio se ha realizado mediante la técnica de Análisis Envolvente de Datos (Data Envelopment Analysis o DEA)¹⁰, comparando la eficiencia relativa de cada una de las empresas con la del conjunto estudiado. A continuación se exponen en la siguiente tabla los inputs y outputs utilizados.

¹⁰ La técnica empleada para el análisis ha sido el “Efficiency Measure System”, y posteriormente el análisis se ha replicado mediante el “Frontier Analyst 4”, dando resultados homologables.

Tabla 1. Inputs y Outputs utilizados en el modelo.

INPUTS	OUTPUTS
▪ Inmovilizado total ▪ Capital social suscrito ▪ Acreedores a largo plazo ▪ Pasivo líquido	▪ Patrimonio neto entre el capital social escriturado ▪ Incremento en el número de puestos de trabajo del último año

Los outputs que han sido incluidos en el análisis empírico han sido por la siguiente razón. El primero, el patrimonio neto entre el capital social escriturado, porque nos da una visión del resultado de explotación de la empresa acumulado a lo largo del tiempo, y el segundo, que recoge el aumento de puestos de trabajo porque refleja la dimensión de partida de la empresa. De esta forma el ratio de crecimiento plausiblemente refleja la eficiencia de la empresa en relación con la generación de valor social.

Para las hipótesis referidas al modelo filosófico, se diseñó, en primer lugar, una clasificación basada en el análisis semántico de la página web o de la información escrita; sin embargo, no fue posible la clasificación de las entidades en función de criterios homogéneos. En un segundo momento se intentó una adscripción subjetiva por parte de los máximos responsables de las entidades, pero en los análisis pre-test se manifestó la imposibilidad de diseñar un cuestionario que de forma adecuada pudiera validar las variables de estudio. Por lo que al final no ha sido posible contrastar dichas hipótesis.

En relación con la Orientación Estratégica, en un primer momento se intentó recurrir a un indicador objetivo basado en el ratio resultante de dividir las subvenciones entre la facturación, pero la imposibilidad de obtener el dato relativo a las subvenciones nos llevó a valorar la orientación de la empresa mediante un cuestionario adaptado del “cuestionario de orientación al mercado” [MKTOR] (Naver y Slater, 1990). Para el diseño definitivo se tuvo también en cuenta la Escala MARCOR (Kohli y Jaworski, 1990), así como la Escala MORNT (Deshpandé y Farley, 1998). El resultado ha sido una escala que hemos denominado MOCOA y que hemos pasado a los gerentes de las Empresas de Inserción incluida en el Cuestionario Telefónico.

En relación con el análisis de la correlación existente entre las variables independientes y la dependiente se han usado dos técnicas diferentes: para el contraste de los factores denominados estructurales, hemos decidido utilizar las Comparaciones Múltiples de

Scheffé, la cual es una técnica de distribución no paramétrica basada en la distribución F. Nuestra decisión se ha basado fundamentalmente en que resulta una prueba adecuada para establecer diferencias entre grupos concretos y equilibrados, como sucede en nuestro caso, y además resulta, posiblemente, la más robusta frente a desviaciones de normalidad, que es el riesgo de sesgo más importante que se presenta debido al escaso tamaño de la población. Por último, pero no menos importante, hay que señalar que la técnica resulta más conservadora que otras similares como son la de Turkey o Bonferoni, y desde la expectativa de aplicabilidad práctica de los resultados en las Empresas de Inserción es mejor el error tipo 2 o beta [falso negativo] que el tipo 1 o alfa [falso positivo]. El nivel de error aceptado de forma general [α] ha sido del 5%.

Dado el escaso número de Empresas de Inserción, se ha trabajado con la población total, lo que evita los errores de muestreo; no obstante sólo se ha podido trabajar con las empresas que han presentado los datos económicos¹¹, los cuales han sido un total de 76, lo cual supone una importante merma sobre las 134¹² empresas identificadas.

En relación con las variables independientes que hemos denominado factores específicos de gestión, hemos aplicado la técnica de Regresión Logística Multinomial, fundamentalmente porque optimiza el análisis de variables dependientes con dos categorías, como es la que nosotros proponemos: Éxito / no éxito; y porque permite utilizar variables independientes que pueden ser tanto categóricas como cuantitativas. Las variables independientes consideradas en este segundo grupo han sido: 1) Capacidad de gestión, 2) Calidad, 3) Capacidad de Marketing, 4) Posición tecnológica, 5) Gestión y capacitación del personal, 6) Innovación, 7) Estructura organizativa, 8) Accesibilidad a la información, 9) Acceso a financiación, 10) Alianzas y Trabajo en red, 11) Recursos intangibles.

Para la obtención de los datos se recurrió a fuentes primarias, mediante un cuestionario telefónico pasado al directivo-ejecutivo de mayor nivel de la empresa. Dicho cuestionario se pasó, mediante una empresa especializada, a la totalidad de la población de Empresas de Inserción con datos en el Registro Mercantil, que totalizaban 76 empresas; de estas, contestaron la encuesta 58 (lo que supone un 76,3% de índice positivo de respuesta). Si

¹¹ Los datos tanto de las variables independientes como de la dependiente se han tomado del Registro Mercantil y de los correspondientes Registros de Cooperativas a través de la base de datos SABI.

¹² En el informe Un Sol Mon existe un total de 55 iniciativas que no tienen forma jurídica empresarial, se trata de fundaciones, asociaciones o proyectos sin entidad jurídica propia, que consecuentemente no presentan cuentas en el Registro Mercantil, no en ningún otro Registro accesible a la SABI.

tenemos en cuenta que los registros válidos de empresas eran sólo 68, el índice de respuesta positiva asciende al 85,3%.

En relación con el análisis sobre la participación de la Administración Pública en la promoción y desarrollo de las Empresas de Inserción, hemos trabajado con la metodología de Análisis Coste – Beneficio, y con la teoría de los stakeholders aplicada al papel de la Administración Pública en su rol de cliente potencial (Alves, 2012; Horrach y Socias, 2011; Retolaza y San-Jose, 2011). Desde la perspectiva ontológica de la Teoría de los Stakeholders (Boatright, 2002; Freeman et al., 2010; Retolaza et al., 2009; San-Jose y Retolaza, 2012) considerando el doble rol de la Administración en relación con las Empresas de Inserción: por una parte, en su vertiente legislativo-ejecutiva, por otra en su rol como cliente potencial de las Empresas de Inserción, perspectiva que legitima la utilización de cláusulas sociales como mecanismo para la optimización del valor recibido en la contrataciones.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En base a los datos obtenidos, sólo podemos admitir la hipótesis propuesta (alternativa) en cinco de las múltiples hipótesis que nos habíamos planteado en el estudio. Dichas hipótesis serían las siguientes:

- 1) La que considera que existen diferencias significativas entre las empresas de inserción en cuanto al éxito.
- 2) La que considera la existencia de una correlación positiva entre la forma jurídica cooperativa y el éxito de la empresa.
- 3) La que considera la existencia de una correlación positiva entre la antigüedad y el éxito de la empresa.
- 4) La que considera la existencia de una correlación positiva entre la orientación a la Administración y el éxito.
- 5) La que considera la existencia de una correlación entre la calidad de la gestión y el éxito, pero en sentido inverso.
- 6) La que considera la existencia de una correlación positiva entre las condiciones laborales de las personas trabajadoras (retribución, jornada laboral, estabilidad, calidad del trabajo, conciliación familiar) y el éxito de la empresa.

- 7) La que considera la existencia de una correlación positiva entre el éxito y la gestión de recursos y capacidades intangibles, concretamente en las subhipótesis referidas a red social y acceso a financiación alternativa.

Los resultados obtenidos se estructuran en dos ámbitos de referencia diferenciados: 1) Los que afectan a la Promoción y Gestión de las Empresas de Inserción por parte de las entidades promotoras y los gestores de las mismas; 2) Los que afectan a la Administración en su rol de agente dinamizador / regulador.

I. Resultados relativos a la promoción y gestión de las Empresas de Inserción:

- 1. Las empresas de inserción presentan una variabilidad muy alta en relación con su nivel de éxito, independientemente del tipo de indicador que se utilice para medirlo.*

Este primer aspecto era la condición de posibilidad del resto de la investigación, ya que era necesaria la existencia de diferencias en cuanto al éxito en las empresas de inserción. El análisis empírico realizado mediante el Análisis Envolvente de Datos (DEA) muestra una importante variabilidad en relación con la eficiencia de las empresas de inserción entre sí

- 2. Ha sido imposible contrastar las hipótesis que relacionaban el modelo filosófico de la empresa con su éxito.*

En relación con la primera hipótesis, que pretendía relacionar el modelo filosófico de la Empresa de Inserción con el éxito, hay que señalar que, aunque se puede constatar la existencia teórica de tres modelos: 1) intermediación, 2) empoderamiento social, y 3) transformacional, en la práctica ha sido imposible la clasificación de las empresas de inserción dentro de ellos, ya que no se han podido establecer criterios objetivos de discriminación. El único criterio plausible, el de la temporalidad de los puestos de inserción generados, resulta, por una parte, confuso en su interpretación; y por otra, la aprobación de la Ley de Empresas de Inserción (Ley 44/2007, BOE 13 de diciembre de 2007) con una clara orientación a la intermediación, ha llevado a una modificación bastante brusca de lo que podrían haber sido los planteamientos iniciales de muchas EEII. A este respecto, podríamos concluir la existencia de modelos teóricos diferentes, junto con un momento de indefinición por parte de las empresas. La ley actual de empresas de inserción opta claramente por el modelo de intermediación; queda por ver si el incentivo

de las subvenciones será suficiente para que la totalidad de empresas de inserción se adscriba a este modelo en los próximos años.

3. Las Empresas de Inserción orientadas a la Administración Pública presentan una mayor eficiencia relativa.

Con respecto a la primera hipótesis, que relacionaría el modelo estratégico desarrollado por la empresa de inserción: orientación a la Administración, al mercado, a las personas, o mixto, con los resultados de las empresas en cuanto a generación de pérdidas e incremento de puestos de trabajo, puede considerarse que no existen diferencias significativas. Sin embargo, si correlacionamos la orientación de la empresa con su eficiencia, se puede concluir que las empresas orientadas a la Administración resultan más eficientes que las orientadas al mercado o a las personas. Indirectamente este resultado sugiere la importancia de la Administración Pública en el funcionamiento de este tipo de empresas.

En relación con la incidencia de las variables estructurales en el éxito de las empresa, hemos estudiado cinco variables independientes: 1) sector de actividad, 2) ubicación de la empresa –Comunidad Autónoma-, 3) forma jurídica, 4) años de antigüedad, y 5) dimensión, donde se han considerado los siguientes aspectos: a) número de trabajadores, b) volumen de activos, c) facturación. Siendo las conclusiones más significativas las siguientes:

4. El factor sector de actividad no tiene influencia en el éxito de las Empresas de Inserción.

Por lo que respecta al sector de actividad, el análisis de los datos nos obliga a mantener la hipótesis nula, llegando a la conclusión de que el sector de actividad elegido es ajeno al éxito o fracaso de las empresas de inserción. Esta conclusión cuestiona la asignación por parte de la Administración de mercados protegidos en sectores específicos, y favorece la ampliación de las cláusulas sociales a cualquier tipo de actividad en las que las Empresas de Inserción ubiquen su objeto social.

5. El factor localización geográfica no tiene una incidencia significativa en el éxito de las Empresas de Inserción.

Con relación al efecto localización, hemos de considerar que, aunque existen diferencias entre las distintas Comunidades Autónomas, en cuanto a los porcentajes de éxito de las

empresas que en ellas se ubican, estas diferencias, analizadas de forma estadística, no son significativas, por lo cual debemos mantener la hipótesis nula. Esta conclusión resulta relevante por cuanto que las subvenciones son diferentes en cada Comunidad Autónoma, no pareciendo que esas diferencias cuantitativas tengan especial incidencia en el éxito de las empresas; aunque, como se ha visto en la segunda conclusión, sí que existe correlación entre la orientación a la Administración y el éxito. Del análisis conjunto de ambas conclusiones podría desprenderse que siendo la Administración un factor clave para el éxito de las empresas de inserción, éste no se encuentra tanto vinculado a aspectos cuantitativos relacionados con las subvenciones, sino posiblemente a aspectos cualitativos de relación preferencial entre las entidades y la Administración.

6. Las Empresas de Inserción con forma de cooperativa son más eficientes que el resto.

En relación con la forma jurídica, encontramos diferencias significativas positivas en las cooperativas con respecto a las empresas mercantiles y fundaciones, no así en relación con las sociedades laborales. Esta diferencia significativa podría deberse a diversos factores, como: la reducción de los costes de agencia, la distribución de los resultados negativos entre los propios trabajadores, la consecución de subvenciones complementarias, una mayor implicación de los socios cooperativistas, o la posibilidad de disponer de capital social no permanente. Aunque resulta prematuro avanzar conclusiones sobre las razones de esta relación para la forma cooperativa, resulta curioso constatar que la Ley de Empresas de Inserción relega las fórmulas societarias vinculadas a la Economía Social, como si fueran ajenas o excepcionales en la constitución de este tipo de empresas. Una conclusión clara es que tanto entidades promotoras como la Administración deberían profundizar en las ventajas asociadas a la fórmula cooperativa para la constitución de este tipo de empresas

7. Beneficios y antigüedad correlacionan con el éxito de la empresa.

Los resultados muestran que tanto la obtención de beneficios como la antigüedad, correlacionan positivamente con el éxito empresarial. En el caso de los beneficios parece claro que la correlación es conceptual, ya que el patrimonio neto se compone, en gran medida, de los beneficios acumulados en el tiempo; lo cual en las empresas de inserción, habida cuenta que no reparten beneficios, supone la totalidad de los mismos. Puesto que la correlación entre el éxito y el beneficio no era una de las hipótesis propuestas, la

constatación tiene meramente carácter exploratorio, lo cual permite generar hipótesis futuras. En el caso de la antigüedad, es previsible que las empresas que muestran insolvencia financiera hayan tenido que cerrar en mayor medida que el resto, por lo que la correlación entre antigüedad y éxito no sería sino una manifestación del “sesgo de supervivencia”.

8. El volumen de facturación, el número de trabajadores y el volumen de activos no correlaciona con el éxito.

Por su parte, las variables facturación, número de trabajadores y volumen de activos correlacionan entre ellas, lo que resulta lógico en empresas intensivas en mano de obra, ya que es normal que una empresa con mayor número de trabajadores tenga una facturación mayor y viceversa, así como que hayan incrementado el volumen de sus activos a lo largo del tiempo, ya que es muy probable que las que no lo hayan hecho hayan ido desapareciendo en mayor medida. Sin embargo, ninguna de estas variables correlaciona con el éxito.

9. Las empresas exitosas se encuentran preferentemente entre las de pequeño tamaño [entre 10 y 50 trabajadores].

Un aspecto interesante de análisis lo constituye la relación entre dimensión y éxito, ya que si recurrimos a los análisis basados exclusivamente en outputs, no se da una correlación entre ambas, pero si recurrimos a un análisis basado en la eficiencia relativa de las empresas, sí hay una evidente correlación entre dimensión y eficiencia. Las empresas eficientes pertenecen en su mayoría (80%) al grupo de empresas pequeñas, sin que haya empresas eficientes o marginalmente eficientes entre las microempresas. No obstante, hay que señalar que las pequeñas empresas en su conjunto no son necesariamente (significativamente) más eficientes; es decir, el tamaño es únicamente una condición de posibilidad o facilitadora, pero no suficiente. De los resultados anteriores puede deducirse que existe una dimensión óptima en la eficiencia de las Empresas de Inserción, aunque esta hipótesis debería confirmarse mediante la metodología hipotético-deductiva. En cualquier caso, el resultado es coherente con la suposición de que en las microempresas la carencia de sinergias y las discontinuidades de explotación les merman eficiencia, y en las medianas empresas, el incremento residual de la eficiencia resulta muy costoso. Sería interesante que tanto las entidades promotoras, como la propia Administración orientaran

sus esfuerzos en conseguir un tamaño óptimo de las empresas de inserción, potenciando proyectos con potencialidad para llegar a este tamaño y facilitando alianzas y fusiones.

En lo que se refiere a las variables específicas de gestión, los resultados obtenidos nos llevan a mantener la hipótesis nula en la totalidad de las variables estudiadas salvo para tres de ellas: la Capacidad de gestión, las Condiciones laborales y los Activos intangibles.

10. La Capacidad de gestión correlaciona negativamente con el éxito.

Otra variable que parece tener un impacto significativo en el éxito de las empresas de inserción es la Capacidad de gestión, utilizando como indicadores la disposición de planificación estratégica, de plan de gestión y de sistema de control de gestión. No obstante, la correlación se da en sentido contrario al esperado, ya que una menor calidad en la gestión, especialmente en la planificación, parece correlacionar positivamente con el éxito. Esta constatación parece sugerir que la estrategia planificada es un obstáculo para la consecución del éxito en las empresas de inserción, lo cual puede estar motivado por las turbulencias propias tanto de las empresas de inserción como de los entornos en los que operan. El desarrollo de estrategias emergentes y la capacidad de resiliencia ante oportunidades y amenazas imprevistas podrían suponer un importante factor de éxito. De ser esto cierto, quizás se deberían cambiar algunas de las prácticas dominantes en las empresas de inserción actuales.

En este sentido, podría señalarse que los esfuerzos en gestión de la empresa y la formación de los directivos no deberían centrarse sobre aspectos relacionados con la planificación, sino que posiblemente tendrían que orientarse al desarrollo de capacidades divergentes y adaptativas.

11. La mejora de las condiciones laborales correlaciona positivamente con el éxito.

En relación con las condiciones laborales, podemos señalar que: 1) la flexibilidad de horarios, 2) la seguridad en la continuidad del trabajo y 3) la calidad del puesto de trabajo, correlacionan positivamente con el éxito. En este sentido, podemos concluir que la preocupación por la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, entre ellas la estabilidad, lleva aparejada una mejora de la explotación empresarial.

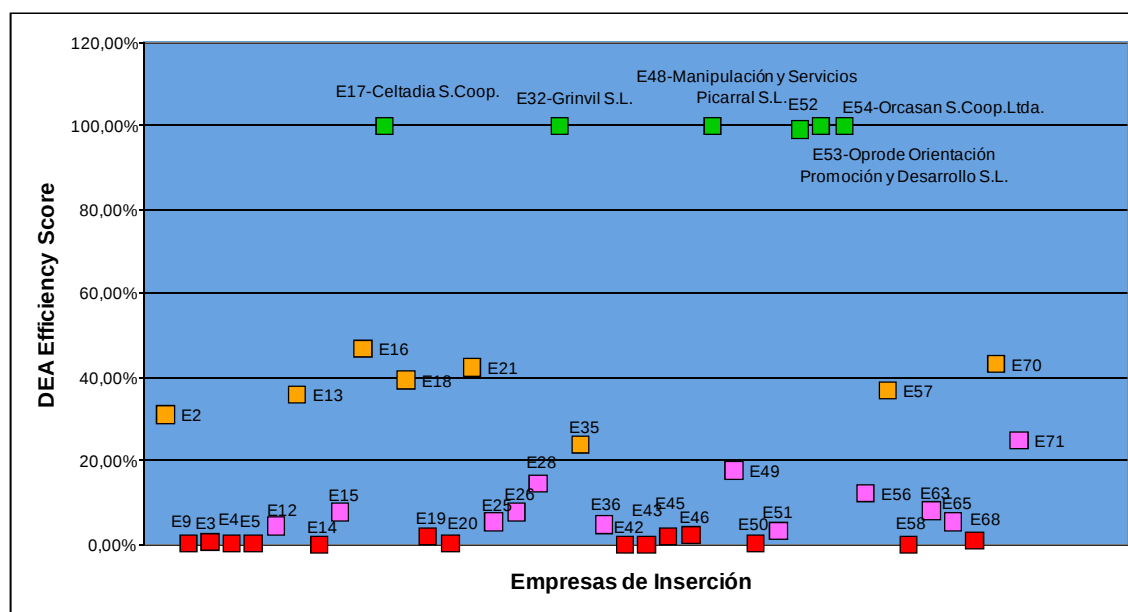
12. Los recursos intangibles, tales como la red social y la capacidad de financiación alternativa, son un factor de éxito en las Empresas de Inserción.

Por su parte, la existencia de activos intangibles en un alto porcentaje de las empresas de inserción hace pensar que la red social de las entidades promotoras y la capacidad de la dirección para vincular afectivamente a la Administración o a los potenciales clientes en el proyecto, puede ser un factor importante en el éxito empresarial. Las empresas de inserción más eficientes se diferencian significativamente del resto tanto en la importancia atribuida a la red social como en su capacidad de financiación alternativa, que fundamentalmente se traduce en una facilidad de acceso a la financiación y en un menor coste de la misma. Esto permite sugerir a las entidades promotoras la importancia que puede tener el desarrollar una red social previa o paralela a la creación de empresas de inserción; y a la Administración, que tenga en cuenta la posible financiación de este proceso, que actualmente no se contempla en ninguna subvención relacionada con empresas de inserción.

13. *Las Empresas de Inserción, en su conjunto, tienen un amplio margen de mejora en relación con su eficiencia.*

De los análisis realizados mediante el DEA (Análisis Envolvente de Datos), se desprende que las Empresas de Inserción, en su conjunto, tienen un amplio margen de mejora (véase Figura 1). No obstante, parece no existir un modelo único de eficiencia.

Figura 1. Análisis DEA: Eficiencia en las Empresas de Inserción.



Fuente: Elaboración propia

II. Conclusiones relativas a la eficiencia de la Administración:

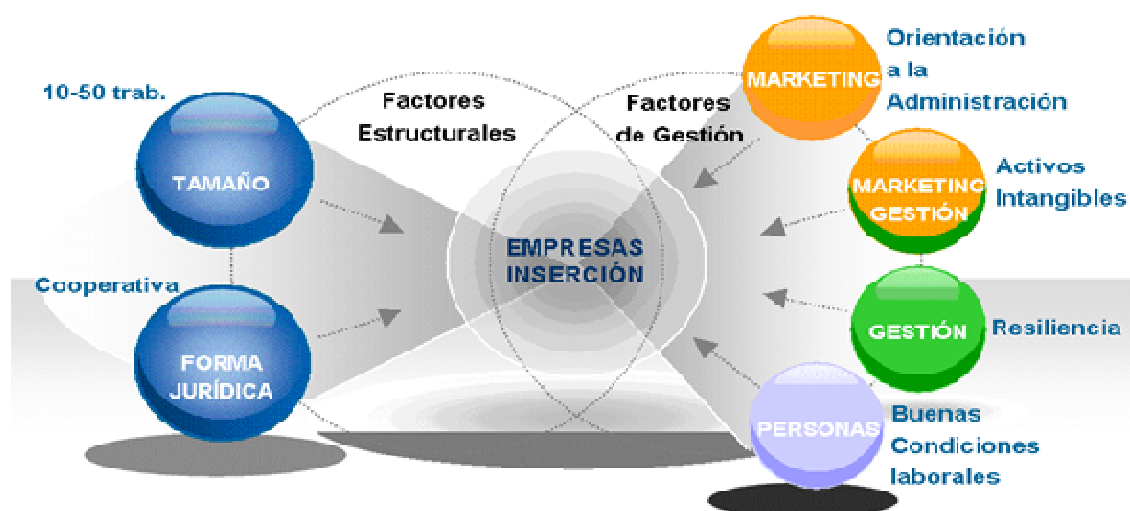
Por su parte, las conclusiones obtenidas en relación con el rol de la Administración como dinamizadora de las Empresas de Inserción han sido las siguientes:

1. *El retorno obtenido por la Administración depende de varios factores:* 1) el importe de las subvenciones, 2) el sector de actividad en que se ubique la empresa, 3) el tiempo de permanencia del trabajador en la empresa, y 4) el grado de exclusión de las personas que ocupan los puestos de inserción.
2. La ubicación de las empresas de inserción en sectores con mejores condiciones salariales incrementa los inputs recibidos por la Administración y la motivación de los trabajadores; así mismo reduce el coste de oportunidad derivado de otorgar financiación pública a puestos de trabajo que pueden ser ocupados directamente –sin mediar proceso de inserción- por personas en riesgo de exclusión.
3. Una subvención uniforme para todos los trabajadores de inserción actúa como incentivo perverso, potenciando la incorporación de personas con menor grado de exclusión y mayores índices de productividad, así como la ubicación de las empresas en sectores intensivos en mano de obra, con convenios sectoriales bajos.
4. En una empresa mal gestionada la subvención pública no está financiando el déficit de productividad del trabajador, sino la incapacidad empresarial de la propia organización.
5. El coste para la Administración de un puesto de trabajo es inversamente proporcional al tiempo que el trabajador permanece en la empresa, ya que a partir del tercer año los outputs de la Administración se reducen sustancialmente, mientras que los inputs se incrementan.
6. Junto a los roles clásicos como regulador y financiador, la Administración tiene también el rol de cliente. Desde la teoría de los Stakeholders se justifica que la Administración actúe como cliente, incluyendo cláusulas sociales en los contratos y licitaciones. No así la utilización de mercados tutelados, con un posible efecto perverso sobre los procesos de contratación y sobre las propias empresas a las que se pretende potenciar.

5. CONCLUSIONES

Basándonos en los anteriores resultados hemos desarrollado un Modelo, que facilita el traslado de las conclusiones a la promoción y gestión de este tipo de empresas (véase Figura 2).

Figura 2. Modelo Empresas de Inserción en base a Factores Estructurales y de Gestión



Fuente: Elaboración propia

Las Empresas de Inserción pueden tomar diversas opciones tanto en relación con la promoción, como a la gestión para optimizar la eficiencia de las mismas. En relación con los factores estructurales, la fórmula jurídica cooperativa y la dimensión entre 10 y 50 trabajadores parece facilitar el éxito de la empresa.

Así mismo, parece que el establecer unas relaciones privilegiadas con la Administración, así como el generar o partir de una red social fuerte, junto con posibilidades de financiación alternativa, potencian el mejor funcionamiento de este tipo de empresas. El primer aspecto podría inscribirse en la perspectiva del marketing, mientras que el segundo sería un factor mixto de marketing –desarrollo de los activos intangibles- y gestión –utilización para la mejora de la eficiencia de la organización-.

En relación con la gestión, parece ser que la flexibilidad en la estratégica –resiliencia- resulta un aspecto fundamental en el éxito de la empresa, por lo cual será interesante diseñar un modelo estratégico y de gestión que permita esta versatilidad.

Por último, en el ámbito laboral, un planteamiento que optimice las condiciones laborales de los trabajadores, tales como: retribución, horario, estabilidad del puesto de trabajo, calidad del trabajo desempeñado, y conciliación de la vida laboral y familiar, favorece un mejor resultado de la empresa.

En relación con el papel de la Administración como agente regulador y dinamizador de las Empresas de Inserción, del trabajo realizado, pueden extraerse las siguientes conclusiones:

Sustituir el modelo de subvención fija por un modelo en el que la subvención a percibir tenga relación con el déficit de productividad de la persona trabajadora calculada específicamente para la actividad que realiza dentro de la empresa, y en relación con el sector en el que ésta se ubica.

En este sentido y a fin de evitar la sustitución de puestos de trabajo de baja cualificación por puestos de trabajo de inserción, la Administración debería discriminar positivamente, subvencionando de forma diferencial tanto los estudios de viabilidad como los puestos de trabajo que se crearan en sectores de mayor valor añadido.

Dado que las empresas finalistas son mucho menos costosas para la Administración que las empresas de carácter temporal, sería conveniente que la Administración se replantea la opción exclusiva del modelo de inserción de carácter temporal.

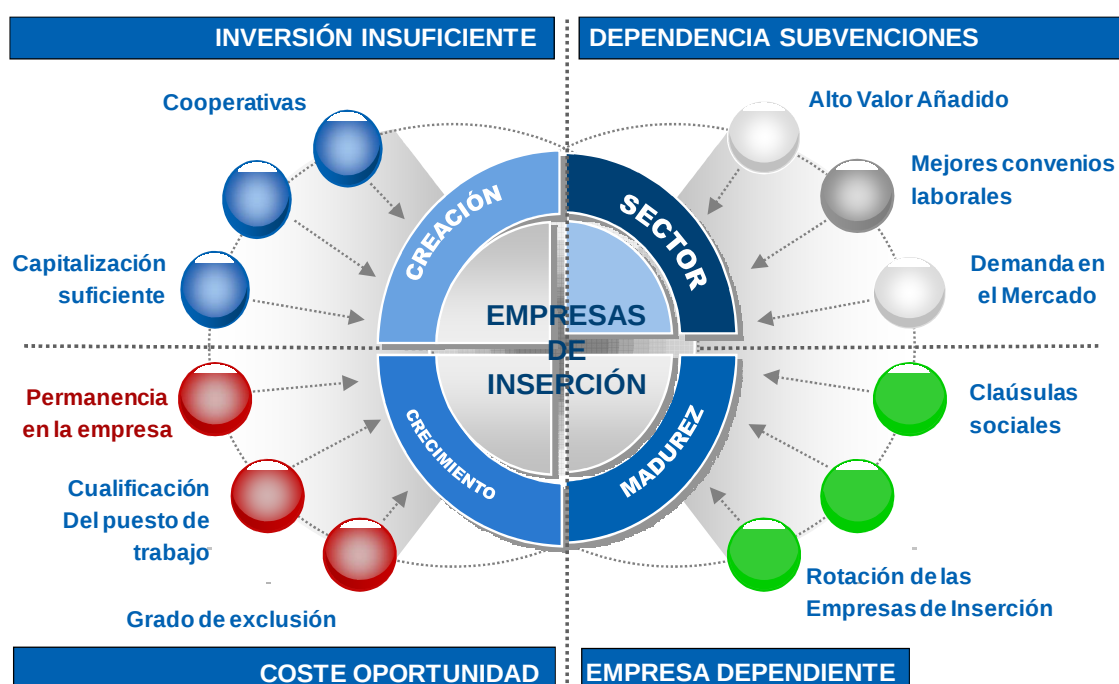
Para evitar que la subvención pública esté financiando el déficit de gestión en lugar del de productividad del trabajador en proceso de inserción, sería interesante que la Administración solicite a las empresas que su facturación provenga mayoritariamente de los servicios comercializados a terceros, representando las subvenciones un complemento que compense el déficit de productividad generado por los trabajadores de inserción.

La capacidad de financiación de puestos de trabajo en empresas de inserción es limitada, por lo que se debería incentivar que con el paso del tiempo las Empresas de Inserción abandonaran por iniciativa propia la consideración de tal y pasaran a considerarse como una PYME normal, a efectos de calificación y subvenciones. De esta manera se potenciaría la creación de nuevas Empresas de Inserción que puedan aprovechar nuevas oportunidades y dar respuesta a problemas de exclusión emergentes.

Sugerimos que utilice las posibilidades que le da su rol como cliente para potenciar las empresas de inserción a través de la introducción de cláusulas sociales en los contratos de la Administración. Se debe evitar la tentación de utilizar la fórmula de mercados tutelados, que redundaría en importantes ineficiencias, tanto para la propia Administración, como para las empresas que se intentan promocionar.

A partir de los resultados obtenidos proponemos un Modelo funcional que puede ayudar a la Administración en su apoyo a la generación de valor en las Empresas de Inserción (véase Figura 3). De forma sintética, podemos concluir que el actual modelo de subvención basado en una subvención única por trabajador de inserción potencia la incorporación a las empresas de inserción de personas con bajos déficits de productividad, lo que incrementa significativamente el coste de oportunidad al evitar que estas personas accedan al mercado laboral normalizado. La inclusión en las subvenciones de un sistema de incrementos vinculados a los sectores de actividad de mayor valor añadido, a una mayor permanencia del trabajador en la empresa, y al mayor nivel de exclusión de los propios trabajadores de inserción, mejoraría la relación costo-beneficio. En consecuencia, recomendamos a la Administración potenciar la creación de empresas finalistas que aseguraran la inserción estable de los trabajadores con problemas de exclusión y, complementariamente, incrementen los inputs económicos para la propia Administración.

Figura 3. Modelo Funcional de ayuda a la Administración.



Fuente: Elaboración propia

En esta línea sería interesante fomentar que las Empresas de Inserción pasaran a otra categoría al tercer año, lo cual facilitaría la creación de nuevas Empresas de Inserción capaces de generar nuevos empleos estables. Además, la capacidad de las empresas para mantenerse en el mercado a partir del tercer año sería el mejor indicador de que el proyecto empresarial ha estado bien planteado y de que los procesos de inserción tendentes a la equiparación de la productividad de los trabajadores de inserción con los trabajadores “normalizados” se han llevado a cabo con éxito.

Aconsejamos, así mismo, que la Administración utilice, mediante las cláusulas sociales, su capacidad de compra para dinamizar las Empresas de Inserción desde el mercado. Dado que, bien articulado, el coste de la actuación es nulo, dicho mecanismo incrementaría significativamente la relación coste-beneficio de las Empresas de Inserción para la Administración.

6. LIMITACIONES Y POSIBLES LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN

Las principales limitaciones de la investigación han venido dadas por la idiosincrasia del propio sector estudiado, en el cual se aúnan tres características que han dificultado la investigación:

1. Inexistencia de estudios exploratorios previos, que hubieran permitido una mejor formulación del problema y de las hipótesis.
2. El número total de empresas que constituyen la población es relativamente bajo. Esto ha permitido trabajar de manera viable con un censo, solucionándose así los problemas relacionados con el muestreo. No obstante, la utilización de un número de empresas relativamente bajo ha obligado a utilizar técnicas estadísticas no paramétricas, además de poder generar dudas sobre la validez de los resultados obtenidos, ya que pequeños cambios futuros podrían alterar fuertemente los resultados.
3. La reciente constitución de un porcentaje amplio de las empresas conlleva que no se encuentren siempre consolidadas, lo cual ha podido generar rangos de datos excepcionales.

Estas limitaciones apuntan a la necesidad de considerar las conclusiones obtenidas como un conocimiento provisional, ya que, a pesar del rigor metodológico, la incorporación de nuevas empresas o la maduración de las existentes puede hacer que en un plazo muy breve

de tiempo los resultados obtenidos en el presente trabajo no se ajusten a la realidad de las Empresas de Inserción.

Podemos considerar que las Empresas de Inserción se han generado y desarrollado en situaciones altamente diferenciales y han seguido trayectorias muy diversas, en las cuales los factores vinculados con el éxito en relación con la eficiencia no han sido unívocos. Es de suponer que la Ley de Empresas de Inserción tienda a homogeneizar las condiciones de desarrollo de estas entidades, y en el futuro las empresas tiendan a una mayor convergencia en su modelo de negocio.

En cuanto a las posibles líneas de investigación la más evidente sería el análisis longitudinal con cortes para analizar si la incorporación de nuevas empresas y el efecto de maduración de las actuales pueden arrojar resultados diferentes, en un sector tan incipiente y atomizado.

Así mismo, cabría identificar indicadores alternativos de las variables estudiadas, con el fin de contrastar si el mantenimiento de cada hipótesis nula se debe realmente a la inexistencia de diferencias significativas o, por el contrario, a que los indicadores o instrumentos de medida no han sido lo suficientemente sensibles. En cualquier caso, serían interesantes investigaciones que, en lugar de ser generalistas, se centraran de forma específica en cada uno de los factores analizados.

Basándonos en los datos obtenidos, una de las líneas más interesantes de investigación haría referencia a la identificación del tipo de estrategia que mejoraría el éxito y a los procesos de incorporación de esa estrategia en la gestión empresarial. En esta línea parece que la resiliencia o adaptación al cambio en este tipo de empresas podría tener gran interés, tanto desde la perspectiva científica, como desde la de gestión.

Por otra parte, sería necesario profundizar en la valoración del impacto que pueden tener los activos intangibles en el éxito de la empresa, así como estudiar las condiciones de gestión de este tipo de activos.

De igual modo, sería interesante el desarrollo de estudios longitudinales que permitieran apreciar la evolución de este tipo de empresas, tanto como sector, que posiblemente tienda a un asentamiento, como en el proceso de desarrollo de las empresas, ya

que es posible que las características que confluyan con el éxito sean diferentes según el momento del desarrollo de las empresas.

Por último, el análisis de casos, con un acercamiento objetivo y bien documentados, sería muy interesante como fuente de inspiración de nuevas hipótesis de trabajo que permitieran acercarnos a plantear de forma sistemática la especificidad y originalidad de la gestión en este tipo de empresas. En este sentido, se podría destacar la potencialidad que puede proporcionar la metodología de Análisis Envolvente de Datos para trabajar en procesos de benchmarking a partir de la identificación de las mejores prácticas.

Adicionalmente, la identificación de indicadores que nos permitieran medir la variable dependiente denominada “éxito de la empresa”, ha generado algunas nuevas hipótesis de trabajo en las siguientes líneas: 1) un porcentaje menor de inmovilizado frente al activo total, parece correlacionar con el buen resultado de la empresa; 2) aunque las empresas de inserción no buscan beneficios, parece constatarse que las que mejor funcionan empresarialmente sí generan beneficios; 3) el número de empleos generados no parece guardar relación con la buena marcha de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- AECA (2000) *Indicadores de Gestión para las entidades públicas*, documento nº 16. Madrid.
- AGUIRRE, M.; ALBIZU, E.; CHARTERINA, J. y LANDETA, J. (2006). “Análisis empírico descriptivo de las prácticas y técnicas de gestión de las empresas vascas”, *Ekonomiaz: Revista vasca de economía* 62: 314-343
- ALVES, M. (2012). “El papel de las administraciones públicas en el fomento de las empresas de inserción”, *Cuadernos de Trabajo Social* 25(1): 173-192.
- BOATRRIGHT, J. (2002). “Contractors as Stakeholders: Reconciling Stakeholders Theory with the Nexus-of Contracts Firm”, *Journal of Banking and Finance* 26(9): 1837-1852.
- CAMISÓN, C. (2001). *La competitividad de la empresa industrial de la comunidad valenciana: análisis del efecto del atractivo del entorno, los distritos industriales y las estrategias empresariales*. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia.
- CHAVES, R. y SAJARDO, A. (1997) “El tercer sector como realidad institucional. Delimitación y cuantificación en España y otros países desarrollados”, *Ekonomiaz* 39: 82-107.

- COQUÉ, J. y PÉREZ, E. (2000). *Manual de creación y gestión de empresas de inserción social*. Ed. Universidad de Oviedo, Oviedo.
- CORAK, M. (2012). *Inequality from generation to generation*. Working Paper Ottawa University (Disponible en www.excellentfuture.ca).
- DAVISTER, C.; DEFORTUNY, J. y GRÉGOIRE, O. (2003). *Les entreprises sociales d'insertion dans l'Union européenne. Un aperçu general*; Working Papers Series, nº. 03/11; EMES European Research Network. Liege.
- DEFORTUNY, J.; FAVREAU, L. y LAVILLE, J.L. (1997). *Inserción y nueva economía social*. Ed. CIRIEC, Valencia.
- DESHPANDÉ, R. y FARLEY, J.U. (1998). "Measuring Market Orientation: Generalization and Synthesis", *Journal of Market Focused Management* 2(3): 213-232.
- DRAPPERI, J.F. (2003). "L'entreprise sociale en France, entre économie sociale et fonction sociale", *Revue Internationale de l'Economie Sociale* 82(228): 48-66.
- EME, B. (1997). "Órdenes legítimos de participación y lógicas de cambio social"; en Defortuny, J., Favreau, L. y Laville, J.L. (1997). *Inserción y nueva economía social. Un balance internacional*. Ed. CIRIEC, Valencia (pp. 297-318).
- FOESSA (Fomento de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada) (2013). *Análisis y Perspectivas 2013. Desigualdad y Derechos Sociales*. Caritas y Fundación Foessa. (Disponible en www.foessa.es).
- FREEMAN, E.; HARRISON, J.; Wicks, A.; PARMAR, B. y COLLE, S. (2010). *Stakeholder Theory: The State of the Art*. Ed. Cambridge University Press. New York.
- FUNDACIÓN UN SOL MÓN (2007). *Las empresas de inserción en España*. Ed. Fundación Un Sol Món, Barcelona. (Disponible en www.unsolmon.org).
- GALÁN, J.L. y VECINO, J. (1997). "Las fuentes de rentabilidad de las empresas", *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa* 6(1): 21-36.
- GIL, M.E. y RAMOS, M. (2013). "Las empresas de inserción en la economía social y solidaria: perspectivas y propuestas desde FAEDEI", *Cuadernos de Trabajo Social* 26(1): 43-53.
- GINI COEFICIENT (2013). *Poverty Database elaborated by Branko L. Milanovic*, World Bank Research Department. (Disponible en www.econ.worldbank.org).
- GONZÁLEZ, A.; CORREA, A. y ACOSTA, M. (2002). "Factores determinantes de la rentabilidad financiera de las PYMES", *Revista Española de Financiación y Contabilidad* 31(112) (abril-junio): 395-429.

- HAMBRICK, D.C. y MASON, P.A. (1984) "Upper Echelons: The organization as a reflection of its top managers", *Academy of Management Review* 9(2): 193-206.
- HORRACH, P. y SOCIAS, A. (2011). "La actitud de las empresas de economía solidaria frente a la divulgación de información sobre sostenibilidad desde el prisma de la teoría de los *stakeholders* o grupos de interés", *Revista de Contabilidad* 14(1): 267-297.
- INE (Instituto Nacional de Estadística) (2013). *Tasas de paro (estandarizadas y desestandarizadas)*. (Disponible en www.ine.es).
- KARA, A.; SPILLAN, J.E. y DESHIELDS, O.W.Jr (2005). "The effect of a market orientation on business performance: a study of small-sized service retailers using MARKOR scale", *Journal of Small Business Management* 42(2): 105-118.
- KOHLI, A.K. y JAWORSKI, B.J. (1990). "Market Orientation: The Construct, Research Propositions, and Managerial Implications", *Journal of Marketing* 54(April): 1-18.
- LIU, S.S.; LUO, X. y SHI, Y. (2003). "Market-oriented Organizations in an Emerging Economy: A Study of Missing Links", *Journal of Business Research* 56(6): 481-491.
- LÓPEZ-ARANGUREN, L.M. (2002). *Las Empresas de Inserción en España*, ed. Consejo Económico y Social. Colección Estudios nº 127. Madrid.
- LÓPEZ-ARANGUREN, L.M. (2003). *Jornadas Empresas de Inserción*. Programa ITUN, Iniciativa EQUAL. Bilbao.
- MARCUELLO, C. (coord.) (2007). *Empresas de inserción: puentes de inclusión en el mercado laboral*. Ed. CIRIEC, Valencia.
- MARCUELLO, C. y MARCUELLO, Ch. (2007). "Las empresas de inserción y sus retos", *La Sociedad Cooperativa* 36: 36-43.
- MARHUENDA, F., BERNAD, J.C. y NAVAS, A. (2010). "Las prácticas en empresa como estrategia de enseñanza e inserción laboral: las empresas de inserción social", *Revista de Educación* 351: 139-161.
- MARTÍN, J.D. y CABRERA, M.K. (2007). "La Gestión del Marketing Estratégico en la Pequeña Empresa Familiar"; *Cuadernos de Gestión* 7(1): 85-100.
- MELIÁN, A. y CAMPOS, V. (2010). "Emprendedurismo y economía social como mecanismos de inserción sociolaboral en tiempos de crisis", *REVESCO: Revista de Estudios Cooperativos* 100: 43-67.
- 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* 106(3): 150-172.

- NARVER, J.C. y SLATER, S.F. (1990). "The effect of market orientation on business profitability", *Journal of Marketing* 53(4): 20-35.
- NARVER, J.C. y SLATER, S.F. (1991). Becoming more market-oriented: an exploratory study of the programmatic and market-back approaches, Marketing Sciences Institute Working Paper, Report nº 91-128, October.
- NARVER, J.C. y SLATER, S.F. (1998). "Additional Thoughts on the Measurement of Market Orientation: A Comment on Deshpande and Farley", *Journal of Market Focused Management* 2(3): 233-236.
- NELSON, R.R. (1991). "Why do firms differ, and how does it matter?", *Strategic Management Journal* 12: 61-74.
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (2010). *OECD Stat.Extras* (Datos disponibles en www.stats.oecd.org/; el 22 de Enero de 2014).
- PANIAGUA, M. (2013). "Las empresas de inserción sociolaboral y las cláusulas sociales en la contratación pública: dos instrumentos necesarios para la innovación social hacia el desarrollo", *REVESCO Revista de Estudios Cooperativos* 112 (extraordinario): 176-212.
- PORTER, M.E. (1991). *La ventaja competitiva de las naciones*. Ed. Plaza & Janes, Barcelona.
- RETOLAZA, J.L. y SAN-JOSE, L. (2011). "Social economy and stakeholder theory, an integrative framework for socialization of the capitalism", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* 73: 193-211.
- RETOLAZA, J. L.; RUIZ-ROQUEÑI, M. y ARAUJO, A. (2007). "Factores estratégicos de éxito de las empresas de inserción", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* 59: 61-89.
- RETOLAZA, J.L.; RUIZ-ROQUEÑI, M.; ARAUJO, A. y MUGARRA, A. (2008). "Eficiencia en las empresas de inserción y apoyo público", *Revista de Servicios Sociales* 44: 39-54.
- RETOLAZA, J.L.; RUIZ-ROQUEÑI, M. y SAN-JOSE, L. (2009). "CSR in Business start-ups: an application method for stakeholder engagement", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 16: 324-446.
- RODRÍGUEZ, D. (1993). "Ventaja comparativa y competitividad empresarial", *Papeles de Economía Española* 56: 100-111.
- RUBIO, A. y ARAGÓN, A. (2002). "Factores explicativos del éxito competitivo. Un estudio empírico en la PYME", *Paper del XVI Congreso Nacional de AEDEM*: 557-568.

- RUMELT, R.P. (1991). "How much does industry matter?", *Strategic Management Journal* 12(3): 167-185.
- SALAS, V. (1993). "Factores de competitividad empresarial. Consideraciones generales", *Papeles de Economía Española* 56: 379-396.
- SAN-JOSE, L. y RETOLAZA, J.L. (2012). "Participación de los stakeholders en la gobernanza corporativa: fundamentación ontológica y propuesta metodológica", *Universitas Psychologica* 11(2): 619-628.
- VAN BUREN, J.A. (2005). *Executive Style not Gender. Moving Toward a Clearer View of the Consequences do Executive Transition in the Non-profit Sector*, Paper of the Executive Doctor of Management Program.
- VIDAL, I. (2005). "Social enterprise and social inclusion: social enterprise in the sphere of work integration", *International Journal of Public Administration* 28(9-10): 807-825.
- WERNERFELT, B. y MONTGOMERY, C.A. (1988). "Tobin's Q and the importance of focus in firm performance", *American Economic Review* 78(1): 246-250.

**¿SIGUEN LAS ONG ESPAÑOLAS LOS MECANISMOS
VOLUNTARIOS DE ACCOUNTABILITY? ANÁLISIS DEL
SEGUIMIENTO DE UN GRUPO DE ONG ESPAÑOLAS DE LOS
PRINCIPIOS PROPUESTOS POR LA FUNDACIÓN LEALTAD ¹**

POR

María Begoña VILLARROYA LEQUERICAONANDIA² y

María Elena INGLADA GALIANA³

RESUMEN

Este trabajo comienza con una introducción en la que hacemos una reflexión sobre la importancia de transparencia en la información suministrada por las ONG, debido a que estimula a los donantes y al público en general, a depositar su confianza en las mismas, no solo respecto de la rendición de cuentas legalista, sino también para el resto de información que los usuarios solicitan. Respecto de la información contable, reconocemos la gran importancia que el informe de auditoría tiene, proporcionando calidad a los estados contables de las organizaciones.

Por otra parte y centrándonos nuevamente en el contexto de España, analizamos el grado de aplicación de las normas contables y otras “*buenas prácticas*” de un grupo de ONG a partir de la información publicada por la Fundación Lealtad. A continuación intentamos comprobar si el no seguimiento de las “*buenas prácticas*” anteriores podría venir explicado por una serie de variables.

Para finalizar se presentan las conclusiones del trabajo.

Palabras claves: ONG; Transparencia de las Entidades sin ánimo de lucro; Auditoría

¹ Una primera versión de este trabajo se presentó al IV Congreso Internacional de Investigación en Economía Social de CIRIEC celebrado en Amberes (24-26 octubre 2013)

² Profesor contratado doctor Universidad de Valladolid. Dirección de correo electrónico: begovi@eco.uva.es

³ Profesor ayudante Universidad de Valladolid. Dirección de correo electrónico: elenaig@eco.uva.es

REVESCO N° 115 - Segundo Cuatrimestre 2014 - ISSN: 1885-8031 - www.ucm.es/info/revesco

Claves Econlit: D730, L300, L310, M140, M480

**DO SPANISH NGOs ACCOUNTABILITY'S MECHANISMS VOLUNTARILY?
ANALYSIS OF A GROUP OF SPANISH NGOs OF THE RULES PROPOSED BY
THE FUNDACION LEALTAD**

ABSTRACT

This paper begins with a reflection on transparency and Good Governance of Non Governance Organizations and Social Responsibility for non-compliance of accountancy reporting and breach of the legal provisions

Afterward are analyzed the breaches of the principles of transparency and ethical practices of 171 Spanish NGOs related to accountancy reporting based on the information prepared by the Fundación Lealtad, specifically the Principle of Presentation of Financial Statements and Compliance with legal obligations which includes nonprofit organizations are required to account annually to the Public. The NGO must submit their annual accounts and activity report to registration or corresponding protectorate. Annual accounts to be drawn up under the General Accounting Plan non-profit entities, must be approved by the governing body of the NGO. Subjecting the annual accounts to an external audit allows them to be verified by an independent expert.

Keywords: NGO; transparency of non-profit entities; Auditing

1. INTRODUCCIÓN

El papel de las ONG ha aumentado considerablemente estos últimos años. Los Gobiernos de numerosos países, incapaces de satisfacer las necesidades de la población, han visto como las ONG respondían, en función de sus posibilidades, ante sus problemas específicos, tratando de mitigar las desastrosas consecuencias derivadas de la falta de recursos o por su mala utilización.

La importancia de estas organizaciones ha sido analizada en numerosas ocasiones observándose desde el valioso papel que juegan atenuando las grandes diferencias existentes entre distintos países y dentro de un país, entre los distintos sectores de la población, hasta los problemas de financiación a los que se enfrentan para cumplir con sus objetivos (Edward y Hulme, 1996; Sorj, 2007; Soto, 2009; Karns y Mingst, 2010). Pero los grandes esfuerzos que

han venido desarrollando las ONG al llevar a cabo -tanto a nivel nacional como internacional- proyectos y programas para intentar solventar las necesidades existentes (ayudas en los desastres naturales, al refugiado, programas de desarrollo,...), se han visto incrementados en los últimos años. Las necesidades de la población, así como la población necesitada de ayuda, ha aumentado como consecuencia de la crisis económica que estamos atravesando.

Muy frecuentemente se recoge en los distintos medios de comunicación como el número de familias con problemas económicos que les impide satisfacer incluso sus necesidades básicas, crece constantemente, si a esto unimos la “crisis de solidaridad” que se ha puesto de manifiesto los últimos años, podemos darnos cuenta de los problemas de muchas ONG para obtener los fondos necesarios con que continuar su trabajo e intentar, además, paliar estas nuevas situaciones.

Del mismo modo en que va creciendo la importancia de las ONG, va aumentando su responsabilidad. Como se recoge en el Código de ética y conducta para las ONG de la Asociación Mundial de Organizaciones No Gubernamentales (WANGO); las ONG tienen la responsabilidad de ser transparentes, honestas, responsables y éticas, debiendo proporcionar una información fidedigna y no generando situaciones de manipulación para beneficio personal de sus dirigentes; Por ello, deberían adoptar un código ético y de conducta que suministrase un adecuado contenido ético que sirviese como un estatuto o declaración para los beneficiarios, donantes y el público, indicativo de si dicha ONG toma con seriedad el mantenimiento de elevados estándares o no, permitiendo ayudar a identificar, evadir y detectar las ONG simuladoras e irresponsables.

Desde el punto de vista de la información que presentan, la información económico financiera de las ONG es muy significativa, ya que ayuda a proporcionar soluciones o respuestas a una gran parte de las necesidades de los *stakeholders*, al proporcionar información relevante⁴ y fiable⁵ de la ONG, y por lo tanto transparente.

Pero como recoge Medina (2009), la idea de transparencia suele ir acompañada de otro concepto, la rendición de cuentas, que no se trata de un concepto relacionado exclusivamente

⁴ La información es **relevante** cuando es **útil** para la toma de decisiones, es decir, cuando ayuda a evaluar sucesos pasados, presentes o futuros, o bien a confirmar o corregir evaluaciones realizadas anteriormente. En particular, para cumplir con este requisito, las cuentas anuales deben mostrar adecuadamente los riesgos a los que se enfrentan las entidades.

⁵ La información es **fiable** cuando está **libre de errores materiales** y es neutral, es decir, está libre de sesgos, y los usuarios pueden confiar en que es la imagen fiel de lo que pretende representar.

con la gestión económica o con la contabilidad de una organización, sino con la comunicación a determinados colectivos de qué se hace, cómo se hace, cuánto se gasta y con qué se financia, buscando generar confianza y adhesión.

La insuficiencia de dicha rendición de cuentas legalista ante la búsqueda de la legitimación social, y la preocupación por atender las necesidades del saber de los grupos de interés o *stakeholders* mas allá de lo puramente contable o administrativo, el hábito y el mimetismo, han podido ser algunas de las razones que han dado lugar a otras iniciativas voluntarias de rendir cuentas o al nuevo concepto de *accountability* que se practica en la actualidad. (Moneva y Bellostas, 2007). En este mismo sentido se manifiestan Caba, Gálvez y López (2009), cuando recogen que la importancia de las ONG en el panorama social y económico así como el aumento de los casos de fraude de los últimos años, provoca que las demandas en la rendición de cuentas por parte de los *stakeholders* o partes interesadas sea cada vez mayor, implicando el concepto de *accountability* una justificación de las diversas actuaciones que realizan las ONG.

Castelo y Lima (2008), se manifiestan de manera similar al afirmar que la divulgación de actividades según criterios sociales y éticos aumenta la reputación y mejora las relaciones entre la organización y los actores externos a la misma. También Ruiz, Tirado y Morales (2008) que afirman que a la necesidad de atender las demandas sociales de una enorme multiplicidad de partes interesadas, se une el hecho de que estas entidades trabajan en un sector cada vez mas complejo y competitivo, por lo que cada día se les exige una mayor responsabilidad en sus actuaciones. Esta mayor responsabilidad y la necesaria credibilidad que ha de rodear todas sus actividades, han de traducirse en una actitud en la que la transparencia sea un valor que inspire cualquier actividad que se realice.

En España, entre los mecanismos voluntarios de *accountability* para ONG, se encuentra los propuestos en la Guía de la Transparencia y Buenas Prácticas elaborada por la Fundación Lealtad, cuyo cumplimiento por parte de un grupo de ONG será objeto de estudio en el punto siguiente. En concreto, se profundizará en los informes de auditoría de cuentas anuales correspondientes a las ONG analizadas, al considerar que el informe de auditoría proporciona transparencia a la información contable al informar sobre la relevancia y la fiabilidad de las Cuentas Anuales. Esto es así porque cuando en el informe del auditor se

recogen *incertidumbres*⁶, la relevancia podría verse afectada en la medida de que determinados acontecimientos podrían alterar la situación económico financiera de la entidades y no vienen adecuadamente valoradas en las Cuentas Anuales, sobre todo cuando hacen referencia a que no se muestra adecuadamente los riesgos a los que se enfrenta la entidad. Por su parte, si se recogen salvedades por *errores e incumplimientos de los principios contables o normas de valoración*, el auditor pone de manifiesto que la fiabilidad no se ha cumplido en determinadas transacciones o valoraciones y cuáles serían los efectos de su cumplimiento correcto. Normalmente manifiestan los cambios que de haberse registrado correctamente se producirían en los resultados y fondos propios, devolviendo la fiabilidad. Por último, si recoge una *limitación al alcance*⁷ afecta la fiabilidad, ya que la información de las cuentas anuales no ha podido ser verificada por el auditor, y también la relevancia ya que no puede afirmarse que sea útil.

Es por todo esto por lo que Gómez y Ruiz Barbadillo (1998), afirmaban que el informe era un poderoso instrumento para que los individuos afectados por la actividad de la organización pudieran tomar decisiones de forma racional, es decir, el informe de auditoría puede ser considerado como un instrumento cuyo objetivo es medir la calidad que presentan las revelaciones contables de una empresa. Por tanto, si puede concluirse que la opinión técnica del auditor se refiere a los dos atributos que confieren calidad a la información contable (relevancia y fiabilidad), podrá afirmarse que el informe de auditoría es un indicador de la calidad de la información contable de las entidades.

La información contenida en el informe de auditoría nos permite hacernos una idea de la mayor o menos calidad de la información contable de los estados a los que hace referencia, en este sentido hay que recordar que este tema ha sido y sigue siendo estudiado con profundidad por muchos investigadores, existiendo numerosos trabajos teóricos y empíricos en los que se analiza el tipo de información facilitado por las empresas, los motivos que originan su afluencia hacia el exterior, el contenido y tipo de opinión reflejado por los auditores en sus informes, las prácticas (de manipulación) que se realizan con más frecuencia o el perfil de las entidades fraudulentas (Giner, 1995; Navarro, 1995; López y otros, 1998,

⁶ Podrían definirse como aquellos asuntos o situaciones de cuyo desenlace final no se tiene certeza a la fecha de cierre del ejercicio, debido a que la resolución de la incertidumbre dependerá de que ocurra o no un hecho futuro sobre el que la empresa no tiene control. No deben calificarse como tales las estimaciones normales sobre hechos futuros que resulten necesarias a la hora de confeccionar las cuentas anuales

⁷ Las limitaciones afectan la evidencia disponible del auditor y tiene influencia sobre el nivel de riesgo tolerable sobre el que diseña su trabajo.

López y Maza, 1998; García-Ayuso y Sánchez, 1999, González y otros, 1999, Villarroya, 2000,2001,2007 Amat 2002, Villarroya y de Miguel 2010; etc.).

En concreto, se ha podido observar a lo largo de los años (Sánchez y Sierra, 2001; Villarroya, 2007, PRICEWATERHOUSECOOPERS, 2010; Reguera y otros 2011,), como la recesión económica ha incrementado la motivación de determinados agentes para cometer fraudes debido, fundamentalmente, a la exigencia por mantener el resultado económico de las compañías, así como la consecución de los objetivos previstos o establecidos, es decir, se observa la existencia de una relación entre la mayor o menor corrección en la información económico financiera presentada por las entidades y el entorno general. En particular, la situación de crisis económica, que mayoritariamente reduce los resultados, disminuye la solvencia, e incluso provoca que algunas entidades tengan un patrimonio neto negativo, ha inducido a que muchas de las entidades afectadas, mediante manipulaciones en su contabilidad, aumenten su beneficio y patrimonio neto (o reduzcan sus pérdidas, presenten beneficios cuando debieran presentar pérdidas e incluso, que aumenten su patrimonio neto o incluso hay casos en que presenten un patrimonio neto positivo cuando este debería ser negativo). En sentido contrario, otro aspecto tenido en cuenta han sido las sanciones penales en que pudieran incurrir por el incumplimiento de la normativa aplicable, observándose en este sentido que al aumentar la posibilidad de ser sancionados o de serles impuesta una mayor sanción, la reducción en las manipulaciones era también patente.

2. ANÁLISIS DE LA TRANSPARENCIA DE ALGUNAS ONG ESPAÑOLAS A PARTIR DE LA INFORMACIÓN PROPORCIONADA POR LA FUNDACIÓN LEALTAD

La Fundación Lealtad, nacida en 2001, tiene como objetivo principal devolver la confianza hacia las ONG. Para el logro de su objetivo, publicó en 2002 una serie de principios de transparencia y guía de buenas prácticas, indicadores de la información que deberían elaborar estas organizaciones en *pro* de la transparencia. Tales principios se han ido adaptando a las demandas de los donantes y recomendaciones de expertos, principales plataformas de ONG, representantes de la Administración Pública y en línea con otros modelos implantados con éxito en otros países, de manera que su última versión, es un fiel reflejo de las inquietudes más relevantes de los *stakeholders* de estas organizaciones (Caba, Gálvez y López, 2009).

Como recoge en su página *web*, la Fundación ofrece a particulares y empresas, información independiente, objetiva y homogénea sobre las ONG, para ayudarles a decidir con qué ONG colaborar y orientarles para hacer un seguimiento de sus donaciones. Esta información se basa en los análisis de transparencia que la Fundación realiza de forma gratuita a aquellas ONG que voluntariamente lo solicitan.

El proceso de análisis de transparencia y buenas prácticas que realiza la Fundación Lealtad, como se recoge en su memoria de actividades, es voluntario y gratuito para las ONG. En este sentido, las organizaciones interesadas en ser analizadas deben cumplir con una serie de requisitos: desarrollar sus actividades en los campos de la cooperación al desarrollo, ayuda humanitaria, acción social y/o medio ambiente, tener al menos dos años de actividad, contar con una auditoría externa de cuentas y, en el caso de las asociaciones, presentar la acreditación de utilidad pública.

Para la realización del análisis, la Fundación Lealtad y la ONG solicitante firman un acuerdo de colaboración en el que se detalla la información que la ONG debe aportar y donde se estipula el carácter público de los resultados de la evaluación, independientemente del grado de cumplimiento de los Principios alcanzado por la organización. La ONG tiene conocimiento del resultado de su evaluación antes de su publicación, y tiene la posibilidad de expresar su disconformidad con algún punto del análisis. Cada dos años se realiza una actualización del análisis de la organización.

Su guía se constituye de 9 principios, subdivididos en distintos subprincipios en base a los que es evaluada la ONG⁸.

2.1. Ámbito de estudio y características de la muestra

En esta parte del trabajo se han analizado 171 ONG (de un total de unas 3.000 ONG españolas, según datos de la Coordinadora de ONG de Cooperación para el Desarrollo (CONGDE) y la Plataforma de Acción Social, publicados por la Fundación EROSKI CONSUMER), lo que supondría un 5,5% de las ONG y representa a su vez el total de ONG cuyos informes sobre transparencia estaban disponibles en la *web* de la Fundación Lealtad en mayo del 2013. Esta información abarca un horizonte temporal de 3 años consecutivos que por regla general comienzan entre 2007 y 2009 (con 2 excepciones).

⁸ Los principios y subprincipios se recogen en el Anexo 1

Respecto de la identidad de la organización, recoge Medina (2009), es interesante conocer la forma jurídica de la constitución de la ONG, si se trata de una asociación o de una fundación o su personalidad jurídica se apoya en alguna otra forma de constitución, ya que cada una de estas formas tiene unas características propias establecidas por la legislación que las regula. Las ONG en España, en términos generales y salvo contadas ocasiones, están constituidas legalmente como asociaciones o como fundaciones y por lo tanto sometidas a los marcos legales que establecen respectivamente la Ley Orgánica del Derecho de Asociación y la Ley de Fundaciones, con sus correspondientes desarrollos.

En concreto en nuestra muestra, las ONG han adoptado la forma de fundaciones en un 56,2%; de asociación en un 40,3% y el resto, un 3,5%, son federaciones o confederaciones.

También nos resulta interesante conocer la implantación territorial, ya que el actuar fuera de nuestro país podría permitirles ocultar actuaciones fraudulentas apoyándose en la distancia o en la diversidad normativa provocada por la actuación en distintos países. En este sentido, en nuestra muestra un 61,4% presta sus servicios solo en España, frente al 38,6% que también presta su ayuda en terceros países.

2.2. Los principios y subprincipios y su grado de cumplimiento por las entidades analizadas. Especial referencia al incumplimiento del subprincipio 8-B

El primer aspecto a tener en cuenta, es que cuando la Fundación Lealtad indica que algún subprincipio ha sido incumplido, como aclara expresamente, dicho incumplimiento no significa en ningún caso que la ONG esté cometiendo anomalías o irregularidades, sino que no sigue una de las recomendaciones de Transparencia y Buenas Prácticas definidas por la Fundación Lealtad.

En cuanto al cumplimiento de los principios y subprincipios y siempre según los datos de la Fundación Lealtad, un 36,8% de las ONG los han cumplido en su totalidad frente al 63,1% que han incumplido uno o más de los subprincipios.

En concreto, las recomendaciones no seguidas de los subprincipios registrados por la Fundación Lealtad, son los que se recogen en la tabla siguiente:

Tabla 1: Porcentajes de las ONG analizadas que no siguen los subprincipios (columnas) de los principios (filas)

Subpr. Principio	A	B	C	D	E	F	G	H	I
P1	3%	5,8%	14%	0%	7,6%	3,5%	2,3%	-----	-----
P2	0%	3%	0%	-----	-----	-----	-----	-----	-----
P3	4,7%	10,5%	0,6%	2,3%	0%	1,1%	-----	-----	-----
P4	1,7%	0%	0,6%	4%	-----	-----	-----	-----	-----
P5	0%	0%	0,6%	0,6%	1,1%	3,5%	-----	-----	-----
P6	8,8%	28,6%	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
P7	0%	1,1%	14%	0,6%	4,7%	6,4%	0%	0,6%	1,1%
P8	0,6%	3%	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
P9	1,1%	0%	0,6%	0%	-----	-----	-----	-----	-----

Fuente: elaboración propia a partir de información disponible en la web de la Fundación Lealtad

Como se ha podido comprobar en la tabla anterior, tanto en temas contables como tributarios, de seguridad social,... las obligaciones son cumplidas satisfactoriamente por la gran mayoría de las ONG de la muestra.

Respecto de las ONG que no siguen el principio 8 (P8), el no seguimiento viene motivado por problemas con la aprobación de las Cuentas Anuales (dos ONG) o porque no ha facilitado la entidad el justificante del depósito de cuentas ante el protectorado. El resto de casos es debido a errores en algunas valoraciones efectuadas por la ONG, y solo un caso, en el que la ONG presenta salvedades, es este el motivo que se aduce del incumplimiento del subprincipio 8-B.

Por otra parte, un 14% de las ONG presentan salvedades o algún comentario o nota que están motivados por errores o incertidumbres en la valoración de las subvenciones -que suelen registrarse siguiendo el criterio de caja- sobrevaloración de los activos financieros, en particular por la valoración de sociedades participadas con pérdidas o desequilibrios patrimoniales, y por la dificultad de recuperación de créditos de dudoso cobro o de otras inversiones o falta de reconocimiento o valor menor al real en algunos pasivos (fundamentalmente por falta de reconocimiento de provisiones). Otro aspecto destacable es, que en una tercera parte de los informes con salvedades, se refleja una incertidumbre sobre la continuidad por problemas de financiación y también, que expresamente recoge el auditor los problemas de financiación que ya presentan alguna de las entidades por la reducción de subvenciones y ayudas.

Si partimos de la base de que el informe de auditoría es indicativo de la calidad de la información contable y además, mitiga las consecuencias de algunos de los errores cometidos

o incertidumbres habidas en la elaboración y presentación de las cuentas anuales, al proporcionar información que ayuda a recuperar en parte la relevancia y fiabilidad perdidas por los errores o incertidumbres..., podemos afirmar que desde el punto de vista de la rendición de cuentas legalista la transparencia en la información contable proporcionada por estas entidades parece conseguida, destacando únicamente como aspecto negativo, el posible riesgo, para algunas ONG, de incumplimiento de los objetivos previstos por falta de fondos en el futuro para poder llevarlos a cabo, lo que podría verse acentuado por los problemas derivados de la falta de pluralidad en la financiación de una gran parte de las ONG.

A partir de la información anterior se podrían destacar los siguientes aspectos positivos: Por regla general, las ONG analizadas tienen un fin social claro encaminando sus actividades a la consecución de dicho fin (P2). La comunicación de la ONG con la sociedad en general y los donantes en particular, la tenencia de una página web propia y en funcionamiento con información de las actividades de la ONG, parecen ser apropiadas (P4). La transparencia en la financiación por parte de estas organizaciones es adecuada mostrando convenientemente el origen de los fondos y su utilización (P5). Las obligaciones legales, tanto en temas contables como tributarios, de seguridad social,... como ya se ha recogido son cumplidas satisfactoriamente por la gran mayoría de las ONG de la muestra, cumpliendo con las características de relevancia y fiabilidad mayoritariamente (P8). También resulta transparente la información proporcionada por estas ONG sobre el voluntariado (P9)

Menos positivos son los problemas que pudieran derivarse de la falta de asistencia física o por videoconferencia y la percepción de ingresos por un número de miembros del órgano de gobierno superior al 40%, ya que podría poner en duda la gestión eficiente de sus recursos, así como el correcto funcionamiento del órgano de gobierno en dichas entidades (P1). Por otra parte, la implicación del órgano de gobierno en la planificación, y la existencia de un plan estratégico con objetivos cuantificables y publicidad en los objetivos relacionados con el área de proyectos, son en bastantes ocasiones insuficientes (P.3). La pluralidad en la financiación es uno de los principios mas incumplidos, fundamentalmente respecto de la existencia de una variedad de financiadores externos que le permitan continuar con su actividad. Este hecho, como se ha comentado, ya había sido puesto de manifiesto en algunos informes de auditoría cuando recogían la posibilidad de no poder continuar la ONG con sus actividades por su dependencia de pocas entidades financiadoras (P6). La información relativa al control de la utilización de los fondos parece bastante transparente, excepto en la

parte correspondiente a la preparación del presupuesto del año siguiente y su memoria, así como la liquidación del presupuesto de ingresos y gastos y sus respectivas aprobaciones y publicaciones por el órgano de gobierno, o la existencia de una estructura financiera desequilibrada y la realización de inversiones que no cumplen con los requisitos de prudencia (P7).

2.3. Modelo explicativo propuesto

Desde el punto de vista metodológico y bajo una línea de investigación descriptiva hemos intentado identificar la influencia de diversos factores en el no seguimiento de los principios anteriores.

Siguiendo los indicadores aplicados en la revisión de la literatura, a las que hemos añadido otras nuevas variables, las variables explicativas utilizadas -cuyos datos se han obtenido en la web de la Fundación Lealtad y que como ya se ha comentado se basan en información aportada por las propias ONG-, son:

- Tamaño (TAMAÑO): expresado como el ingreso o presupuesto anual
- Obtención de ingresos (INGPRIVADO): valorado como el porcentaje de los ingresos que son privados
- Dedicación a la actividad (MISIÓN): valorada como el porcentaje de los gastos dedicados a la misión
- Captación de fondos (CAPTACIÓN): valorada como el porcentaje de los gastos dedicados a la captación de fondos
- Actividad de la organización (ACTIVIDAD), medida como variable categórica codificada como 1 acción humanitaria, 2 desarrollo, 3 integración social, 4 educación y 5 salud
- Área geográfica (NAC-INTER): variable categórica que toma el valor 0 si la ONG opera en el ámbito nacional y 1 si opera también a nivel internacional

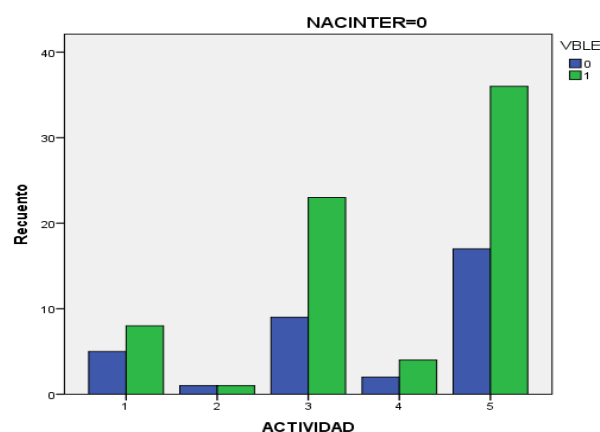
Para analizar las asociaciones se efectuará el tratamiento de los datos con IBM SPSS statistics 20.

Por una parte se analizan las variables cualitativas, para las que se efectúa un análisis de contingencias⁹ cuyos resultados se recogen en el Anexo 2, En este sentido comprobamos que se acepta la hipótesis de independencia al observar la Chi cuadrada¹⁰ y los altos grados de significación (al ser muy superiores a 0,05 el modelo no es significativo)

Aunque no sea significativo estadísticamente, podemos intuir en los gráficos siguientes, como las ONG que participan en las actividades de acción humanitaria, desarrollo y educación presentan mayores porcentajes de “seguimiento” que la media, lo mismo sucede con las ONG que realizan sus actividades a nivel internacional.

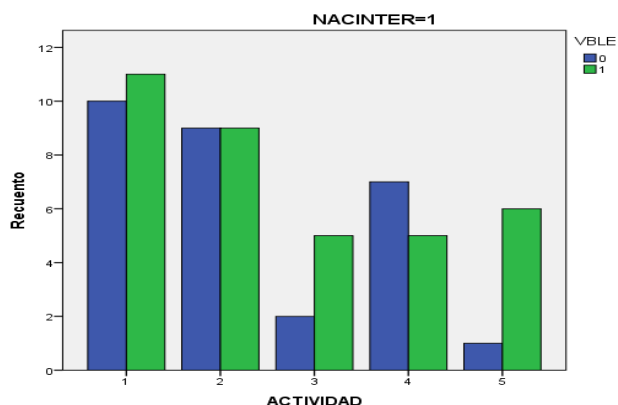
En el análisis conjunto de las dos variables cualitativas únicamente nos llama la atención como dentro del ámbito internacional las ONG dedicadas a la salud son las menos seguidoras de los principios y subprincipios.

Gráfico 1: Distribución de las ONG por actividades en el ámbito nacional



⁹ El análisis de contingencias se usa para analizar la relación de dependencia o independencia entre dos variables cualitativas o nominales, a través de una tabla de distribución conjunta o tabla de contingencia (tabla de doble entrada donde en cada casilla figurará el número de casos que poseen un nivel de uno de los factores o características analizadas y otro nivel del otro factor analizado).

¹⁰ Para identificar relaciones de dependencia entre variables cualitativas se utiliza un contraste estadístico basado en el estadístico Chi-cuadrado, cuyo cálculo nos permitirá afirmar con un nivel de confianza estadístico determinado, si los niveles de una variable cualitativa influyen en los niveles de la otra variable nominal analizada.

Gráfico 2: Distribución de las ONG por actividades en el ámbito internacional

Para las variables cuantitativas se efectúa en primer lugar una prueba T^{11} en cada variable para observar si las medias poblacionales son diferentes, obteniendo los siguientes estadísticos para cada variable:

Tabla 2: estadísticos descriptivos de las variables cuantitativas diferenciados por ONG seguidoras de los principios (valor 0) y no seguidoras (valor 1)**Estadísticos de grupo**

	VBLE	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
INGPRIVADO	0	63	56,1968	28,39853	3,57788
	1	108	39,2481	29,90148	2,87727
MISION	0	63	83,9619	8,70859	1,09718
	1	108	86,6241	7,93474	,76352
CAPTACION	0	63	6,9317	7,11674	,89663
	1	108	4,8750	4,93330	,47471
TAMAÑO	0	63	10192385,6825	19994417,60700	2519059,83799
	1	108	4088065,9167	6785385,56120	652924,03005

De los resultados obtenidos en la tabla resumen de procedimiento: prueba T para muestras independientes se recoge en el Anexo 3, podemos observar como la *prueba de Levene*¹² para la igualdad de varianzas presenta unos estadísticos muy superiores al 0,05 en las variables Obtención de Ingresos y Dedicación a la actividad por lo que podemos suponer que las varianzas de las poblaciones son iguales.

¹¹ La prueba *t de Student* es utilizada para la estimación de medias y proporciones en variables cuantitativas y su la comparación de medias y proporciones en distintas poblaciones. Por su parte la *prueba de Levene* nos va a informar sobre la homogeneidad de varianzas.

¹² La *prueba de Levene* nos va proporcionar información sobre la homogeneidad de varianzas.

Por el contrario, las variables Tamaño y Captación presentan un estadístico inferior a 0,05 por lo que se rechazará la hipótesis de igualdad de las varianzas y se utilizará la información de dicha fila (no se asume varianzas iguales), encontrándonos con unos niveles críticos bilaterales cercanos a cero (inferior a 0.05) que informa sobre el grado de compatibilidad existente entre la diferencia observada entre las medias muestrales de los grupos comparados y, la hipótesis nula de igualdad de medias, lo que permite concluir que se rechaza la hipótesis de igualdad de medias. Por otra parte el hecho de que el intervalo obtenido no incluya el valor cero también nos permite rechazar la hipótesis.

En este sentido hemos podido observar como las ONG de mayor tamaño son mas transparentes y como el porcentaje que se destina a captación es también mayor.

A continuación se efectúa un análisis discriminante¹³ para determinar si existen diferencias estadísticas significativas entre las puntuaciones medias sobre las variables utilizadas **en su conjunto** y por tanto, que dichas variables pudieran ser explicativas del comportamiento de la ONG respecto del seguimiento o no de los principios. La elección de otro método de análisis de dependencia como *probit o logit* no hubiera supuesto diferencias significativas con los resultados obtenidos y la ventaja del análisis discriminante es su sencilla interpretación.

En el modelo planteado tanto las variables utilizadas como el tamaño de la muestra es adecuado si bien, como se observa en los datos estadísticos recogidos en el Anexo 4 hay correlación entre alguna de las variables (por lo que su uso no añadiría capacidad explicativa al modelo), además se contrasta la hipótesis nula de que las matrices de covarianzas poblacionales son iguales¹⁴, obteniéndose en definitiva una función discriminante con un muy bajo poder explicativo como se muestra en la correlación canónica de los autovalores que es del 0,344, por lo que el porcentaje de varianza explicada por el modelo es del 11,8% y del mismo modo la varianza total de las puntuaciones no explicadas es del 88,1% como se recoge en la lambda de Wilks.

¹³ El análisis discriminante se puede considerar como un análisis de regresión donde la variable dependiente es categórica y las variables independientes son continuas. Es una técnica que nos permite comprobar hasta qué punto las variables independientes consideradas en la investigación clasifican correctamente cada caso en el que el investigador conoce a priori a qué grupo pertenece cada (definido por la variable categórica)

¹⁴ Los supuestos básicos de aplicación del método discriminante son dos: las variables independientes o predictivas deben seguir una distribución normal y las matrices de covarianzas deben ser iguales en todos los grupos. para comprobar el segundo supuesto se usa el test de M. de Box que parte del supuesto de que las matrices de covarianzas son iguales y se basa en el cálculo de los determinantes de covarianza de cada grupo, el valor obtenido se aproxima a la *F de Snedecor*.

Gráficamente también podemos observar, como las funciones discriminantes para valores 0 y 1 como están prácticamente superpuestas una sobre otra.

Gráfico 3: Distribución de las ONG que no siguen los principios o subprincipios

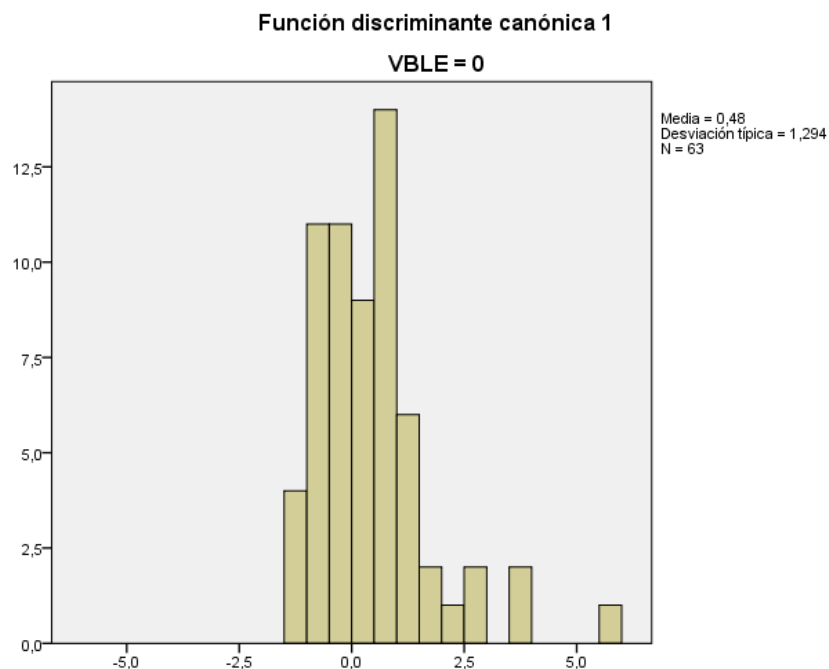


Gráfico 4: Distribución de las ONG que siguen los principios o subprincipios

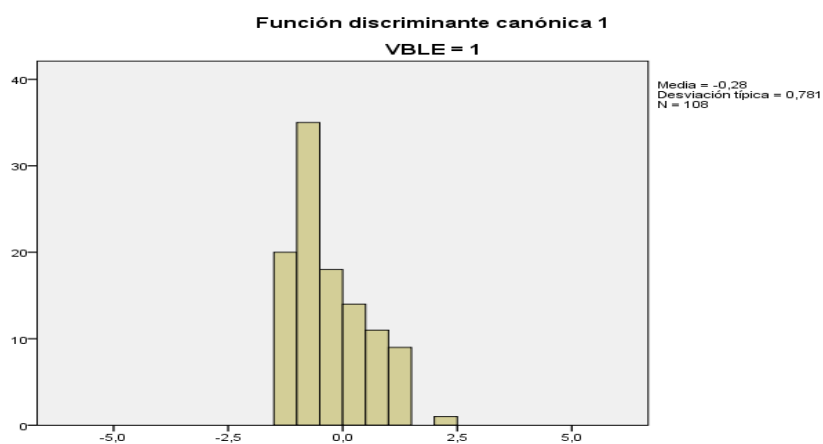


Tabla 3: Resultados de la clasificación**Resultados de la clasificación^{a,c}**

		VBLE	Grupo de pertenencia pronosticado		Total
			0	1	
Original	Recuento	0	17	46	63
		1	14	94	108
	%	0	27,0	73,0	100,0
		1	13,0	87,0	100,0
Validación cruzada ^b	Recuento	0	16	47	63
		1	18	90	108
	%	0	25,4	74,6	100,0
		1	16,7	83,3	100,0

a. Clasificados correctamente el 64,9% de los casos agrupados originales.

b. La validación cruzada sólo se aplica a los casos del análisis. En la validación cruzada, cada caso se clasifica mediante las funciones derivadas a partir del resto de los casos.

c. Clasificados correctamente el 62,0% de los casos agrupados validados mediante validación cruzada.

Mas contundentes son aun los resultados de clasificación obtenidos ya que si bien el 65% de acierto podría parecer aceptable, al analizar los grupos de manera individualizada las ONG “transparentes” (de valor 0) han sido mal clasificadas en un 73% de los casos valor que aumenta al 74,6% si se usan los resultados de la validación cruzada, como se observa en la anterior tabla.

3. CONSIDERACIONES FINALES

Respecto de la transparencia, un primer aspecto a tener en cuenta, es que si bien podemos concluir que las ONG analizadas presentan una información con un alto grado de transparencia, no son resultados ni conclusiones plenamente extrapolables al resto de ONG españolas, porque no podemos olvidar que las entidades analizadas en el presente trabajo han solicitado voluntariamente el análisis que efectúa la Fundación Lealtad. Tampoco debemos dar por sentado que únicamente se someten al test de la Fundación Lealtad aquellas ONG que cumplen con todos los indicadores de transparencia, así por ejemplo, y respecto de la transparencia en la elaboración y presentación de la información económico financiera, hemos podido observar como casi un 14% de estas entidades recibe un informe con salvedades o comentarios del auditor.

En este sentido y al igual que sucede con otras entidades con fines de lucro, la comisión de errores o incertidumbres relacionados con la valoración de algunos activos, fundamentalmente de tipo financiero, o la disminución en el valor de algunas provisiones, son

algunas de las prácticas mas empleadas, con las mismas, se consigue una apariencia mejor de la que debería ser mostrada por dichas entidades.

Estas y otras circunstancias provocan que para una tercera parte de las ONG que recibían un informe con salvedades o comentarios del auditor, se ponga en duda su continuidad y por tanto el cumplimiento de su misión.

Este problema de continuidad se pone de manifiesto al observarse la dependencia de la ONG de unas pocas entidades financiadoras y en una gran parte de ellas, una dependencia exclusiva o casi exclusiva de financiadores públicos. Si a esto unimos el aumento de la demanda al dispararse el número de personas en riesgo de exclusión social (que conlleva un aumento de los gastos) y la llamada “crisis de la solidaridad” (que conlleva una disminución de los ingresos), ambas derivadas de la crisis económica, podemos darnos cuenta el grave problema al que muchas ONG deben enfrentarse.

Con relación a otros aspectos no contables, se podrían destacar los problemas relacionados con el funcionamiento del órgano de gobierno, si bien no son demasiado llamativos.

Respecto del análisis estadístico efectuado, los resultados obtenidos permiten concluir que las variables utilizadas no explican el comportamiento “más o menos transparente” de las ONG analizadas, si bien, no podemos dejar sin comentar unas limitaciones del modelo derivadas de utilizar un único grupo, el de “ONG no transparentes” para todas las ONG que no han seguido alguno de los distintos principios y subprincipios independientemente de cuales fueran estos, y por lo tanto, no se ha tenido en cuenta que las motivaciones para el no seguimiento de un subprincipio podrían diferir de las de otro; por último, recordar que algunas ONG, que no han cumplido algún subprincipio al no verse afectadas por el mismo, estarían también incluidas en este mismo grupo.

Respecto de las variables analizadas en este análisis, únicamente podemos destacar respecto de la variable captación, que el porcentaje que destinan las “ONG transparentes” es mayor, lo que podría permitirles una mayor obtención de ingresos. Y que son las ONG de mayor tamaño (las de mayores ingresos) las mas transparentes, esto podría deberse a que cuentan con más medios para poder presentar la información solicitada. Para finalizar, recoger que nos resulta curioso que, en contra de nuestro planteamiento inicial, las ONG que realizan

una actividad internacional sean algo mas “transparentes” que las que desarrollan su actividad en España.

BIBLIOGRAFÍA

- AMAT, O. (2002); Reflexiones y propuestas sobre los problemas de la información contable. “¿Crisis en el Gobierno de las Empresas?. *Economistas. Revista del Colegio de Economistas de Madrid*. Nº 93 ISSN: 0212-4386.
- CABA PÉREZ, M.C.; GALVEZ RODRÍGUEZ, M.M. Y LÓPEZ GODOY, M. (2009); La transparencia de las ONG rendición de cuentas obligatoria versus voluntaria a través de la web. *Contaduría universidad de Antioquía*. 54, enero junio ISSN: 0120-4203.
- CALLAO GASTÓN, S. y JARNE JARNE J. I. (2011); El impacto de la crisis en la manipulación contable *Revista de Contabilidad Spanish Accounting Review* Vol 14 Nº 2, 59-85 ISSN: 1138-4891.
- CASTELO, M. & LIMA, L. (2008); Factors influencing social responsibility disclosure by portuguese companies *Journal of business Ethics*, 83, 685-701 ISSN: 0167-4544.
- CAÑIBANO, L. (2005); La auditoría tras la adopción de las NIC/NIIF: Valor razonable, intangibles y medidas en pro de la transparencia y buen gobierno. *V Jornada de trabajo de auditoría. Madrid*.
- EDUARDS, M. y HULME, D. (1996); Too Close for Comfort? The Impact of Official Aid on Nongovernmental Organizations *World Development*, Vol. 24, No. 6, pp. 961-973, ISBN: 978-0-8213-9575-2.
- FUNDACION EROSKI CONSUMER (2009); Las ONG ordenadas alfabéticamente [http://ong.consumer.es/alfabeticamente/?PARAM\[searchFromResult\]=520](http://ong.consumer.es/alfabeticamente/?PARAM[searchFromResult]=520)
- FUNDACIÓN LEALTAD (2013). Código de Buenas Prácticas *Extraído el 4 de mayo de 2013 en:* <http://www.fundacionlealtad.org/web/jsp/informateycolaboraong/informateparadonar/principios.jsp>
- GARCÍA-AYUSO COVARSI, M. Y SÁNCHEZ SEGURA, A. (1999); Un análisis descriptivo del mercado de la auditoría y de los informes emitidos por las grandes empresas españolas. *Actualidad Financiera*. Nº Monográfico ISSN: 0213-6929.
- GINER INCHAUSTI, B. (1995); *La divulgación de información financiera: una investigación empírica*. ICAC ISBN: 84-89006-07-5.

- GOMEZ AGUILAR, N y RUIZ BARBADILLO, E. (1998); El informe de auditoría como medida de la calidad de información contable. *Actualidad financiera*, N° 11,69-84 ISSN: 0213-6929.
- GONZÁLEZ BRAVO, M. I. Y MARTÍN JIMÉNEZ, D. (1999); Contenido y tipos de opinión de los informes de auditoría depositados por las empresas en los Registros Mercantiles. *Técnica Contable*. N° 602 0210-2129.
- HERRANZ DE LA CASA, JM (2007); La gestión de la comunicación como elemento generador de transparencia en las organizaciones no lucrativas. *CIRIEC España Revista de Economía Pública Social y Cooperativa*, 57, 5-31 ISSN:1989-6816.
- KARNS, MP Y MINGST, KA (2010); *International Organizations: The Politics and Processes of Global Governance*. Lynne Rienner Publishers. Boulder USA. ISBN: 978-1-58826-698-9 PB.
- LÓPEZ DÍAZ, A.; ANDRÉS SUÁREZ, J. Y RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, E. (1998); La opinión emitida por el auditor en el informe y su relación con determinadas variables. *VIII Encuentro de ASEPUC*. Alicante.
- LÓPEZ HERNÁNDEZ, A. Y MAZA VERA, P. (1998); Análisis de los informes de auditoría de las sociedades que cotizan en la bolsa de Madrid: ejercicio 1994. *VIII Encuentro de ASEPUC*. Alicante.
- MEDINA REY, JM (2009); Transparencia y buen gobierno en las ONGD. *Revista Española del tercer sector*, 11, enero-abril, 93-113 ISSN:1886-0419.
- MONEVA, JM Y BELLOSTAS, AJ (2007); "Accountability" en las Entidades sin fines lucrativos. *Centros de Investigación de Economía y Sociedad*.
- NAVARRO GOMOLLÓN, A. J. (1995); Análisis de los informes de auditoría de compañías cotizadas en la bolsa de Madrid. Ejercicio 1993. *Partida Doble*. N° 59 ISSN: 1133-7869.
- PRICEWATERHOUSECOOPERS (2010); Informe sobre delitos económicos y fraude empresarial en España. Extraído el 22 de enero de 2014 en: https://www.pwc.es/en_ES/es/servicios/forensic-services/assets/informe-delitos.pdf
- REGUERA ALVARADO, N, LAFFARGA BRIONES J.y DE FUENTES RUÍZ P. (2011); ¿Existe una mayor manipulación de las cifras contables en periodos de crisis económica? *XVI Congreso de AECA* Granada.
- RODRÍGUEZ DE RAMIREZ (2003); Contabilidad y responsabilidad social: un camino por recorrer. *Contabilidad y auditoría*, 18, año 9, diciembre, 63-73 ISSN: 1851-9202.
- RUIZ M, TIRADO, P Y MORALES, A.C. (2008); Transparencia y calidad de la información económico-financiera en las entidades no lucrativas. Un estudio empírico a nivel andaluz.

CIRIEC España Revista de Economía Pública Social y Cooperativa, 63,253-274
ISSN:1886-0419.

SÁNCHEZ SEGURA, A. y SIERRA MOLILA, G. (2001); El informe de auditoría y su relación con las características corporativas. *Revista Española de Financiación y Contabilidad Vol XXX N° 108*,349-391 ISSN: 02102412.

SORJ, B. (2007); ¿Pueden las ONG reemplazar al Estado?: Sociedad civil y Estado en América Latina *Nueva Sociedad* 207,126-140 ISSN: 0251-3552.

SOTO, J.L. (2007); Crisis de las ONG: la domesticación de la solidaridad *Proyección: Teología y mundo actual N° 232* 7-25. ISSN: 0478-6378.

VILLARROYA LEQUERICAONANDIA, M. B. (2000); Aportación del informe de auditoría a la contabilidad”. *Actualidad Financiera. Año V, 5*, 3-18. ISSN: 0213-6929.

VILLARROYA LEQUERICAONANDIA, M. B. (2001); Contenido y tipo de opinión de los Informes de Auditoría en empresas industriales y su relación con el entorno general, intermedio y específico *Técnica Contable. 629*, 407-418 ISSN: 0210-2129.

VILLARROYA LEQUERICAONANDIA, M. B. (2007); Análisis de los incumplimientos de la normativa contable. *Partida doble N° 192* 2-25 ISSN: 1133-7869.

VILLARROYA LEQUERICAONANDIA, M.B. Y DE MIGUEL BILBAO, M.C. (2010); El informe de auditoria y su relación con la calidad de la información contable Caso particular de las empresas españolas con valores admitidos a cotización y graves problemas financieros. *Técnica contable, Vol. 62*, 726, 26-37 ISSN: 0210-2129.

VILLARROYA LEQUERICAONANDIA, M.B. (2012); La responsabilidad de las cooperativas derivada del incumplimiento de las obligaciones Contables. Influencia de la reforma penal y la Nueva regulación contable *REVESCO Revista de estudios cooperativos N° 108* - Segundo Cuatrimestre ISSN: 1885-8031 DOI:

http://dx.doi.org/10.5209/rev_reve.2012.v18.39589

WANGO (2005); Código de ética y de conducta para las ONGs de la Asociación de organizaciones no-gubernamentales *Extraído el 29 de junio de 2013:*
<http://www.wango.org/codeofethics.aspx>

ANEXO 1

Principios y subprincipios de la Fundación Lealtad

1.- Principio de Funcionamiento y Regulación del Órgano de Gobierno

- A. El órgano de gobierno estará constituido por un mínimo de 5 miembros.
- B. El órgano de gobierno se reunirá al menos 2 veces al año con la asistencia física o por videoconferencia de más del 50% de los miembros del órgano de gobierno.
- C. Todos los miembros del órgano de gobierno asistirán en persona o por videoconferencia, al menos, a una reunión al año.
- D. Respecto a los miembros del órgano de gobierno, serán públicos los nombres, profesión, cargos públicos y relación de parentesco y afinidad con otros miembros del órgano de gobierno y con el equipo directivo de la organización. Será público el currículum vitae de los miembros del equipo directivo. La organización hará públicas las relaciones que existan entre miembros del órgano de gobierno y los proveedores y co-organizadores de la actividad.
- E. Sólo un número limitado de los miembros del órgano de gobierno podrá recibir ingresos de cualquier tipo, procedentes tanto de la propia organización como de otras entidades vinculadas. Este porcentaje será inferior al 40% de los miembros.
- F. Los miembros del órgano de gobierno se renovarán con cierta regularidad.
- G. Existirán mecanismos aprobados por el órgano de gobierno que eviten situaciones de conflicto de interés en el seno del órgano de gobierno. Estos mecanismos serán públicos.

2.- Principio de Claridad y Publicidad del Fin Social

- A. El fin social estará bien definido. Deberá identificar u orientar sobre su campo de actividad y el público al que se dirige.
- B. Todas las actividades que realice la organización estarán encaminadas a la consecución del fin social, de modo que la organización no lleve a cabo actividades que no estén explícitamente contempladas en sus Estatutos.
- C. El fin social será conocido por todos los miembros de la organización, incluidos los voluntarios y será de fácil acceso para el público.

3.- Principio de Planificación y Seguimiento de la Actividad

- A. Existirá un plan estratégico o un plan anual que englobe toda la organización con objetivos cuantificables, cronograma y responsables. Serán públicos los objetivos relacionados con el área de proyectos.
- B. La planificación tendrá que estar aprobada por el órgano de gobierno. No seguido por 18 ONG
- C. Durante los últimos tres años, los programas habrán seguido una línea de trabajo específica
- D. Contarán con sistemas formalmente definidos de control y de seguimiento interno de la actividad y de los beneficiarios. Estos estarán aprobados por el órgano de gobierno.
- E. La organización elaborará informes de seguimiento y finales justificativos de los proyectos que estarán a disposición de los financiadores.
- F. La organización contará con criterios y procesos de selección de proyectos y contrapartes aprobados por el órgano de gobierno.

4.- Principio de Comunicación e Imagen Fiel en la Información

- A. Las campañas de publicidad, captación de fondos e información pública reflejarán de manera fiel los objetivos y la realidad de la organización y no inducirán a error.
- B. Al menos una vez al año se informará a los donantes y colaboradores sobre las actividades de la organización.
- C. Son requisitos para llevar a cabo la comunicación de forma eficiente contar con correo electrónico institucional y página web propia en funcionamiento, con información de todas las actividades de la organización y actualizada al menos una vez al año.
- D. La organización pondrá a disposición de quien lo solicite la memoria anual de actividades y la memoria económica anual. La memoria anual de actividades y las cuentas anuales con su correspondiente informe de auditoría serán accesibles a través de la web.

5.- Principio de Transparencia en la Financiación

- A. Las actividades de captación de fondos privados y públicos, su coste y su recaudación anual (donaciones, socios y otras colaboraciones) serán públicos.

- B. Serán públicos los fondos recaudados con detalle de los principales financiadores, tanto públicos como privados, y las cantidades aportadas por los mismos.
- C. Será conocida la imputación de los fondos recaudados a la actividad de cada año, debidamente documentada.
- D. En caso de solicitar datos personales, la organización incluirá en sus soportes de recogida de datos la información pertinente según la legislación vigente en materia de datos personales. La organización tendrá registrados sus archivos de socios y donantes particulares en la Agencia de Protección de Datos.
- E. Existirán criterios de selección de empresas y entidades colaboradoras aprobados por el órgano de gobierno.
- F. Los acuerdos de cesión del logotipo de la entidad a empresas e instituciones deberán estar formalizados por escrito. Las cláusulas de cesión del logotipo no serán confidenciales.

6.- Principio de Pluralidad en la Financiación

- A. La organización deberá diversificar su financiación con fondos públicos y privados. En ningún caso los ingresos privados serán inferiores al 10% de los ingresos totales.
- B. La organización contará con una variedad de financiadores externos que favorezca la continuidad de su actividad. Ninguno de ellos aportará más del 50% de los ingresos totales de la organización de forma continuada durante los dos últimos años.

7.- Principio de Control en la Utilización de Fondos

- A. Será conocida la distribución de los gastos de funcionamiento agrupados en las categorías de Captación de Fondos, Programas-Actividad y Gestión-Administración. Será además conocido el destino de los fondos desglosado por cada proyecto y línea de actividad de la organización.
- B. Existirá un detalle de los principales proveedores y co-organizadores de la actividad. La organización contará con una Política de Aprobación de Gastos, así como criterios de selección de proveedores aprobados por el órgano de gobierno.
- C. La organización deberá preparar un presupuesto anual para el año siguiente con la correspondiente memoria explicativa y practicar la liquidación del presupuesto de ingresos y gastos del año anterior. El presupuesto y la liquidación estarán aprobados por el órgano de gobierno y serán públicos.
- D. La organización no contará con recursos disponibles excesivos en los dos últimos años.
- E. La organización no presentará una estructura financiera desequilibrada de forma continuada en los últimos tres años.
- F. Las inversiones deberán cumplir unos requisitos de prudencia razonable.
- G. En el caso de contar con inversiones financieras, la organización contará con unas normas de inversión aprobadas por el órgano de gobierno.
- H. Las inversiones en sociedades no cotizadas estarán relacionadas y ayudarán directamente a la consecución del fin social.
- I. La organización respetará la voluntad de los donantes y se establecerán sistemas de seguimiento de fondos dirigidos. Los fondos procedentes de apadrinamiento se considerarán fondos dirigidos.

8.- Principio de Presentación de las Cuentas Anuales y Cumplimiento de las Obligaciones Legales

- A. La organización acreditará el cumplimiento de las obligaciones legales ante la Administración Tributaria, Seguridad Social y Protectorado o Registro correspondiente.
- B. La organización elaborará las cuentas anuales de acuerdo con el Plan General de Contabilidad de Entidades sin Fines Lucrativos que serán sometidas a auditoría externa y aprobadas por la Asamblea General o el Patronato.

9.- Principio de Promoción del Voluntariado

- A. La organización promoverá la participación de voluntarios en sus actividades.
- B. Estarán definidas aquellas actividades que están abiertas a ser desarrolladas por voluntarios. El documento en el que se recojan dichas actividades será público.
- C. Se contará con un plan de formación acorde con las actividades designadas, a disposición de los voluntarios.
- D. Los voluntarios estarán asegurados de acuerdo al riesgo de la actividad que desarrollan.

ANEXO 2

Resultados variables cualitativas

Pruebas de chi-cuadrado NACINTER

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,723 ^a	1	,099		
Corrección por continuidad ^b	2,211	1	,137		
Razón de verosimilitudes	2,703	1	,100		
Estadístico exacto de Fisher				,106	,069
Asociación lineal por lineal	2,707	1	,100		
N de casos válidos	171				

a. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 23,95.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Pruebas de independencia condicional NACINTER

	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintótica (bilateral)
De Cochran	2,723	1	,099
Mantel-Haenszel	2,198	1	,138

Bajo el supuesto de independencia condicional, el estadístico de Cochran se distribuye asintóticamente según una distribución de chi-cuadrado con 1 gl, sólo si el número de estratos es fijo, mientras que el estadístico de Mantel-Haenszel se distribuye siempre asintóticamente según una distribución de chi-cuadrado con 1 gl. Tenga presente que se suprime la corrección por continuidad del estadístico de Mantel-Haenszel cuando la suma de las diferencias entre lo observado y lo esperado es igual a 0.

Pruebas de chi-cuadrado ACTIVIDAD

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,058 ^a	4	,195
Razón de verosimilitudes	6,028	4	,197
Asociación lineal por lineal	1,927	1	,165
N de casos válidos	171		

a. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 6,63.

Pruebas de chi-cuadrado

NACINTER	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,772 ^c	4	,942
Razón de verosimilitudes	,750	4	,945
Asociación lineal por lineal	,084	1	,772
Prueba de McNemar-Bowker	.	.	. ^b
N de casos válidos	106		

1	Chi-cuadrado de Pearson	4,537 ^d	4	,338
	Razón de verosimilitudes	4,918	4	,296
	Asociación lineal por lineal	,749	1	,387
	Prueba de McNemar-Bowker	.	.	. ^b
	N de casos válidos	65		
Total	Chi-cuadrado de Pearson	6,058 ^a	4	,195
	Razón de verosimilitudes	6,028	4	,197
	Asociación lineal por lineal	1,927	1	,165
	Prueba de McNemar-Bowker	.	.	. ^b
	N de casos válidos	171		

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 6,63.

b. Sólo se efectuará el cálculo para tablas de P x P, donde P debe ser mayor que 1.

c. 5 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,64.

d. 4 casillas (40,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 3,12.

ANEXO 3

Prueba de muestras independientes

		Prueba de muestras independientes								
		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
INGPRIVADO	Se han asumido varianzas iguales	,060	,807	3,642	169	,000	16,94877	4,65434	7,76064	26,13690
	No se han asumido varianzas iguales			3,692	135,327	,000	16,94877	4,59129	7,86882	26,02872
MISION	Se han asumido varianzas iguales	,795	,374	-2,041	169	,043	-2,66217	1,30426	-5,23690	-,08744
	No se han asumido varianzas iguales			-1,992	120,249	,049	-2,66217	1,33670	-5,30869	-,01565
CAPTACION	Se han asumido varianzas iguales	6,386	,012	2,225	169	,027	2,05675	,92425	,23218	3,88131
	No se han asumido varianzas iguales			2,027	97,204	,045	2,05675	1,01454	,04323	4,07027
TAMAÑO	Se han asumido varianzas iguales	30,738	,000	2,904	169	,004	6104319,76587	2102048,97958	1954663,93483	10253975,59692
	No se han asumido varianzas iguales			2,346	70,426	,022	6104319,76587	2602301,33850	914745,45667	11293894,07507

ANEXO 4

Resultados del análisis discriminante para variables cuantitativas

Estadísticos de grupo					
VBLE		Media	Desv. típ.	N válido (según lista)	
				No ponderados	Ponderados
0	INGPRIVADO	56,1968	28,39853	63	63,000
	MISION	83,9619	8,70859	63	63,000
	CAPTACION	6,9317	7,11674	63	63,000
	TAMAÑO	10192385,6825	19994417,60700	63	63,000
1	INGPRIVADO	39,2481	29,90148	108	108,000
	MISION	86,6241	7,93474	108	108,000
	CAPTACION	4,8750	4,93330	108	108,000
	TAMAÑO	4088065,9167	6785385,56120	108	108,000
Total	INGPRIVADO	45,4923	30,39931	171	171,000
	MISION	85,6433	8,30336	171	171,000
	CAPTACION	5,6327	5,89746	171	171,000
	TAMAÑO	6337025,8304	13546273,09902	171	171,000

Pruebas de igualdad de las medias de los grupos

	Lambda de Wilks	F	gl1	gl2	Sig.
INGPRIVADO	,927	13,261	1	169	,000
MISION	,976	4,166	1	169	,043
CAPTACION	,972	4,952	1	169	,027
TAMAÑO	,952	8,433	1	169	,004

Matrices intra-grupo combinadas^a

		INGPRIVADO	MISION	CAPTACION	TAMAÑO
		O			
Covarianza	INGPRIVADO	861,953	-75,378	72,177	8233172,618
	MISION	-75,378	67,685	-35,804	8544149,802
	CAPTACION	72,177	-35,804	33,990	443053,969
	TAMAÑO	8233172,618	8544149,802	443053,969	175814162836617,5
Correlación	INGPRIVADO	1,000	-,312	,422	,021
	MISION	-,312	1,000	-,746	,078
	CAPTACION	,422	-,746	1,000	,006
	TAMAÑO	,021	,078	,006	1,000

a. La matriz de covarianzas tiene 169 grados de libertad

Matrices de covarianzas^a

VBLE		INGPRIVADO	MISION	CAPTACION	TAMAÑO
0	INGPRIVADO	806,476	-85,617	95,015	90960948,820
	MISION	-85,617	75,839	-53,052	-2940321,888
	CAPTACION	95,015	-53,052	50,648	16834097,799
	TAMAÑO	90960948,820	-2940321,888	16834097,799	399776735443043,8
1	INGPRIVADO	894,099	-69,445	58,943	-39702548,172
	MISION	-69,445	62,960	-25,810	15198703,491
	CAPTACION	58,943	-25,810	24,337	-9054560,212
	TAMAÑO	-39702548,172	15198703,491	-9054560,212	46041457214202,266
Total	INGPRIVADO	924,118	-85,495	79,911	32400314,119
	MISION	-85,495	68,946	-36,875	4690313,019
	CAPTACION	79,911	-36,875	34,780	3379025,726
	TAMAÑO	32400314,119	4690313,019	3379025,726	183501514873134,38

a. La matriz de covarianzas total presenta 170 grados de libertad.

Prueba de Box sobre la igualdad de las matrices de covarianza

Logaritmo de los determinantes

VBLE	Rango	Logaritmo del determinante
0	4	46,932
1	4	44,739
Intra-grupos combinada	4	46,274

Los rangos y logaritmos naturales de los determinantes impresos son los de las matrices de covarianzas de los grupos.

Resultados de la prueba

M de Box	123,493
Aprox.	12,002
gl1	10
F	79155,397
Sig.	,000

Contrasta la hipótesis nula de que las matrices de covarianzas poblacionales son iguales.

Resumen de las funciones canónicas discriminantes

Autovalores

Función	Autovalor	% de varianza	% acumulado	Correlación canónica
1	,135 ^a	100,0	100,0	,344

a. Se han empleado las 1 primeras funciones discriminantes canónicas en el análisis.

Lambda de Wilks

Contraste de las funciones	Lambda de Wilks	Chi-cuadrado	gl	Sig.
1	,881	21,081	4	,000

Coefficientes estandarizados de las funciones discriminantes canónicas

	Función	
	1	
INGPRIVADO		,676
MISION		-,299
CAPTACION		-,046
TAMAÑO		,618

Matriz de estructura

	Función	
	1	
INGPRIVADO		,764
TAMAÑO		,609
CAPTACION		,467
MISION		-,428

Correlaciones intra-grupo combinadas entre las variables discriminantes y las funciones discriminantes canónicas tipificadas

Variables ordenadas por el tamaño de la correlación con la función.

Coefficientes de las funciones canónicas discriminantes

	Función	
	1	
INGPRIVADO		,023
MISION		-,036
CAPTACION		-,008
TAMAÑO		,000
(Constante)		1,818

Coefficientes no tipificados

Funciones en los centroides de los grupos

VBLE	Función	
	1	
0		,477
1		-,279

Funciones discriminantes canónicas no tipificadas evaluadas en las medias de los grupos

Probabilidades previas para los grupos

VBLE	Previas	Casos utilizados en el análisis	
		No ponderados	Ponderados
0	,368	63	63,000
1	,632	108	108,000
Total	1,000	171	171,000

Coeficientes de la función de clasificación

	VBLE	
	0	1
INGPRIVADO	,057	,039
MISION	3,075	3,102
CAPTACION	3,324	3,330
TAMAÑO	-1,025E-007	-1,377E-007
(Constante)	-142,674	-143,434

Funciones discriminantes lineales de Fisher