REVESCO
Revista de Estudios Cooperativos

JORNADAS DE MOTIVACION EMPRESARIAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Carlos García Gutiérrez Fernández	El microempendimiento y las empresas de participación. Principios y valores que inspiran su actividad.
Rubén Villa Benayas	Ciudadanos en la economía, emprendedores en la sociedad.
Ricardo Latorre Lázaro	Las sociedades laborales.
Antoni Puig i Olle	Las empresas de inserción. El papel de las fundaciones y las asociaciones en la creación de las empresas.
Vidal García Alonso	Los centros especiales de empleo como puente hacia el microemprendimiento de las personas con discapacidad.
Margarita Sebastián Herranz	Las personas con discapacidad y el acceso al empleo independiente.
José Luis Monzón Campos	Estrategias de desarrollo a través de la creación de microempresas en los nuevos yacimientos de empleo.
Miguel Martín Dávila	El Entorno Competitivo de los nuevos yacimientos de empleo en el Sector de los Servicios.
Pilar Gómez Aparicio	La financiación de las microempresas.
Marta Fernández Aragón y María Dolores Moreno Fernández	Integración en el mercado de trabajo mediante la economía social.
Cristóbal Colón Palasi	La Fageda, S. Coop.
Jesús Martínez Arozena	ESKULAN, S. Coop. Centro Especial de Empleo para Minusválidos.
Domingo Abellán Llamas	El Plan de Empleo para el Reino de España y el apoyo a la creación de microempresas formadas por personas con discapacidad desde el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
José Manuel Lacleta Michelena	Los Proyectos HORIZON.
Mercedes García-Camino Burgos	Es complicado teletrabajar.
Carina Escobar Manero	Plan de Apoyo Integral a Iniciativas de Autoempleo (1998-1999).
Jorge Barros de la Peña	Medidas activas de empleo de la Xunta de Galicia para personas con discapacidad.
Domigo Dosil Cubelo	Centros Especiales de Emprego sin ánimo de lucro.
Jesús Díaz Pereira	Los Fondos Rotatorios al servicio de la cooperación internacional.
Juana María García Gónzalez	Presentación de experiencia de creación de microempresa formada a través del Programa HORIZON: Polímeros Decorativos, SL.
Aurelio García Gállego	Jardinería Valle de Benasque, SL. Una respuesta laboral a los discapacitados del Valle de Benasque, medio rural de alta montaña.
Eloísa Marín Fernández y Teresa Agudo López	Experiencias de creación de microempresas formadas a través del Programa HORIZON: Talasa Bahía de Cádiz, SL.

AECOOP
Asociación de Estudios Cooperativos

ESCUELA DE ESTUDIOS COOPERATIVOS
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Complutense de Madrid.

Número 65

1998

REVESCO
REVISTA DE ESTUDIOS COOPERATIVOS

JORNADAS DE MOTIVACION EMPRESARIAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Editado con el Patrocinio del

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL
DE FOMENTO
DE LA ECONOMÍA SOCIAL

Adquisición y suscripciones:

Asociación de Estudios Cooperativos (AECOOP).
C/ Salustiano Olozaga, 5. 4.° Dcha. 28001 MADRID.
Teléfono 91 578 04 34

Suscripción anual: 2.500 ptas.

Precio venta al público: 1.500 ptas. ejemplar.

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

Director-Gerente de AECOOP

D. Francisco SALINAS RAMOS

ISSN: 1135-6618 - Depósito Legal: M. 38.816-1983

Impreso en Gráficas Arias Montano, S.A. - Móstoles (Madrid)

CONSEJO DE REDACCION

Directora:

D.ª Paloma BEL DURAN. Profesora de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid. Miembro del Equipo Permanente de Investigadores de la Escuela de Estudios Cooperativos de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid.

D. Joaquín DOMINGO SANZ. Profesor Titular de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Agrónomos y Montes de la Universidad de Córdoba.

D.ª Pilar GOMEZ APARICIO. Profesora Titular de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid. Subdirectora de la Escuela de Estudios Cooperativos de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid.

D.ª Leonor GOMEZ CABRANES. Profesora Titular y Vicedecana de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Extremadura. Miembro del Equipo Permanente de Investigadores de la Escuela de Estudios Cooperativos de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid.

D. Alfonso Carlos MORALES GUTIERREZ. Profesor de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (ETEA) de la Universidad de Córdoba.

D. Rafael MORENO RUIZ. Profesor de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Málaga. Miembro del Equipo Permanente de Investigadores de la Escuela de Estudios Cooperativos de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid.

D. Pedro MORON BECQUER. Profesor Titular de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Autónoma de Madrid.

D. Narciso PAZ CANALEJO. Abogado del Ilustre Colegio de Madrid.

D. Enrique SAEZ OLIVITO. Profesor Titular de la Universidad de Economía, Sociología y Política Agraria de la Universidad de Zaragoza.

D. Ricardo SERVER IZQUIERDO. Profesor Titular de la Escuela Superior de Ingenieros Agrónomos de la Universidad Politécnica de Valencia.

COMITE CIENTIFICO

Presidente:

D. Juan José SANZ JARQUE. Director del Centro Permanente de Formación e Investigación Cooperativa y Economía Social de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Agrónomos de la Universidad Politécnica de Madrid. Presidente de la Asociación de Estudios Cooperativos (AECOOP).

D. Carlos BERZOSA ALONSO-MARTINEZ. Catedrático de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid.

D. Carlos GARCIA-GUTIERREZ FERNANDEZ. Catedrático de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid. Director de la Escuela de Estudios Cooperativos de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid.

D. Juan Francisco JULIA IGUAL. Catedrático de la Escuela Superior de Ingenieros Agrónomos de la Universidad Politécnica de Valencia. Vicerrector de la Universidad Politécnica de Valencia.

D.ª Teresa LOPEZ LOPEZ. Decana de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid.

D. José L. MONZON CAMPOS. Catedrático de la Escuela de Estudios Empresariales de la Universidad Literaria de Valencia. Presidente de CIRIEC-España.

D. Francisco SALINAS RAMOS. Profesor de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología León XIII. Director-Gerente de la Asociación de Estudios Cooperativos (AECOOP).

D. Germán VALCARCEL-RESALT PORTILLO. Profesor-Investigador del Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Vicepresidente de la Asociación de Estudios Cooperativos (AECOOP).

REVESCO
REVISTA DE ESTUDIOS COOPERATIVOS
Número 65, 1998

Sumario

Páginas

PRESENTACION 9

INAUGURACION DE LAS JORNADAS, *por Ilmo. Sr. D. Héctor Maravall Gómez-Allende.* 11

PONENCIA MARCO

El microemprendimiento y las empresas de participación. Principios y valores que implican su actividad, por *Carlos García-Gutiérrez Fernández.* 17

MESA REDONDA: Las formas empresariales de la denominada «Economía Social» y las organizaciones del «Tercer Sector» de la economía 51

Ciudadanos en la economía, emprendedores en la sociedad, por *Rubén Villa Benayas.* 53
Las sociedades laborales, por *Ricardo Latorre Lázaro.* 63
Las empresas de inserción. El papel de las fundaciones y las asociaciones en la creación de las empresas, por *Antoni Puig i Olle.* 69
Los Centros Especiales de Empleo como puente hacia el microemprendimiento de las personas con discapacidad, por *Vidal García Alonso* 73

Páginas

PONENCIA MARCO

Las personas con discapacidad y el acceso al empleo independiente, por *Margarita Sebastián Herranz*..... 117

MESA REDONDA: Los nuevos yacimientos de empleo. Una oportunidad para la prestación de servicios mediante la creación de microempresas 125

El Entorno Competitivo de los nuevos yacimientos de empleo en el Sector de los Servicios, por *Miguel Martín Dávila*..... 127

Estrategias de desarrollo a través de la creación de microempresas en los nuevos yacimientos de empleo, por *José Luis Monzón Campos.* 133

La financiación de las microempresas, por *Pilar Gómez Aparicio.*..... 137

MESA REDONDA: Experiencias. Presentación de casos de empresas de participación formadas mayoritariamente por personas con discapacidad»..... 155

Integración en el mercado de trabajo mediante la Economía Social, por *Marta Fernández Arango* y *María Dolores Moreno Fernández.* 157

La Fageda, S. Coop., por *Cristóbal Colón Palasi.*..... 163

ESKULAN, S. Coop. Centro Especial de Empleo para Minusválidos, por *Jesús Martínez Arozena.* 167

PONENCIA MARCO

El Plan de Empleo para el Reino de España y el apoyo a la creación de microempresas formadas por personas con discapacidad desde el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, por *Domingo Abellán Llamas*..... 175

MESA REDONDA: Programas de apoyo a las empresas de la denominada «economía social» formadas por personas con discapacidad 187

Los proyectos HORIZON, por *José Manuel Lacleta Michelena.* 189

¿Es complicado teletrabajar?, por *Mercedes García-Camino Burgos.* 203

Páginas

Plan de apoyo integral a iniciativas de autoempleo (1998-1999), por *Carina Escobar Manero*..... 209
Medidas activas de empleo de la Xunta de Galicia para personas con discapacidad, por *Jorge Barros de la Peña*..... 215

PRESENTACION ESPECIAL

Centros Especiales de Emprego sin Animo de Lucro, por *Domingo Dosil Cubelo*..... 245
Los Fondos Rotatorios al servicio de la cooperación institucional, por *Jesús Díaz Pereira*..... 251

MESA REDONDA: «Presentación de experiencias de creación de microempresas formadas a través de Programas HORIZON» 259

Presentación de experiencia de creación de microempresa formada a través del Programa HORIZON: «Polimeros Decorativos, S.L.», por *Juana María García González*..... 261
Jardinería Valle de Benasque, S.L. Una respuesta laboral a los discapacitados del Valle de Benasque, medio rural de alta montaña, por *Aurelio García Gallego*..... 269
Experiencias de creación de microempresas formadas a través del Programa HORIZON: «Talasa Bahía de Cádiz, S.L.», por *Teresa Agudo López y Eloisa Marín Fernández*..... 275

Sección bibliográfica 285

Indice de artículos publicados en la nueva etapa 289

PRESENTACION

El motivo de estas líneas es la presentación del número 65 de la Revista de Estudios Cooperativos (REVESCO) que en esta ocasión publica las ***Jornadas de motivación empresarial para personas con discapacidad*** *organizadas conjuntamente por el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Escuela de Estudios Cooperativos de la Universidad Complutense de Madrid, y celebradas en Madrid los días 6 y 7 de julio de 1998.*

El fomento del emprendimiento de los discapacitados es una voluntad del Gobierno reflejada en el Plan de Medidas Urgentes para la Promoción del Empleo de la Personas con Discapacidad, firmado en 1997 entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las principales asociaciones de colectivos discapacitados españoles.

La Revista de Estudios Cooperativos publica trabajos de investigación relacionados con las «empresas de participación», empresas que por su carácter abierto y democrático pueden jugar un importante papel en la promoción del emprendimiento de personas discapacitadas.

Por esta razón, por la oportunidad e interés del análisis y por las estrechas relaciones personales y profesionales entre los miembros de la Asociación de Estudios Cooperativos (AECOOP), la Escuela de Estudios Cooperativos y el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, este nuevo número ve hoy la luz recogiendo, con la misma estructura que las Jornadas, las ponencias y mesas redondas que permitieron dar un paso más en la discusión y organización de las sociedades cooperativas y las otras «empresas de participación» en el ámbito de los servicios sociales.

El tema central de las jornadas fue el análisis de las motivaciones empresariales de las personas con discapacidad y se publican en el contexto del fomento de las empresas de participación y más concretamen-

te en la expansión y búsqueda de un nuevo marco legislativo de las ***Empresas de Inserción*** *que desde el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se está trabajando. REVESCO agradece a la Dirección General de Fomento de la Economía Social el poder hacer realidad esta publicación.*

Es preciso agradecer a todos aquellos que han hecho posible que este número sea publicado: a todos los ponentes y participantes por el esfuerzo de plasmar por escrito con la mayor claridad y rapidez sus intervenciones; a los responsables del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, y a Vidal GARCIA ALONSO *técnico de este Instituto y miembro de la Escuela de Estudios Cooperativos por su destacada labor.*

Septiembre, 1998.

PALOMA BEL DURAN
Directora de REVESCO

INAUGURACION DE LAS JORNADAS

por

ILMO. SR. D. HECTOR MARAVALL GOMEZ-ALLENDE*

Desde la Segunda Guerra Mundial las políticas sociales dirigidas hacia las personas con discapacidad han crecido y evolucionado en sus competencias para tratar de mejorar la calidad de vida de este colectivo. El objetivo final es la integración social y económica en condiciones de igualdad con el resto de la población. Ambas clases de integración, sin embargo, no pueden conseguirse, en general, sin que estas personas tengan acceso a fuentes permanentes de ingresos procedentes de su propia ocupación laboral. Pero, el desempeño de una actividad integradora y generadora de ingresos, basada en el esfuerzo personal, puede concebirse tanto desde el *empleo dependiente* como desde el *empleo por cuenta propia o independiente.*

Los organismos nacionales e internacionales con responsabilidad en materia de empleo, a partir de la declaración de 1981 como *Año Internacional de las Personas Minusválidas* y del decenio 1983-92 como *Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos,* han potenciado de forma creciente el empleo dependiente de las personas con discapacidad. El proceso de incorporación de las personas con discapacidad a la actividad laboral describe un itinerario a través del cual estas personas han adquirido progresivamente una mayor responsabilidad y un mayor protagonismo individual, completando este itinerario las distintas formas de empleo protegido, semiprotegido y normalizado.

En 1983 la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó el *Convenio N.º 159* de la Oficina Internacional del Trabajo y la *Recomendación N.º 168,* por las cuales se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a recibir una formación profesional adecuada y a

* Director General del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.

obtener empleo, no solamente en instituciones especializadas, sino también en los centros generales de formación y en el mercado abierto de trabajo.[1]

Desde aquellos años en que se iniciaron las políticas sociales éstas han evolucionado también hacia planteamientos «*activos*» en detrimento de las llamadas *políticas pasivas* por ser éstas menos integradoras. El acceso de las personas con discapacidad al *empleo por cuenta propia o independiente* se ha promocionado, desde entonces, por los mismos organismos internacionales que promocionan las políticas de empleo para este colectivo. Sin embargo no ha cobrado mucha trascendencia, al menos en nuestro país, hasta hace algunos años, para pasar a ser considerada en la actualidad una forma de acceso al mercado de trabajo cada vez más demandada por las propias personas con discapacidad, siendo las distintas asociaciones quienes más actividades desarrollan en la creación de empresas formadas mayoritariamente por discapacitados.

La Oficina Internacional del Trabajo cita la modalidad de empleo independiente como una tercera vía que abarca todas las variantes de la producción autónoma: trabajo autónomo individual, sociedades cooperativas y talleres protegidos.[2] También el programa de acción comunitaria Helios II reconoce en su *informe de 1995* como nuevos tipos de empleo para personas con discapacidad «*el desarrollo de empresas de economía social*», las cuales, según ese informe, tienen su antecedente en las sociedades cooperativas italianas que surgieron en los años setenta y que hoy gozan de un gran desarrollo. Actualmente, este tipo de empresas se han desarrollado, con diferentes características, también en Grecia, Alemania y Bélgica.[3]

En la Cumbre de Luxemburgo, celebrada el día 20 de noviembre de 1997, se establecieron las normas comunes para que los Estados miembros diseñen sus Planes de Empleo. Entre las ideas que deben servir de marco de referencia para la elaboración de estos planes se cita expresamente «*favorecer el espíritu empresarial... y facilitar la incorporación de determinados sectores específicos: mujeres y discapacitados*».

En España, en los últimos cuatro o cinco años se han llevado a cabo distintas acciones de promoción del empleo para personas con disca-

---

[1] WILLI MOMM. *Creación de empleo para personas con discapacidad.* Guía para organizaciones de empresarios. Ministerio de Asuntos Sociales. Madrid, 1993 p. 1. El título original es *Job creation for disabled people. A guide for workers' organisations,* editada por la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra, 1992.

[2] *Ibídem,* p. 25.

[3] HELIOS. «*Economic Integration*». En Annual reports. Helios. Bruselas, 1995, p. 34-36.

pacidad. En primer lugar, la elaboración y aprobación del Plan de Acción para personas con discapacidad, uno de cuyos cinco capítulos está dedicado de forma íntegra a la participación en la vida económica a través de la integración laboral. A partir de ese Plan se generó una dinámica de situar los temas de empleo como prioritarios, que han desembocado en la elaboración de un Plan de Medidas Urgentes para la Promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad, firmado en 1997 entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las principales asociaciones de personas con discapacidad españolas, además del Consejo Español de Representantes de Minusválidos.[4]

En este plan se recoge expresamente la voluntad del gobierno de «*fomentar el autoempleo de los trabajadores minusválidos*», incluyendo el restablecimiento de la modalidad de pago único de las prestaciones por desempleo para aquellos trabajadores discapacitados que quieran desarrollar formas de «*autoempleo*». De igual modo el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha incluido referencias expresas a estas formas de empleo para el colectivo de personas con discapacidad en el Plan de Empleo para el Reino de España

Dada la potencialidad de las distintas formas del empleo independiente (empresarios autónomos, participación en sociedades cooperativas, sociedades laborales, sociedades limitadas, empresas de integración, etc.) para generar ingresos personales en condiciones de igualdad, el IMSERSO tiene la obligación de apoyar aquellas iniciativas que faciliten la incorporación de las personas con discapacidad a estas formas de ocupación.

En este sentido hemos organizado, junto con la Escuela de Estudios Cooperativos de la Universidad Complutense de Madrid, la celebración de las «*Jornadas de Motivación Empresarial para personas con discapacidad*», las cuales tuvieron lugar los días 7 y 8 de julio de 1998, en la confianza de que aquellas personas con inquietudes empresariales y que tengan o puedan tener en el futuro un proyecto de desarrollo empresarial tengan la oportunidad de conocer las distintas formas jurídicas empresariales, las posibilidades de integración de las personas con discapacidad en una sociedad empresarial, así como la problemática técnica, económica, financiera y comercial que necesitarán afrontar en su labor emprendedora.

---

[4] Como antecedentes de este acuerdo véase el *Plan para la Reactivación del Empleo de las Personas con Discapacidad* presentado por el Consejo Español de Representantes de Minusválidos (1993) y el *Estudio sobre Situación del Empleo de las Personas con Discapacidad y Propuestas para su Reactivación*, elaborado por el Consejo Económico y Social (1995).

Estas jornadas suponen un paso más en la búsqueda de nuevas formas de ocupación para este colectivo pero somos conscientes de que, en el futuro, debemos seguir trabajando entre todos los que deseamos mayores logros en la inserción laboral del colectivo de personas con discapacidad.

PONENCIA MARCO

Carlos García-Gutiérrez Fernández
Catedrático de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid. Director de la Escuela de Estudios Cooperativos.

EL MICROEMPRENDIMIENTO Y LAS EMPRESAS DE PARTICIPACION. PRINCIPIOS Y VALORES QUE IMPLICAN SU ACTIVIDAD

por

CARLOS GARCIA-GUTIERREZ FERNANDEZ*

RESUMEN

El panorama del mundo en el que nos está tocando vivir presenta una enorme complejidad condicionada por la denominada revolución de la información y la defensa del medio ambiente, que está generando extraordinarias consecuencias en lo político, en lo social y en lo económico: la sociedad de la información, digital y/o la economía global.

Las implicaciones de esos cambios afectan sobremanera a los individuos que afrontan un futuro cargado de buenos augurios, pero de enorme inseguridad ante la debilidad de las instituciones. La consecuencia más inmediata es la necesidad de participar en lo político, en lo social y también en lo económico: como proveedores y como consumidores, conscientemente del sentido (en libertad, con responsabilidad) y de las consecuencias (asunción de la capacidad de establecer los objetivos).

Esa participación se conviene con los fenómenos de desagregación empresarial, que se combinan con los procesos de reunión, sin vinculación patrimonial: las redes de empresas.

Las sociedades cooperativas de hecho son las formas empresariales que mejor conjugan ese acontecer de participación en la economía: son reuniones de empresarios (redes) que «cooperan» según un

* Director de la Escuela de Estudios Cooperativos de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid.

programa que persigue unos objetivos que se han establecido democráticamente, y son proclives a la intercooperación (redes de redes) con otras sociedades cooperativas de hecho.

The panorama of the world in which is playing us to live presents an enormous complexity conditioned by the denominated revolution of the information and the defense of the environment that it is generating extraordinary consequences in the political thing, in the social thing and in the economic thing: the society of the information, digital and/or the global economy.

The implications of those changes affect more than any other thing to the individuals that confront a future loaded with good omens, but of enormous insecurity in the face of the weakness of the institutions. The most immediate consequence is the necessity to participate in the political thing, in the social thing and also in the economic thing: as suppliers and I eat consumers, consciously of the sense (in freedom, with responsibility) and of the consequences (assumption of the capacity of establishing the objectives).

That participation is suited with the phenomenons of managerial disintegration that combine with the meeting processes, without patrimonial linking: the nets of companies.

The cooperative societies in fact are the managerial forms that better they conjugate that to happen of participation in the economy: they are managersí meetings (nets) that co-operate according to a pograma that pursues some objectives that have settled down democratically; and they are inclined to the intercooperación (nets of nets) with other cooperative societies in fact.

1. CUESTIONES PREVIAS

Muchas afirmaciones que se hacen más abajo se basan en supuestos discutibles, en previsiones difíciles de contrastar, porque no se han verificado completamente en ningún momento ni en ningún lugar. Por otro lado, algunas sentencias se basan en juicios de valor que, como todos, son subjetivos, aunque admisibles si se hacen explícitos.

En este caso, la idea que subyace en lo que sigue es:

El criterio que fundamenta la democracia en la vida civil debe aplicarse también en la economía.

Ese criterio es el de la igualdad de las personas, que da lugar a la regla de ejercicio del poder político que se conoce por la expresión: una persona, un voto, basado en la participación, mayor o menor —libre en todo caso—, en lo que caracteriza el acontecer de la política.

Es decir, igual que hay ciudadanos libres e iguales en la vida política, tendría que haber participantes libres e iguales en el acontecer de la economía.

No se pretende hacer aquí ni conjeturas, ni adivinanzas, ni —con menor pretensión— predicciones; entre otras cosas porque los economistas nos caracterizamos por predecir mal, incluso el pasado.[1] Con todo es preciso ser, un poco, arriesgado, como señala el profesor Vicente CABALLER MELLADO:[2] no tiene sentido encorsetarse uno a si mismo, y menos en los momentos actuales.

El Profesor SUAREZ SUAREZ,[3] advirtió hace mucho tiempo la importancia de recordar y tener siempre presente la sentencia popular «¡más vale decir vulgaridades que barbaridades!». La verdad que encierra esa sentencia, y el enorme respeto al maestro han llevado a tenerla muy en cuenta siempre. De manera que aunque lo que siga pueda parecer que son lo segundo, en realidad, así se estima aquí, son sólo lo primero.

En cualquier caso, aunque lo que sigue está lleno de las denominadas verdades de Perogrullo; también es cierto que se puede acudir a la crítica de raíz que se basa en que en lo que sigue hay muchas generalizaciones, que, como se sabe, son, como todas, falsas, incluso ésta.

De todas formas, la velocidad del cambio, la aceleración de la historia, se puede apreciar si:

- Si mirando hacia atrás se comprueba, se constata, que lo ocurrido en los últimos cincuenta años es más que en los últimos ciento cincuenta años; pero lo ocurrido en los últimos quince años es más que en los últimos 50. El cambio es tan trepidante y vertiginoso[4] que lo ocurrido en los últimos cinco años ha sido más que

---

[1] VELASCO, Roberto. *Los economistas en su laberinto, ¿qué saben los economistas?* Taurus, Madrid, 1996, 223 p. Este autor afirma, de manera un poco más generosa, que los economistas «*sólo somos capaces de explicar el pasado*».

[2] Catedrático de la Universidad Politécnica de Valencia: ingeniero y humanista, autor de numerosos trabajos en diferentes ámbitos, viajero impenitente, «*padre académico*» de una importante pléyade de profesores prestigiosos, protagonista de iniciativas emprendedoras en la universidad.

[3] Catedrático insigne y prestigioso de la Universidad Complutense, maestro de maestros, autor de numerosos trabajos sobre finanzas; pero también sobre economía y filosofía de la economía. El autor de este trabajo ha tenido el honor de que su Tesis Doctoral fuera dirigida por él.

[4] Este fenómeno es subrayado por FLORES DE LEMUS, *Lecturas españolas,* 1929, «*El progreso económico realizado en el mundo desde el último tercio del siglo XVIII es inmensamente más grande que el de toda la historia anterior de la Humanidad. Ese colosal avance se debe, en lo fundamental, al establecimiento de organizaciones económico-políticas basadas en la libérrima iniciativa de los empresarios...*», en Juan VELARDE FUERTES. *Miedo a volar,* ABC, domingo, 29 de marzo de 1998, p. 50.

lo ocurrido en los últimos quince, y así sucesivamente. De manera que se puede hacer la hipótesis de que lo que ocurra en el próximo año será más que lo que ha ocurrido en los últimos cinco años. Esta es la perspectiva con la que hay que mirar al futuro.[5]

- Cuando nos damos cuenta de que no recordamos hechos recientes que han supuesto o conllevado cambios muy importantes por su repercusión.
- En efecto, no hay memoria. Por referirse sólo al ámbito europeo: la caída del muro de Berlín y la consiguiente reunificación alemana, la supresión del Pacto de Varsovia, la desmembración de la Unión Soviética, el Tratado de Maastrich, etc.

1.1. El fundamento ideologico

La posición de la que se parte es la liberal. En lo operativo puede encuadrarse dentro de la forma de administración de las organizaciones que se denomina autogestión, basada en que el poder está compartido, y responde a una posición política, o de las decisiones, de tendencia anarquista que pasa por la superación y eliminación de las instituciones y de lo instituido (aunque en el momento actual se llega a esa tendencia desde esta superación y eliminación). Bien entendido que con un enfoque práctico que lleva a aparentes contradicciones, como son, por ejemplo, entre otras, la admisión y la promoción de estructuras administrativas eficientes a través de las que se plasman sistemas de autoridad jerárquico-funcional.

2. PLANTEAMIENTO FINAL, DE PARTIDA

2.1. La politica es la de promover la intercooperacion de las microempresas

La política es la de promover el emprendimiento en cualquiera de sus formas, pero sobre todo las redes de microempresas.

---

[5] El futuro no es lo que era, como afirmó Paul VALERY.

2.1.1. La sociedad cooperativa, y las otras empresas y organizaciones de participación

Las perspectivas de lo que está aconteciendo en el mundo, con la revolución de la información abona la posibilidad de una mayor democratización (en el sentido más autogestionario del término) de las empresas en cualquier ámbito, lugar y actividad económica; en la línea de reforzar la presencia de las sociedades cooperativas «de hecho».[6]

Lo que se nos viene encima es la necesidad de participar; y en ese panorama[7] la sociedad cooperativa es un ejemplo excelente; tanto más en cuanto que conlleva una característica diferente que se conviene con ese planteamiento de participación: la democracia que se practica entre los participantes en el hecho económico, basada precisamente en esa misma participación.

La sociedad cooperativa es una empresa privada, capitalista —como todas las empresas que utilizan capital: piden prestado recursos financieros a los ahorradores y los materializan en activos—, pero no convencional. Por tanto, no es una manifestación excelsa, utópica, divina, socialista, sindicalista y así hasta todos los calificativos que se atribuyen —muchas veces interesados— desde una u otra tendencia religiosa, política o cultural.[8] La sociedad cooperativa es una empresa que asocia a personas que participan —a ser posible con un sentido empresarial— en lo que constituye el proceso de producción y de distribución de la empresa. Es ya una forma de concentración, de integración y de armonización —que no de superación— de la individualidad.

La formación de sociedades cooperativas[9] de las que se adaptan a las circunstancias —como tiene que ser con todo organismo vivo que pretenda sobrevivir—.

---

[6] GARCIA-GUTIERREZ FERNANDEZ, C. *Las sociedades cooperativas de derecho y las de hecho con arreglo a los valores y a los principios del Congreso de la Alianza Cooperativa Internacional de Manchester en 1995: especial referencia a las sociedades de responsabilidad limitada reguladas en España,* Revista de Estudios Cooperativos (REVESCO), n.º 61, 1995, pp. 53-87.

[7] LAIDLAW, A. F. *Las cooperativas en el año 2000,* Zaragoza: Centro Nacional de Educación Cooperativa, 1982.

[8] GARCIA-GUTIERREZ FERNANDEZ, C. *Precisiones acerca de algunas tópicos confusos sobre la Sociedad Cooperativa,* en VARIOS: *Tempori Serviendum Homenaje al Prof. Dr. Jaime GIL ALUJA,* Milladoiro, Santiago de Compostela, 1992, pp. 155-168, p. 13, I.S.B.N.: 84-604-5874 1.

[9] La Alianza Cooperativa Internacional que es la confederación de confederaciones regionales, nacionales que agrupan a las sociedades cooperativas, por razón funcional y/o regional, resultado de la suma de federaciones y confederaciones regionales y sectoriales de sociedades cooperativas. Esa organización ciertamente muy importante, y muy joven aunque está muy consolidada, ya que en el año 1995 cumplió 100 años, es la

La sociedad cooperativa también practica mecanismos de expulsión de trabajadores cuando por razones de supervivencia de la empresa, la productividad de los factores lo requiera y sea posible. El modo de hacerlo es manteniendo como contratados a un número suficiente y/o transformado la forma jurídica a la de una empresa capitalista convencional.

Sería mejor, mantener las señas de identidad, y resolver el problema del exceso de oferta de trabajo reubicando personas en otras tareas complementarias o sustitutivas, también en forma democrática. Para ello tiene que haber proyecto empresarial viable y mecanismo formal que lo permita.

Con todo, la sociedad cooperativa también es contradictoria. La democracia —para establecer los objetivos de la empresa— tendría que ser extendida a todos los proveedores y a todos los consumidores hasta llegar al concepto de sociedad cooperativa integral, que no es más que una disquisición teórica o una reproducción ideal del trozo de mercado que ha quedado atrapado en las fronteras de esa empresa revestida bajo la forma de sociedad cooperativa.

Las sociedades cooperativas tienen que aplicar reglas de intercooperación, para formarse como las hipotéticamente grandes: un «corazón» que identifica a lo que no es otra cosa sino una red de microempresas coordinadas por ese «músculo capaz de movilizar todo el flujo sanguíneo de los vertebrados».

La sociedad cooperativa resuelve el eventual problema de la concentración de capital: la reunión de empresarios puede tener la base en el desarrollo de la misma función del proceso productivo o de funciones sucesivas o complementarias de un mismo proceso productivo.

El concepto de sección en la sociedad cooperativa es la manifestación más categórica de la formación de redes empresariales, de hecho, resolviendo problemas como la superación del número de socios necesario, por ser sección de una sociedad cooperativa con más de una sección.

2.1.1.1. La sociedad cooperativa «de hecho»

Cada experiencia tiene que tener su propio camino, su propio impulso, su propio proceso, su propio sentido; como ha pasado,

---

que emite las normas, las reglas y los principios que caracterizan a la sociedad cooperativa. Hay que hacer notar que la primera sociedad cooperativa que existió en el mundo, formalmente conocida, nació hace 150 años. Por tanto, es una forma jurídica de empresa muy joven, y a pesar de ello dispone de una organización de ámbito mundial, lo cual no ocurre con cualquier otro tipo de empresa capitalista convencional (aunque quizá no sea necesario: ¡el capital es transnacional por naturaleza!, ¡no tiene patria!).

por ejemplo, en España en otros casos en el mundo del cooperativismo: ya sea agrícola, o de viviendas o con las sociedades cooperativas en la educación, etc., incluso con otras formas de empresa, que sin estar revestidas bajo la forma de sociedad cooperativa practican, de hecho, los principios de la Alianza Cooperativa Internacional.[10]

Se da por hecho que las sociedades cooperativas lo son; es decir, cumplen los principios cooperativos.[11] Pero nada más lejos de la realidad: no es posible establecer cual es su número, y de éstas, tampoco cuales los cumplen. Por el contrario, es posible, al menos llegar a pensar, que haya empresas que sin estar revestidas bajo la fórmula de sociedad cooperativa lo sean en la realidad.

En suma: lo que importa es la participación y la democracia en el establecimiento de los objetivos: el ropaje jurídico se pone y se quita. No es más que una anécdota, y para mayor abundamiento, la primera sociedad cooperativa que existió, tal y como hoy la conocemos: la Sociedad de los Equitativos Pioneros, en Rochdale,[12] no se pudo acoger a ninguna normativa sobre sociedades cooperativas.

Cabe pensar que parte de las sociedades cooperativas de hecho pueden ser:

- Los acuerdos entre autónomos.
- Las comunidades de bienes.
- Las sociedades civiles.
- Las sociedades de responsabilidad limitada que se hayan dado a sí mismas formas democráticas.
- Las sociedades irregulares.
- Las sociedades laborales.
- Las sociedades colectivas.
- Etcétera.

---

[10] INTERNATIONAL COOPERATIVE ALLIANCE. *The International Co-operative Alliance. Statement on the Co-operative Identy.* En: XXXI Congress International Cooperative Alliance. U.K.: Manchester, September 1995. Para un detalle ver Revista de Estudios Cooperativos (REVESCO), n.º 61, 1995.

[11] MONZON CAMPOS, J. L.; ZEVI, A. (Eds.). *Cooperativas, mercado, principios cooperativos,* CIRIEC-España, 1994.

[12] HOLYOAKE, G. J. *Historia dels Equitable Pioners de Rochdale,* Barcelona: Fundació Roca i Galés, 1983. Versión en castellano: *Historia de los pioneros de Rochdale,* Zaragoza: Centro Nacional de Educación Cooperativa, 1975.

ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL. *150 aniversario de los pioneros de Rochdale.* Crédito Cooperativo, mayo-junio-julio 1994, n.º 70, p. 104-105.

GASCON, A. *Historia de los cooperadores de Rochdale,* Madrid: Ediciones de Historia, Geografía y Arte, S.L.

2.1.1.1.1. *Los autónomos*

Considerando a la sociedad cooperativa como una red de empresarios, los autónomos son el germen del cooperativismo en esa suerte de potencial sociedad cooperativa que es toda la economía.

No hay porque pedir que esa asociación democrática de empresario que es una sociedad cooperativa tenga porque tener un mínimo de tres o cinco socios, ni que sea para toda la vida, sino mientras que sea satisfactoria para los protagonistas del evento: los socios de la sociedad cooperativa, que son los que tienen la facultad de generarla, mantenerla y destruirla. Sólo ellos, y nadie más: ni Estado, ni Nación, ni patria, ni ideólogos, ni externos: sólo los socios, que hacen de esa organización en la que entran libremente —y de la que pueden salir libremente— una organización asamblearia, aunque la dirección y la gestión no tenga porque serlo si no lo quieren los socios.

Nadie, ni siquiera ningún poder público —posiblemente este menos que ninguno— tienen capacidad —ni siquiera legislativa— para obligar a mantener viva y en funcionamiento una sociedad cooperativa si sus socios no lo desean; precisamente porque éstos basan su asociación empresarial en la libertad de entrar y de salir en el proceso de producción y distribución (en el principio de puerta abierta de la Alianza Cooperativa Internacional).

3. DESCRIPCION DE LA SITUACION

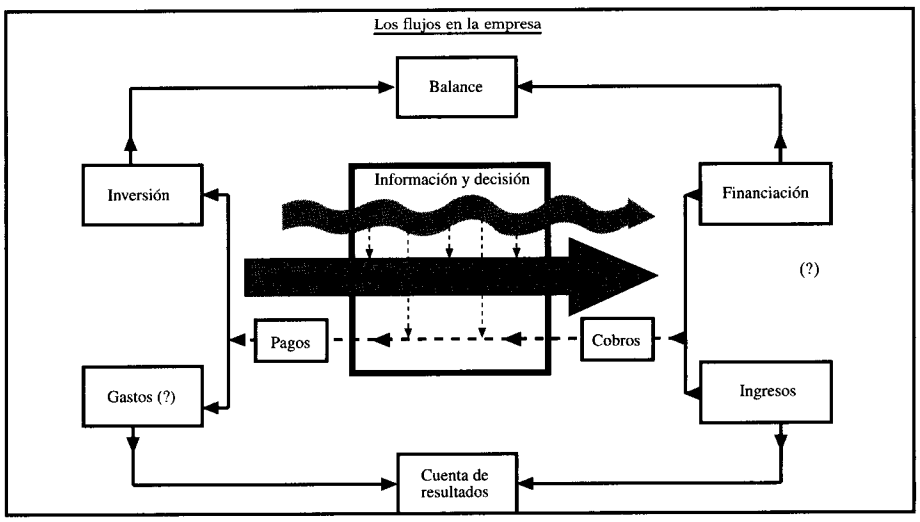
3.1. Los flujos de la empresa

La empresa es una organización (evidentemente de personas) cuya característica diferente es que además de que como en cualquier organización hay flujos de información-decisión, y de que, como en muchas organizaciones, también hay flujos de cobros y de pagos; además en la empresa hay flujos reales o de (productos) bienes y servicios que se encauzan a través de proceso de producción y distribución.

En el diagrama que sigue se trata de poner de manifiesto en orden jerárquico de unos flujos respecto de otros, y por lo que se refiere a los flujos financieros, su descomposición, su jerarquía y su incorporación a los documentos contables fundamentales.

De este esquema se puede concluir la importancia de la información para cualquier aspecto de la empresa. La información es la «materia prima» del proceso de toma de decisiones, que afecta al

proceso de producción y de distribución, y, por tanto, al proceso financiero.



3.2 La estructura de causas y efectos en la economía global

3.2.1. La economía global

La hipótesis de trabajo es que el futuro inmediato va a ser muy distinto del pasado más inmediato.

3.2.1.1. Lo instituido

Las referencias no valen: no va a haber nada estable, ni instituido, ni seguro. Las instituciones, como la universidad son para mundos cerrados, no para una sociedad global. Todo está en entredicho. Nada es permanente. Lo más sólido hace poco ha desaparecido y nadie se acuerda (no hay memoria).

El concepto de institución carece de sentido: toda institución dejará de serlo o se convertirá en una organización: una superestructura de intereses con un equilibrio inestable, en función de la capacidad de negociación de las personas que la mantienen, haciendo

prestaciones a cambio de una esperanza de que el valor de las contraprestaciones que obtendrán sea mayor que el de las prestaciones.[13]

Dentro de poco no nos va a cuidar nadie: nos tendremos que proteger nosotros solos. Se puede pensar que las cosas no son así porque existen organizaciones, que como las instituciones convencionales, «protegen» los intereses de los comerciantes. Este es el caso también de los aparcacoches en algunas ciudades del sur de España (los «gorrillas») que cuidan de que los que están bajo su control no sufran hurtos o desperfectos. Todo ello siempre a cambio de alguna compensación. Ahora bien, estas organizaciones: a) no son instituciones y b) extorsionan la voluntad de los protegidos (quizá ésta sea la razón de que en los denominados Estados de derecho, en los que la soberanía está en manos de la sociedad haya cada vez menos participación que se puede interpretar como una forma de desinteresamiento o divorcio entre la sociedad y el Estado.

El poder, la capacidad de establecer los objetivos de las organizaciones, está en manos de los participantes en las organizaciones en tanto que protagonistas del proceso que las caracteriza: la vida civil, los procesos políticos, los procesos de producción y distribución, etc. Y esto es así tanto más cuanto que las organizaciones dan prioridad a las personas que las conforman. En efecto: el futuro inmediato, y previsiblemente lo que vendrá detrás, se caracterizará por la preeminencia de la persona sobre cualquier otro aspecto.

3.2.1.1.1. *El coste de oportunidad y los sueños*

La seguridad está en los sueños..., en los proyectos.[14] El que no tiene sueños, planes, proyectos, ilusión, fe, no tiene seguridad ni futuro. Es muy conocido el fenómeno por el cual las cosas se hacen más po-

---

[13] SIMON, Herbert A. *A Behavioral Model of Rational Choice.* Quarterly Journal of Economics Studies, February 1955, V. 69, p. 99-118.

SIMON, Herbert A. *El comportamiento administrativo,* 2.ª ed. Madrid: Aguilar, 1971, 2.ª reimpresión.

[14] El Prof. Benet DELCAN i ZAMUDIO. Director Gerente de la Escola Universitària D'Estudis Empresarials adscrito a la Universidad de Valencia dice que otros son mejores que ellos, que los socios de la sociedad cooperativa que el dirige; con lo que pone de manifiesto un extraordinario sentido de la mesura: afirma que es muy importante armonizar los objetivos que encierran los sueños con el necesario espíritu práctico de otros.

sibles en la medida en que se abordan; hasta el punto de que el propio empuje del actor hace más real el proyecto. A veces la realidad supera a los sueños.

Esa actitud de los empresarios de tratar que se hagan realidad los sueños, unido a esa enorme capacidad de adatarlos (los sueños a la realidad) hace que no sea cierto el concepto económico (la falacia) del coste de oportunidad.

Todos los empresarios que lo son, (todas las personas vinculadas a procesos de creación: artistas, investigadores, deportistas) pueden tener mayor o menor capacidad de expresión, pero tiene capacidad de soñar, y, además, de hacer que sean realidad; lo que también es importante.

3.2.1.2. La información

Esto es así por una razón, fundamentalmente: la información ha pasado a ser generalmente disponible, y, en consecuencia, las organizaciones son permanentemente adaptables a las personas que las componen. Es decir, son inestables, dinámicas, cambiantes, adaptativas, etc.

En el nuevo contexto las recetas con las que venimos pensando soluciones a los problemas no valen. Aunque no hay recetas mágicas, la vía para la resolución de los problemas es la participación de los involucrados. Bien entendido, además, que es posible contar con el efecto sinergia que se manifiesta cuando las personas que tratan de resolver una situación se involucran con ella.[15]

La economía, que se basa en la escasez, es el proceso de hacer y deshacer, de producir y distribuir lo producido; esto es, de creación de valor por la producción y de destrucción por el consumo.

La maldición divina: «trabajarás con el sudor de tu frente» dejaría de serlo si se resolviesen dos problemas que son accesible: la distribución solidaria (justa mejor que solidaria) de la riqueza que cada vez se genera con más productividad y más fácilmente, y la inteligencia que se deriva de la creciente disponibilidad de información y de formación.

La economía de la red se fundamenta en la omnipresencia: las cosas valen porque todos la tienen.

---

[15] En el País Vasco disponen de la costumbre del trabajo en común o comunitario: AZU (en común) LAN (trabajo); en Asturias de la ASTUDIA; y así es posible encontrar expresiones acuñadas en otras regiones de todo el mundo.

3.2.2. El horizonte económico: el corto plazo

Se puede afirmar que el futuro que se presenta es ambiguo: por un lado, confortador, lleno de buenos augurios, con unas perspectivas (desconocidas) muy sugestivas, espectaculares y alentadoras; pero, por otro lado, con una gran incertidumbre. En definitiva como la cortina de una aurora boreal: optimista, transparente, luminosa y brillante, pero sin poder ver claramente lo que hay detrás. Esto puede explicar la diferente actitud de los jóvenes de los años sesenta, que, en realidad, cambiaron muy pocas cosas al final, respecto de la de los jóvenes de los años 90, que van a participar en un enorme cambio, inmersos en una tecnología con la que se han encontrado y que no han generado.

Por ello la toma de posiciones empresariales es compleja.

En todo caso, hoy por hoy, no son posibles planteamientos rigurosos a largo plazo, por las siguientes razones:

1. No procede hablar de medio plazo. Es un recurso innecesario, un eufemismo que se utiliza cuando no se quiere o no se puede precisar suficientemente.
2. Lo único cierto es el corto plazo, que es diferente para cada empresa y viene marcado, estrictamente, por la duración del ciclo de explotación.
3. El largo plazo es un período de difícil determinación, por un conjunto de razones, que se exponen más abajo, de manera sistemática pero no separada ya que algunas explican a otras.

De todas formas la historia confirma que se cumple un proceso cíclico en todo acontecer. Lo complejo es conocer la duración de cada fase de los ciclos, y buena prueba de ello es el académicamente conocido ciclo de vida de los productos.

3.2.3. Un catálogo de los parámetros explicativos de la economía en el mundo actual

El panorama actual de factores del entorno que configura el sistema sociopolítico y económico —eso que algunos, sometiéndose a la cultura anglosajona, traducen como «escenario»— se caracteriza, a grandes rasgos, de manera simplificada y resumida, por los aspectos referidos más abajo; que son los raíles dentro de los que parece ser que se moverán las decisiones empresariales, al menos en el futuro próximo. Todo ello afecta de manera sustancial a todo y a todos: por tanto a las sociedades cooperativas. Pero no hay que temer, sino todo lo contrario.

3.2.4. La estructura y los efectos en la economía (mundial) global*

<table>
<tr><th rowspan="2">Causas del cambio</th><th colspan="3">Efectos</th><th rowspan="2">Consecuencias</th><th colspan="2" rowspan="2">Corolarios</th></tr>
<tr><th>En lo sociólogo</th><th>En lo político</th><th>En lo económico</th></tr>
<tr><td rowspan="2">+

La revolución de la información
La mejora de los medios y de los canales de comunicación</td><td rowspan="2">• La excelente incorporación participación de las mujeres a las organizaciones
• La evolución de la cultura
• El reforzamiento de la «patria chica»
• Los movimientos migratorios
• La extensión de la formación
• La transformación de la universidad
• La dispersión de la ciencia
• La confusión de las religiones sociales e interior-transcendente
• El ocio: la meditación y la creatividad
• La reducción drástica del empleo y el crecimiento del trabajo
• El indivudualismo</td><td rowspan="2">• Las simplificaciones de las idelogías
• El respeto como sistema de convivencia
• La revisión del estado-nación
• La revisión del sistema democrático de los partidos políticos
• La universidad de la administración de justicia
• La liberación política
• La adaptación de la función del ejército
• La quiebra del Estado del Bienestar
• El desarrollo del asociacionismo
• La permanente búsqueda de la superación de los denominados cuatro «jinetes de la apocalipsis» (el hambre, la guerra, la peste y la muerte)</td><td rowspan="2">• El desarrollo de la tecnología
• La generalización de los mercados
• El conjunto de los mercados
• Los mercados financieros internacionales
• Los mercados trasnacionales
• La transformación de los sistemas de distribución física
• El mercado frente a la planificación central
• El desplazamiento hacia el océano Pacífico
• La relatividad de los sectores económicos
• El entredicho de los fundamentos de los sistemas económicos
• El Estado Providencia
• La Sociedad del Bienestar
• La ubicación de la denominada «Economía Social»
• Las variaciones de los sistemas de poder-decisión
• La confrontación: capital-trabajo
• Los nuevos agentes
• La automatización empresarial
• La economía sumergida
• Los sindicatos</td><td>• Estructuralmente, no hay empleo** pero hay mucho trabajo
• Globalidad
• Democracia</td><td colspan="2">• La permanente búsqueda de la armonía en las diferencias o del equilibrio</td></tr>
<tr><td>• Trasparencia
• Incertidumbre:
• Todo está en entredicho
• Nada es ni está seguro</td><td>• Expectativas empresariales
• La necesidad de participar
• La actitud partcipativa</td><td>Emprendimiento</td></tr>
<tr><td>-

El deterioro del medio ambiente.

La defensa del medio ambiente</td><td colspan="3"></td><td>• Procurar una actitud más:
• Emprendedora
• Participativa</td><td colspan="2">El equilibrio del poder</td></tr>
<tr><td colspan="4"></td><td></td><td>Las redes de microempren-dedores</td><td>• Las personas
• Las microempresas
• Las formas de concentración sin vinculación patrimonial (las sociedades cooperativas: de derecho o de hecho)</td></tr>
</table>

* • En itálica: ámbitos con expectativas de trabajo (incluye los denominados yacimientos de empleo).
• En negrita: lo destacable con intención de llamar la atención.

** Jeremy RIFKIN, Presidente de la Fundación de Tendencias Económicas de la Escuela de Economía y Comercio de Wharton Pennsylvania (Washington) es autor de un libro titulado *El fin del trabajo,* Paidós, 3.ª ed., 1996.

4. LAS ACTIVIDADES DE LOS DENOMINADOS «YACIMIENTOS DE EMPLEO»

Hay trabajo en las actividades propias de los denominados yacimientos[16] de empleo en terminología de DELORS, como si el empleo fuera una roca, un mineral, un fósil o, en general, un resto arqueológico. Quizá sería mejor denominar actividades emergentes, porque lo cierto es que se relacionan con aspectos que se han ido describiendo en este trabajo. A saber, la necesidad de:

- Defender y recuperar el medio ambiente.
- Recuperar el patrimonio cultural en relación con el incremento de la necesidad de afirmación de la pertenencia a un territorio culturalmente diferente.
- Recibir determinados servicios sociales que tradicionalmente prestaba el denominado estado del Bienestar.
- Ocupar el ocio: la cultura o el deporte.

En cualquier caso, además, todos esos yacimientos de empleo se vinculan al ámbito local. Pero lo cierto es que hay trabajo en cualquier actividad que sea susceptible de mejora y/o de ser acometida con competencia (competitivamente). En efecto: se trata de entrar a someterse a las reglas que impone el mercado. No hay porque «limitarse» a una lista de actividades exclusivas de lo que algunos, incomprensiblemente, denominan nichos (cualquier concavidad formada para colocar una cosa; como las construcciones de los cementerios para colocar los cadáveres) de mercado.

Los yacimientos de empleo requieren emprendedores que asuman riesgo. Las personas que acudan a ellos con el planteamiento de buscar un empleo se encontrarán con el mismo problema: no hay empleo; y, sin embargo, hay mucho trabajo.

Se han identificado, en el conjunto de países de la Unión Europa, diecisiete ámbitos de iniciativa local para la generación de empleo; que se relacionan agrupados homogéneamente, pero se subrayan esos diecisiete en el Anexo. Sin embargo, las actividades productivas no son exclusivas de unos países o de otros, ni siquiera del conjunto de territorios de la Unión Europea, por mucho que algunos estudios traten de «adaptar» la lista de yacimientos de empleo de DELORS a

---

[16] ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la Lengua Española.* Edición electrónica, versión 21.1.0, Real Academia Española, 1992, Espasa Calpe, Madrid, 1995.

1. m. Geol. Sitio donde se halla naturalmente una roca, un mineral o un fósil.

2. [m.] Lugar donde se hallan restos arqueológicos.

cada Estado miembro; y esto es así, precisamente por la globalidad. En efecto, en el anexo se intercala una relación, no exhaustiva de actividades productivas, acompañadas por su número según la clasificación nacional de actividades económicas, que tienen un futuro prometedor para cualquier emprendedor que entre a desarrollarlas adecuadamente, y que, además, como en toda actividad sometida a riesgo, tenga suerte. Con esta afirmación se pretende poner de manifiesto el carácter emprendedor imprescindible para resolver los problemas.

5. LOS ELEMENTOS DE LAS REDES DE MICROEMPRESAS DE EMPRENDEDORES

- Las personas.
- Las microempresas.
- Las redes de microempresas.

5.1. Las personas

Los seres humanos nos caracterizamos por una permanente búsqueda de la felicidad, que se nos presenta, por etapas, tratando de satisfacer nuestras necesidades, según se presentan.[17] La propuesta elaborada por MASLOW,[18] en su famosa pirámide, puede ser asumida por su «sentido común». Los seres humanos, las personas,[19] somos lo mejor que hay sobre la tierra, porque somos capaces de amar; pero también somos lo peor: ningún otro ser vivo es capaz de tanto desatino, odio, agresividad, capacidad de depre-

---

[17] Luis RACIONERO. *La felicidad consiste en un equilibrio entre necesidades y medios para satisfacerlas*, De la felicidad, ABC, 11 de septiembre de 1993.

[18] MASLOW, Abraham. *Theory of Human Motivation.* Psicological Review, Vol. 50. 1954.

[19] Persona es el nombre que recibía la máscara o careta con la que se disfrazaban los actores en las representaciones teatrales en la Grecia clásica.

ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la Lengua Española*. Edición electrónica, versión 21.1.0, Real Academia Española, 1992, Espasa Calpe, Madrid, 1995.

persona:

Del lat. persona.

1. f. Individuo de la especie humana.

2. [f.] Hombre o mujer cuyo nombre se ignora o se omite.

4. [f.] Hombre o mujer de prendas, capacidad, disposición y prudencia.

7. [f.] Der. Sujeto de derecho.

dar, locura, injusticia y así hasta completar todas las actuaciones amorales e inmorales.

Las empresas son organizaciones, como todas, compuestas por personas, que tienen intereses, aspiraciones, sentimientos, caracteres, objetivos subjetivos. Desconsiderar esas circunstancias es un error si se quiere entender, describir y explicar el comportamiento de la empresa.

Muchas cosas no se hacen por la única y exclusiva razón del interés material, pecuniario. Es fácil encontrar ejemplos de empresas que se desarbolan —como las naves— cuando fallece el creador; porque los intereses de los herederos, con otras expectativas, formación y objetivos, son otros que los de aquél, y además contrapuestos entre ellos.

Lo único importante son las personas. Por eso la competitividad pasa por la productividad; y ésta pasa por la mejora de la formación de lo que se denomina, sorprendentemente, recursos humanos[20] —hace algún tiempo se hablaba de «capital humano»—. Pero mejor que haya emprendedores: se mejora el desempeño con base en la actitud emprendedora.

5.1.1. Una clasificación de las personas

Se puede proponer la siguiente clasificación de las personas, bien entendido que es una clasificación, como casi todas, discutible; al menos su criterio. Lo cierto es que todas las personas llegamos a ser de uno o de otro tipo en alguna etapa de la vida.

A) los que hacen cosas (personas que salen de la media, que aspiran a trascender de su propia realidad), ya sea porque:

- persiguen la belleza y contribuir a la estética (los artistas),
- buscan la verdad (los investigadores y filósofos —que no científicos),

---

[20] Hay una revista denominada *Human Resources* y otra denominada *Capital Humano.*

BOWEN, D. E. *Mananging Customers as Human Resources in Service Organizations.* Human Resource Management, Autum 1986, n.º 3, V. 25, pp. 371-383.

HEISLER, W. J.; JONES, W. D.; BENHAM Jr., P. O. *Managing Human Resources Issues: Confronting Challenges and Choosing Options,* San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers, 1988.

FERNANDEZ MENDEZ DE ANDES, F. *Un modelo de determinación simultánea de inversión en capital humano, actividad laboral y fecundidad: algunos interrogantes.* Economía y Sociología del Trabajo, 1991, n.º 13-14, pp. 61-73.

BOZZO, R. N. *El capital humano en el proceso de gestión cooperativa,* Rosario: IDELCOOP, Fundación Educacional, 1984.

- aspiran a batir marcas (los deportistas),
- persiguen la riqueza (los empresarios).

B) Los que administran las cosas que hacen los primeros.

Hay personas que se inhiben: prefieren ser conducidas que participar.

C) Los que no hacen nada.

C.1) los «incalificables» que ni hacen ni dejan hacer (los mezquinos y los miserables)

Los tres grupos se reúnen, y todos buscan la libertad, la igualdad y la justicia. No se considera la solidaridad que sería innecesaria si la justicia se aplicara con rigor.

5.1.2. El empresario

5.1.2.1. Las expectativas y la necesidad

Los motores del emprendimiento son, confirmados por la experiencia, por un lado, la existencia de expectativas y, por otro lado, la necesidad o la huida hacia delante.

En estos momentos se dan un conjunto de circunstancias que favorecen esos motores. En efecto:

- El entorno tan global da lugar a una búsqueda de la interioridad.
- Las personas emprendedoras son individualistas y tienen sentido de la creación.
- La situación de:

  a) transparencia genera expectativas.

- El emprendimiento (que no el autoempleo) está siendo promovido y establecido por las condiciones de un mercado cada vez más trasparente y por un nivel de información y de formación cada vez mayor.

  a) transformación de las instituciones en organizaciones, por tanto, la falta de seguridad genera necesidad.

Dos anécdotas son reveladoras:

1. La del campanero de la iglesia presbiteriana que no sabía leer, y que, ante el cambio de reglas que exigía saber leer, perdió su puesto de trabajo y reaccionó llegando a «inventar» la cajetilla de tabaco, enriqueciéndose. Ante la admiración que llegó a producir en un contertulio por su éxito empresarial, éste le confirmo que además no sabía leer. Este dato llevó a preguntar que hasta donde habría llegado si hubiera sabido leer, a lo que contestó: «¡campanero de una iglesia presbiterana!»
2. La del hombre que dormía la siesta bajo un árbol y ante las preguntas del caminante que le increpa acerca de su falta de iniciativa le responde sistemáticamente «¿para qué?» hasta que éste llega a la conclusión de que lo mejor es dormir la siesta debajo de un árbol.

5.1.2.2. El reparto de la ganancia

El empresario se caracteriza, entre otras cosas, por buscar la rentabilidad económica y financiera y por la capacidad de servicio: tratan de ganar pero es consciente de que todos los involucrados en su proyecto tienen que ganar: consumidores, proveedores, etcétera; es decir, de la importancia de «repartir» lo ganado.

El empresario y el artista son creadores, pero mientras que el segundo es egoísta por avaricioso de la gloria inherente a la obra de arte, cuya razón de ser es la de dispensar sentido y consuelo: el primero es solidario, aunque sólo sea como una estrategia de continuidad: el empresario es consciente de que todos los que participan en el proceso que él protagoniza tienen que salir ganando, o al menos que la riqueza generada tiene que ser repartida justamente.

Efectivamente, una característica consustancial al empresario es el sentido del reparto que preside sus proyectos. El empresario sabe que si no queda distribuido justamente el producto obtenido, los interlocutores pueden no desear continuar colaborando en ulteriores proyectos.

5.1.2.3. Las aptitudes

Conviene que los empresarios dispongan de la mayor capacidad técnica que sea posible; al menos la suficiente, necesaria y adecuada a la naturaleza de la actividad a desarrollar. Sin embargo, la experiencia demuestra que en muchas ocasiones las personas con más formación no acometen actividades empresariales, quizá porque tratan de «rentabilizar» la inversión en formación que han hecho; mientras que los em-

prendedores son personas con menos formación, quizá por eso más audaces, que «alquilan» los conocimientos de los más formados.

Aspectos que un empresario debe tener en cuenta de adquirir disponer son:

- Calificación y especialización suficientes para promover la empresa que no conducirla o dirigirla. Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas, Economía, Sociología, Ingeniería, etc.
- Dominio de idiomas.
- Buen conocimiento del negocio. Experiencia profesional en el sector.
- Imagen.
- Etcétera.

5.1.2.4. Las actitudes

Por otro lado los empresarios han de disponer de determinadas actitudes, no exclusivas, pero sí necesarias.

- «Juventud»
- Actividad
- Ambición
- Apertura de miras
- Asunción de compromisos
- Asunción de retos
- Audacia
- Autoestima
- Canalización de iniciativas
- Capacidad de delegar
- Capacidad de diálogo
- Capacidad de emprender[21]
- Capacidad de escuchar
- Capacidad de prever
- Capacidad de relación personal, en particular con los socios y con otras personas vinculadas con la empresa
- Capacidad de asumir y de afrontar riesgos
- Capacidad de síntesis y de análisis
- Capacidad de trabajo
- Capacidad para tomar decisiones
- Capacidad y afán de superación
- Carisma
- Compañerismo
- Compromiso
- Confianza en uno mismo
- Creatividad
- Credibilidad
- Cultura
- Dedicación
- Diligencia

---

[21] REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la Lengua Española.* Edición electrónica, versión 21.1.0, Real Academia Española, 1992, Espasa Calpe, Madrid, 1995.
emprender:
Del lat. in, en, y prendere, coger.
1. tr. Acometer y comenzar una obra, un negocio, un empeño. Se usa más comúnmente hablando de los que encierran dificultad o peligro.

- Disponibilidad
- Don de gentes
- Eclécticismo
- Emprendimiento
- Entusiasmo
- Equilibrio
- Espíritu de reciclaje
- Espíritu de servicio
- Fe
- Flexibilidad
- Identificación con la empresa
- Ilusión
- Imaginación
- Iniciativa
- Innovación
- Integridad
- Inteligencia
- Intuición
- Justicia
- Liderazgo
- Método
- Motivación
- Optimismo
- Organización
- Orgullo
- Perseverancia
- Polivalencia
- Pragmatismo
- Prudencia
- Realismo
- Responsabilidad
- Sentido común
- Sentido de la jerarquía
- Sentido de la oportunidad
- Solidaridad
- Solvencia personal, moral y financiera
- Tenacidad
- Tener convicciones morales sólidas
- Tener sentido del reparto justo (de lo positivo y de lo negativo)
- Transcendencia
- Transmitir confianza
- Transmitir sus actitudes
- Valentía
- Vocación

5.1.2.5. Diferencias que matizar

5.1.2.5.1. *El trabajador-asalariado y el trabajador-socio*

La diferencia entre el que trabaja asalariado y el que trabaja como empresario, es que el primero trata de hacer óptimo su relación satisfacciones-sacrificios (renta de trabajo-horas y calidad de trabajo), y el segundo no; como el artista. Dicho de otro modo; el primero puede acabar aborreciendo su función, su tarea, su trabajo —que no es suyo—, mientras que el segundo sólo se encuentra en su función.

La diferencia entre los trabajadores-socios de una sociedad cooperativa de trabajo asociado y los de una empresa de participación capitalista convencional (sociedad anónima laboral o sociedad limitada laboral) es formal y real: mientras que los primeros son empresarios, los segundos son asalariados; los primeros trabajan como creadores de riqueza, mientras que los segundos alquilan su fuerza de trabajo (aunque sean socios capitalistas).

5.1.2.5.2. *El empresario y el capitalista*

Es conveniente diferenciar al empresario del capitalista o especulador.

- Para el empresario el capital (suyo o de otros) es un medio o un instrumento para desarrollar su función: emprender actividades de producción y distribución de bienes y servicios de cara a conseguir su fin: generar riqueza y distribuirla.
- Las personas jurídicas pueden ser empresas: pero puede ser que quien las emprenda sea un capitalista convencional. Y para el capitalista, persona física o jurídica, el capital (suyo) es un fin en sí mismo: lo invierte sin preocuparle la actividad que financia, tan sólo la rentabilidad esperada, medida de una u otra forma.

5.2. El microemprendimiento[22]

Se incluyen bajo el epígrafe de microemprendimientos productivos[23] a un movimiento de constitución y mantenimiento de empresas de pequeña y muy pequeña dimensión (con escaso número de trabajadores, igual o menos de 10 trabajadores, aunque su cifra de negocios pueda variar en un rango muy amplio),[24] desarrollando actividades productivas de carácter artesanal, profesional o de tecnología punta,[25] ubicadas en el ámbito urbano o rural, de naturaleza privada, de propiedad individual o asociativa, con capital modesto originado en ahorros personales o familiares, con incidencia en ciertos casos del tra-

---

[22] GARCIA-GUTIERREZ FERNANDEZ, Carlos, y LEJARRIAGA PEREZ DE LAS VACAS, Gustavo Raúl. *Las empresas de participación de trabajo asociado (las sociedades cooperativas de trabajo asociado, las sociedades anónimas laborales, y las sociedades de responsabilidad limitada de trabajo asociado): manifestaciones excelentes del microemprendimiento económico-financiero.* En: VARIOS AUTORES: *Inquirens, docens, ducens.* Homenaje al Prof. Dr. Emilio SODEVILLA GARCIA. País Vasco: Universidad, Milladoiro. pp. 217-230. En: CIRIEC-España, n.º 22, enero de 1996. pp. 59-80. Depósito Legal: C-209/97.

[23] SCHUJMAN, León. *El microemprendimiento,* ALCECOOP, Buenos Aires, 1992.
SCHUJMAN, León. *La microempresa en el desarrollo local y regional. Una contribución para el ciudadano,* Universidad Nacional de Rosario Editora, 1992.

[24] SCHUMACHER, Erich F. *Lo pequeño es hermoso,* Hermann Blume, Madrid, 1990, 2.ª ed.

[25] *«la reconversión industrial que promueve el desarrollo tecnológico ha actualizado el papel de las microempresas como las más aptas para ciertas actividades difíciles de abordar por medio de las grandes estructuras productivas»* SCHUJMAN, León. *La microempresa en el desarrollo local y regional. Una contribución para el ciudadano,* Universidad Nacional de Rosario Editora, 1992, p. 5.

bajo familiar, produciendo bienes de consumo o prestando servicios en el medio de su radicación con la eficiencia que asegura su participación y permanencia en el mercado competitivo.[26] Al albur y a propósito de las circunstancias que condicionan la economía contemporánea en cualquier parte del mundo, todo occidental, todo de mercado y todo capitalista.

Es una voz no muy frecuente, aunque cabe augurar un desarrollo sostenido relacionado con fenómenos como el teletrabajo, y estrechamente relacionado con el concepto de la pequeña y muy pequeña empresa. Ahora bien mientras que los microemprendimientos son una manifestación más de las pequeñas empresas, éstas no tienen porque ser el resultado de microemprendimientos.

El microemprendimiento no tiene porque llevar necesariamente a la creación de empresas, sino al desempeño de muchos trabajos autónomos.

El rasgo fundamental que lo define es el carácter de empresarios de quienes llevan a cabo («emprenden») actividades productivas revestidos bajo las fórmulas jurídicas correspondientes, que no conllevan el consiguiente riesgo inherente.

Fórmulas con buenas expectativas de futuro son:

- Las empresas de trabajo temporal.
- Las sociedades cooperativas de trabajo asociado se pueden constituir como empresas de trabajo temporal. Y pueden ser una buena alternativa al sistema de explotación que suponen esas empresas.
- Las sociedades laborales.

El fundamento es la conocida sentencia «hay que enseñar a pescar más que dar peces». Y en este sentido es conveniente recordar que los pescadores se ponen uno al lado del otro en la margen del río, compartiéndolo; no uno detrás de otro.

Es imprescindible facilitar el acceso al crédito, pero eso esta empezando a resolverse: con la información y la profesionalización de la entidades financieras; y con la generalización de la microfinanciación[27] que es un programa que se pensó en el ámbito planetario para resolver problemas de regiones muy depauperadas. Este sistema da lugar a microinversores.

---

[26] Véase SCHUJMAN, León. *La microempresa en el desarrollo local y regional. Una contribución para el ciudadano,* Universidad Nacional de Rosario Editora, 1992, p. 7.

[27] Muhammad YUNUS. Economista. Fundador y director ejecutivo del Grameen Bank, el banco. *El banco de los microcréditos. El Banco de los pobres.*

5.2.1. El autoempleo (sic)

El término autoempleo denota la asunción de un papel pasivo en la empresa, de auto trabajo manteniendo el complemento de «por cuenta ajena», de prestación de trabajo «como si» se estuviese en régimen de dependencia, de conformismo, de sometimiento a la iniciativa de otro u otros, que son los empresarios, los emprendedores. Es propio de una ideología que pretende que las cosas sigan como siempre, no es innovadora ni es revolucionaria. Es absurdo lo de autopatrono, igual que lo de autoempleado. Lo correcto es hablar del empresario o del eufemismo emprendedor.

El término emprendimiento no requiere el prefijo auto. Por sí solo denota una actitud positiva, activa, de creación de riqueza. En definitiva: empresarial.

5.2.2. La participación

La acción y efecto de tomar parte en una cosa incrementa la productividad, y de ahí, la competitividad[28] tanto del partícipe, como de la organización debido al efecto de involucración con la organización, al compromiso, que conlleva. Por esta razón muchos sistemas de incremento de la productividad han propuesto sistemas de participación más o menos sofisticados. Desde la Escuela del Pensamiento Administrativo[29] hasta los procedimientos del trabajo en equipo asociados a la producción del bien.[30]

La empresa en crisis favorece la participación, para salvar el barco, por la necesidad de salvarse uno mismo. De ahí la posibilidad de sugerir una crisis permanente en la empresa para favorecer la participación.

Es diferente la participación en la empresa en la que:

- el interesado no es socio.
- el interesado es socio y los demás no son socios.
- el interesado es socio y los demás también son socios.

Sin participación no hay democracia en la economía:[31] precisamente la participación en los procesos de producción y distribución,

---

[28] Informe sobre el Empleo de la OCDE de 1985 y Martín BEICHMAN de la Universidad de Harvard.

[29] Encabezada por Elton MAYO.

[30] BERGGREN, CH. *The Volvo Experience,* Londres: Ed. Mac Millan Press Ltd., 1992. En: CASTILLO, J. J.: (Comp.) *Las nuevas formas de organización del trabajo.* Madrid: Ed. MTSS, 1988.

[31] Aquí se puede aplicar, sin más que asociar organismo a organización la interesante teoría del famoso biólogo Jean Baptiste de MONET, caballero de LAMARCK (1744-1829),

libre y consciente, a ser posible fuera de los sistemas convencionales de contratación.

5.3. Manifestaciones de la concentracion empresarial sin vinculacion patrimonial

La armonización de la pequeña dimensión empresarial, para conseguir una adecuada participación, con el gran tamaño, para resolver el problema de la necesaria competitividad se consigue a través de las redes de empresas: mediante la reunión, la colaboración, y la cooperación empresarial.

El concepto de red es particularmente apto para conciliar y adecuar los procesos de producción y distribución de microempresas muy activas, muy flexibles, muy adaptables, etcétera; y es la solución al individualismo de los empresarios.

Lo que dirime en la clasificación de la tabla que sigue es que las organizaciones que se concentran puedan constituir una unidad distinta con responsabilidad formal.

Sólo los que si tienen figura jurídica pueden tener personalidad jurídica, es decir: capacidad de contratar, de obrar, etc. En suma, de ser titular de derechos y obligaciones. Generalmente todo el que tiene ropaje jurídico tiene capacidad jurídica. Sin embargo, hay casos, como la comunidad de bienes, las sociedades civiles o las sociedades irregulares que tienen ropaje jurídico pero no tienen personalidad jurídica.

El consorcio[32] no tiene figura jurídica.[33] No tiene órgano central. Es un concierto o contrato, con una proyección temporal limitada, entre empresas que adoptan la forma jurídica que más convenga a las circunstancias.

---

autor de varios libros, siendo el más importante el titulado *Filosofía Zoológica* que contiene la primera teoría científica de la evolución basada en los siguientes principios:

- Todos los organismos tienden hacia un perfeccionamiento por medio de una fuerza interior: el impulso vital.
- Las alteraciones del entorno producen nuevas necesidades en los diferentes organismos.
- Dadas estas necesidades, los organismos se ven obligados a utilizar determinados órganos con mayor o menor intensidad. Los órganos tienden a desarrollarse o a atrofiarse por su uso o desuso: «*la función crea el órgano.*»
- Estas alteraciones son hereditarias.

[32] El vocablo «*consorcio*» proviene de consorte, o con la misma suerte; aunque otro punto de vista, más pesimista, se refiere a los cónyuges o con el mismo yugo.

[33] Otra cosa es un organismo administrativo, que recibe el nombre de consorcio pero que es una unidad administrativa de derecho público y con personalidad jurídica otorgada por las leyes de derecho público. Por ejemplo, el consorcio de transportes, que es un organismo autónomo.

5.3.1. Descripción de las formas de concentración empresarial sin vinculación patrimonial[34]

FORMAS	POR RAZON FUNCIONAL			POR RAZON DE DIRECCION			POR AMBAS RAZONES		
	Con figura societaria específica		Sin figura societaria específica	Con figura societaria específica		Sin figura societaria específica	Con figura societaria específica		Sin figura societaria específica
	Con capacidad jurídica	Sin capacidad jurídica		Con capacidad jurídica	Sin capacidad jurídica		Con capacidad jurídica	sin capacidad jurídica	
Genéricas	Unión Temporal de Empresa	Asociación de empresas				Grupo de empresa		*Cártel*	
	Agrupación de interés económico		Consorcio			Grupo de sociedades: matriz y finales		Central de compras y de ventas	
		Grupo de exportadores							
		Club de empresas							
	Empresas de participación:			Sociedad tenedora			Sociedad de empresa (S.A.)		
	• Sociedad Cooperativa de primer grado						Agrupación interprofesional		
	• Mutua								
	• Cofradía								
	• Sociedad Laboral								
	• Sociedad Agraria de Transformación								
	• Sociedad de garantía recíproca								
	Unión Temporal de Empresa								
	En el sector económico agrario:								
	• Organización es de Productores de Frutas y Hortalizas								
	• Asociaciones de Productos Agrarios								
Específicas de las sociedades cooperativas	Sociedad Cooperativa de 2.° y ulterior grado			Unión y federación			Sociedad cooperativa de servicios		
	Sociedad Cooperativa de integración			Grupos de sociedades coperativas					

[34] Basado en GARCIA-GUTIERREZ FERNANDEZ, Carlos. *La concentración económico-empresarial de las cooperativas.* En: Proyecto de investigación, presentado para el Concurso a la plaza n.° 5 del Cuerpo de Catedráticos de la Universidad Complutense de Madrid, Area de Conocimientos de Economía Financiera y Contabilidad, convocada por Resolución Rectoral de la Universidad Complutense de 25 de agosto de 1988 (BOE n.° 221, del 14 de septiembre), celebrada el 11 de mayo de 1989; 218 pp. Agradecimientos por la sugerencias de mejora a la doctorada María José FERNANDEZ GUADAÑO.

6. CONCLUSIONES: LA SINTESIS DEL PLANTEAMIENTO FINALISTA DE PARTIDA

Sin ánimo de hacer un resumen, se relacionan, en lo que sigue solamente algunos aspectos significativos y alguna propuesta de acción.

- El panorama es muy complejo, pero lleno de buenas expectativas.
- Los Estados tienden a reducir su importancia y las culturas regionales se potencian.
- La creciente disponibilidad de información está transformando sustancialmente los procesos de producción y distribución.
  - Cada vez es más posible:
    - Sustituir trabajos y funciones que se pueden automatizar en todas las actividades convencionales; y desde luego en la actividad agrícola, pesquera y ganadera.
    - Tener independencia del lugar de trabajo en muchas tareas: el teletrabajo.
  - La trasparencia en el mercado es cada vez mayor, y consiguientemente la democracia económica.
  - El concepto de red trasciende de la propia RED y empapa todo el panorama económico.
- La economía es cada vez más global.
- Los sectores económicos se confunden (en el mejor sentido de la palabra) cada vez más.
- Se demanda cada vez más la reconstrucción del medio ambiente.
  - Hay una demanda creciente de vuelta al mundo rural, que no agrícola: de vinculación con el territorio.
  - La agricultura no ha de ser la actividad prioritaria del ámbito rural. El desarrollo del territorio ha de encontrar ocupaciones parciales enriquecedoras que no sean eventuales (medio ambiente, nuevos yacimientos de empleo —el reemplazamiento de los servicios que el denominado Estado de Bienestar deja en manos de la sociedad—, ocio).
- La ausencia de fronteras genera la búsqueda de la interioridad.
  - Se registra un individualismo creciente: el ser humano es libre e igual.

- Se busca la máxima rentabilidad, pero conjunta: se busca más la felicidad que la riqueza (el capitalista busca rentabilidad).
- Hay más posibilidades de ocupar el tiempo en el ocio, en la contemplación, y en la creación.

- Las personas emprendedoras son individualistas y tienen sentido de la creación.
  - Hay un cambio de actitud: las personas dejan de ser de las de segunda categoría (administradoras) para ser más ya sea actoras o alternativamente de la tercera categoría, del no hacer nada (dedicarse al ocio o a la reflexión o a la contemplación o a la meditación).
  - El poder —de decisión— cambia de estar en manos de las personas con recursos financieros escasos a estar en manos de las personas con ideas, proyectos, imaginación, capacidad, etc.

- La figura del emprendedor se va a revalorizar.
- La situación de:
  - a) Transparencia, genera expectativas.
    - El emprendimiento (que no el autoempleo) está siendo promovido y establecido por las condiciones de un mercado cada vez más trasparente y por un nivel de información y de formación cada vez mayor.
  - b) Transformación de las instituciones en organizaciones, por tanto, de falta de seguridad, genera necesidad.

- En el terreno económico es posible, y necesaria, la participación, en términos de igualdad.
  - El poder se va a ejercer desde las personas, democráticamente.
  - Las organizaciones empresariales tienden a ser cada vez más pequeñas. Se atomizan las actividades empresariales.
  - Las empresas agruparán a empresarios en términos de igualdad.
    - Las microempresas se revestirán con figuras jurídicas de manera que sean sociedades cooperativas, aunque sólo sean «de hecho».

- La economía en red, o las redes de empresas, se implantarán como formas de reducción de la incertidumbre.
  - Los sistemas de producción facilitan y favorecen la formación de redes de unidades económicas de producción muy pequeñas.

- Todo lo que precede se conviene con el desarrollo del cooperativismo, como manifestación más depurada de las redes de empresarios en democracia.
  - Las redes de sociedades cooperativas serán de hecho.
    - El concepto de economía social se diluirá porque toda la economía es social ya, pero lo será cada vez más.
    - La sociedad cooperativa es una empresa de empresarios en democracia, como no puede ser de otro modo. Y asume dos cosas: la radicación al territorio de los socios y la vocación de intercooperación en un ámbito trasnacional (la Alianza Cooperativa Internacional es la única organización empresarial de ámbito mundial).

La política, como se dice más arriba, que es más conveniente en el tiempo que nos toca vivir es, en el horizonte de lo táctico: eliminar trabas, burocracias, inconvenientes, limitaciones; y en el orden estratégico, aunque también sea a muy corto plazo, promover el sentido de la participación en todo y en todos.

Sólo desde la participación se puede comprender el mundo que nos toca vivir; y con base en ella se justifica y se hace legítimo la distribución del poder de decisión, para el establecimiento de los objetivos, de acuerdo con el principio de una persona, un voto.

7. ANEXO. RELACION DE ACTIVIDADES PRODUCTIVAS DE FUTURO

Es una relación no exhaustiva, con inclusión de los denominados yacimientos de empleo, ordenados con dos prefijos separados por una coma (el primero clasificador, y el segundo para numerar del 1 al 17); con especificación de los códigos establecido en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas y en el Impuesto sobre Actividades Económicas, con el fin de especificar que se trata de actividades ya codificadas.

TABLA

ACTIVIDAD ECONOMICA: incluye, clasificados, los denominados yacimientos de empleo (en itálica)*	C.N.A.E.-93**	I.A.E.***
A. *Los servicios de proximidad.*		
1. *Los servicios de la vida diaria.*	85.3	95
Acción social	85.3	95
	85.311	x
Asistencia a grupos: marginales (ancianos, drogadictos, alcohólicos).	85.315	952
a) *Los servicios a domicilio.*	85.323	952
a') *La ayuda a domicilio a las personas mayores (en los hogares con cabeza de familia de 65 años ó más y otros servicios similares a la tercera edad) y con minusvalías, atención sanitaria preparación de comidas y tareas domésticas.*	85.323	952
b) *La atención a la infancia.*	85.322	951
b') *La atención a la infancia prestados en guarderías y a domicilio: guardería de niños sin escolarizar (niños de 0 a 5 años) y, para los escolarizados, fuera de los horarios de clases, incluidos los desplazamientos entre el domicilio y la escuela.*	85.322	951

* Recogido en la parte dedicada al empleo en Jacques DELORS. *El Libro Blanco sobre la estrategia a medio (sic) plazo para el crecimiento, la competitividad y el empleo de la Unión Europea.* Lista y retos del siglo XXI. Unión Europea. http://yacim.ØØ.html (local). http://Libro blanco DELORS.

** Anexo de ESPAÑA: 28247 DECRETO 1560/1992, de 18 de diciembre, del Ministerio de Economía y Hacienda, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNA. E-93), BOE. del Martes 22, p. 433.350-433.366.

*** 23930 REAL DECRETO LEGISLATIVO 1175/1990, de 28 de septiembre, por el que se aprueban las tarifas y la instrucción del Impuesto sobre Actividades Económicas. MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA. BOE n.° 234. Sábado, 29 de septiembre de 1990. P. 28318-28343.
23930 (cont.) REAL DECRETO LEGISLATIVO 1175/1990, de 28 de septiembre, por el que se aprueban las tarifas y al instrucción del Impuesto sobre Actividades Económicas. (Continuación). MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA. BOE n.° 235. Lunes, 1 de octubre de 1990. P. 28414-28424.
23930 (cont.) REAL DECRETO LEGISLATIVO 1175/1990, de 28 de septiembre, por el que se aprueban las tarifas y la instrucción del Impuesto sobre Actividades Económicas. (Conclusión). MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA. BOE n.° 236. Lunes, 2 de octubre de 1990. P. 28563-28615
REAL DECRETO LEGISLATIVO 1259/1991 de 2 de agosto de 1991 sobre tarifas e instrucción correspondiente a la actividad ganadera independiente. MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA. BOE n.° 187. 6 de agosto de 1991.

(Continuación)

ACTIVIDAD ECONOMICA: incluye, clasificados, los denominados yacimientos de empleo (en itálica)	C.N.A.E.-93	I.A.E.
Servicios a domicilio.	85.323	952
Cuidado de niños y asistencia a ancianos a domicilio.	85.323	952
Ayuda a enfermos discapacitados no ingresados.	85.321	952
Ayuda a los jóvenes con dificultades de reinserción.	85.325	951
Servicios a los minusválidos, ancianos, servicios domésticos, desplazamientos de niños.	85.325	952
c) *Las nuevas tecnologías de información y comunicación.*	64.2	76
Servicios telemáticos.	64.2	769
		964
d) *Las ayudas a los jóvenes con posibilidades de inserción.*	85.321	951
		952
d') *La asistencia a jóvenes en dificultad, mediante apoyo escolar, oferta de ocio —especialmente deporte—, y acompañamiento de los más desfavorecidos.*	85.325	952
B. *La mejora de las condiciones de vida.*		
1. *Los servicios para la mejora de la calidad de vida.*		
a) *La mejora de la vivienda.*	45.3	501
Construcción Reformas Decoración Inmobiliaria.	45	501
Infraestructura.	45	501.2
	45.253	504
a') *La mejora y seguridad de edificios de viviendas.*	45.253	501.2
		501.1
		507
		501
— *Renovación de barrios y viviendas antiguos para mejorar las comodidades (equipamiento sanitario, aislamiento contra ruidos) y la seguridad.*	45.217	921.6
	45.320	921.9
b) *La seguridad.*	74.6	849.4
Seguridad	74.6	849.4

(Continuación)

ACTIVIDAD ECONOMICA: incluye, clasificados, los denominados yacimientos de empleo (en itálica)	C.N.A.E.-93	I.A.E.
c) *Los transportes colectivos locales.*	60.211	721.1
c') *El desarrollo de transportes colectivos locales más cómodos, más frecuentes, accesibles (minusválidos) y seguros, y oferta de nuevos servicios, como los taxis colectivos en zonas rurales.*	60.212	721.1
d) *El aprovechamiento de los espacios públicos urbanos.*		
e) *Los comercios de proximidad.*	52	64
	52	64
	52.1	64
		65
e') *El mantenimiento de los comercios de proximidad en las zonas rurales y también en los barrios periféricos.*	52	64
C. *Los servicios culturales y de ocio.*		
1. *El turismo.*		
2. *Los medios audiovisuales, Ocio y cultura.*	63.3	755
Encauzamiento del consumo hacia el turismo rural.	63.3	755
a) *El sector audiovisual.*	92	96
	92.1	961
	92.2	962
		963
3. *La revalorización del patrimonio cultural local e histórico.*		964
a) *El patrimonio cultural.*	92.52	966
b) *El desarrollo cultural local.*	92.52	966
	92.52	966.9
Mantenimiento y promoción del patrimonio cultural.	92.52	966
Desarrollo cultural local.	95.521	966.1
D. *Los servicios de medio ambiente.*		
1. *La protección del medio ambiente.*		
a) *El tratamiento de residuos.*	37	921.5
a') *La gestión de los residuos sólidos urbanos.*	37	921.5
Tratamiento de residuos.	37	921.5
	37.100	921.5
Recogida y distribución de papel reciclado.	37.2	622

(Continuación)

ACTIVIDAD ECONOMICA: incluye, clasificados, los denominados yacimientos de empleo (en itálica)	C.N.A.E.-93	I.A.E.
	37.200	921.4
b) *La gestión del agua.*	40.3	153
	41.0	16
b') *El tratamiento de aguas y saneamiento de zonas contaminadas.*	90.001	921.4
c) La protección y mantenimiento de las zonas naturales.	90.003	921
		912
c') *El mantenimiento de zonas naturales y de espacios públicos (reciclaje local de residuos).*	90.003	921
d) *La regulación y control de la contaminación e instalaciones correspondientes.*	90.003	921.6
Protección y mantenimiento de zonas rurales.	90.003	921
		912
Regulación y control de la contaminación	90.003	921.6
d') *El control de las normas de calidad.*		
— *El equipamientos que ahorren energía, especialmente para los hogares.*	52.4	659.9
	52.4	65
Tiendas de disco de música clásica en provincias.	52.4	659.9
Aprovechamiento de los espacios públicos urbanos.		
Desarrollo rural.		
Incorporación de sistemas de calidad.		
Intermediación.		
Mejora de la inteligencia.		
Prospectiva cuantitativa con la deuda pública.		
Servicios profesionales.		
Asesoría.	74.141	841
Asesoría en normativa sobre ecología en la comunidad europea.	74.111	841
Auditoría medio ambiental.		
Ecoeficiencia.		
Documentación.	92.5	966
Investigación biomédica.	73.1	936.2
Administración de fincas.	70.32	723

(Continuación)

ACTIVIDAD ECONOMICA: incluye, clasificados, los denominados yacimientos de empleo (en itálica)	C.N.A.E.-93	I.A.E.
Gestoría inmobiliaria.	70.32	834
Gestión de sociedades cooperativas de viviendas.	74.1	842
Publicidad.	74.40	844
Relaciones públicas.	74.142	844
Arquitectura.	74.201	843.2
		411
Arquitectura bioclimática.	74.201	843.2
Restauración.	74.204	862
Diseño.		843.5
Servicios Sociales (como consecuencia del traspaso de las funciones del Sector Público).		
Tráfico.		
Edición publicación de revistas.	22.1	476.2
	22.13	476.9
Artes gráficas.	22.2	474
Gestión y tratamiento de residuos.	23.30	921
Comercio Exterior.	51.1	618.1
	51.1	631
	51.1	631
Intermediación en el mercado del arte.	51.1	659.1
Comercio de diversiones.	51.7	965.4
Hostelería y restauración.	55	68
Organización de bodas y banquetes.	55	979
Residencia de estudiantes.	55.234	935.2
		671
		672
Organización de viajes a zonas rurales.	60.32	755
Consultoría.	63.303	755
Mensajería urgente; servicios urgentes a domicilio.	64.12	849.5
Intermediación financiera.	65	81
Tráfico Financiero.	65.12	81
Seguros.	66	82
Correduría de seguros.	66	832.1
Informática.	72	76
Adaptación de sistemas informáticos.	72.200	845
Gestión y mantenimiento de páginas en INTERNET.	72.6	999

(Continuación)

ACTIVIDAD ECONOMICA: incluye, clasificados, los denominados yacimientos de empleo (en itálica)	C.N.A.E.-93	I.A.E.
Invención.	73	936
Creación y elaboración de estudios y bases de datos y análisis estratégicos y de posición.	74.13	846
Selección de personal.	74.5	849.6
Trabajo temporal.	74.502	849.6
Limpieza y conservación.	74.7	922
Distribución de propaganda.	74.833	844
Arqueología.	74.843	843.9
Logística.	74.843	843.9
Comunicación Información Formación.		
Educación.	80	93
Formación para las empresas.	80.421	932
Gestión de cursos para empresas.	80.421	932.1
Formación medioambiental.	80.423	932
Técnicas de estudio.	80.423	933.9
Enseñanza técnicas de estudios.	80.423	933.9
Sanidad.	85.1	94
Saneamiento de la contaminación.	90.0	921
Oferta de actividades deportivas.	92.6	967
Gestión de la práctica del deporte: gimnasio.	92.613	967.1
Promoción del deporte en equipo.	92.623	967.2
Animación sociocultural.	92.7	96
Administración de fiestas infantiles.	92.7	96
Entretenimiento de adultos.	92.7	96
Jardinería.	93	921.2
Tratamiento de la belleza.	93.020	972.1
Asistencia domiciliaria.	93.05	979.9

MESA REDONDA

Las formas empresariales de la denominada «Economía Social» y las organizaciones del «Tercer Sector» de la economía

Rubén Villa Benayas
Presidente de la Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado (UCMTA).

Ricardo Latorre Lázaro
Gerente de la Agrupación de Sociedades Laborales de Madrid (ASALMA).

Antoni Puig i Olle
Fundación Engrunes.

Vidal García Alonso
Técnico del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO). Miembro del Equipo Permanente de Investigadores de la Escuela de Estudios Cooperativos.

CIUDADANOS EN LA ECONOMIA, EMPRENDEDORES EN LA SOCIEDAD

por
RUBEN VILLA BENAYAS*

1. MOVIMIENTO COOPERATIVO ESPAÑOL Y MADRILEÑO

El movimiento cooperativo surge como una respuesta de los sectores trabajadores organizados a mediados del siglo pasado, en plena *revolución industrial* inglesa. En una época de gran transformación económica y social y de una ingente acumulación del capital, se trata de una alternativa generada por las clases subalternas, condicionada espacialmente por dos factores:

- La necesidad de un segmento de la población de dotarse de medios organizativos, económicos y sociales frente a la embestida del capital y del mercado.
- La constitución de un espacio paliativo de las duras condiciones de vida que soportaban los/as obreros/as durante la segunda mitad del siglo XIX.

Es indudable que el movimiento cooperativo, desde aquellos primeros *pioneros de Rochdale*, bebe de distintas fuentes para su desarrollo. En especial, de todo lo representado por el denominado socialismo utópico, en concreto las tesis de Owen y Saint Simon; por otro lado del marxismo, desde una perspectiva transformadora de la sociedad; en otro sentido, desde el sector más social

* Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado.

de la Iglesia, un sector que encontrará luego su definición en las tesis de León X.

En España, el movimiento surge durante la década de 1860-70 del pasado siglo, en dos sectores concretos: el sector de consumo, en Euskadi, Asturias y, en menor medida, en Cataluña y Madrid; y el sector agrario, en Andalucía y Extremadura. Durante el breve período de la Primera República, es incentivado por medidas gubernamentales y crece en los sectores señalados, con el apoyo especial de los grupos sindicales socialistas. Al tiempo, con el auge del anarquismo y del anarcosindicalismo, se va nutriendo otro importante grupo (en especial en el sector agrario andaluz y en un nuevo sector productivo en Cataluña) que llegará a ser el más poderoso en el seno del movimiento.

Se configuran así dos tendencias dentro del movimiento cooperativo español: una, que podríamos denominar *socialista*, con una gran impronta en Madrid, Euskadi y Asturias, sobre todo ligado al cooperativismo de consumo, de crédito y algo de producción; otra *autogestionaria*, importante en Andalucía y Cataluña, representada en el sector agrario, consumo y producción.

Estos sectores mantienen importantes pulsos entre sí. Sólo el primero es reconocido por la Alianza Cooperativa Internacional. Al tiempo, surgen expresiones de cooperativismo de corte cristiano.

El momento de auge coincide con la década de los 20 y, sobre todo, la década de los 30, durante la Segunda República. Tras la derrota del gobierno constitucional republicano en 1939, la dictadura franquista rompe con la anterior tradición cooperativa democrática, estableciendo no obstante un modelo de *cooperativismo oficial* muy ligado al sindicato vertical, etc. Asienta sus bases en especial en el sector agrario. Este proceso se produce con violencia, destruyendo las bases económicas y sociales anteriores.

El advenimiento del actual régimen constitucional supone el resurgir del movimiento cooperativo. A lo largo de la dictadura, en especial, en su fase final, van apareciendo de forma incipiente expresiones cooperativas democráticas, sobre todo en el sector de producción (trabajo asociado) y en el de consumo. Muestra de ello sería la actual Mondragón Corporación Cooperativa, proveniente del movimiento cristiano social. También existe un movimiento creciente de cooperativismo de vivienda.

Las décadas de los 70 y 80 supone un período de afianzamiento del movimiento cooperativo existente. Este se dota ya de estructuras de representación participativa y democrática, rompiendo con el pasado del franquismo. Supone esto la consecución de un marco legislativo estatal (con posterioridad también regional) y la aparición de nuevas empresas cooperativas, en muchos casos provenientes del

movimiento social (Mov. Vecinal, sindicatos, movimiento de mujeres, etc.).

En esta nueva realidad del movimiento cooperativo se cruzan algunas variables a tener en cuenta, que no desarrollaremos en estas páginas:

- El atraso del movimiento en España frente al resto de Europa, debido al condicionante político que supone la guerra civil y la dictadura.
- La crisis económica que en España encuentra su expresión más clara en unas elevadas tasas de desempleo, muy superior a la media europea.
- Los procesos de globalización, que han de acometerse a gran velocidad, sin tener previamente asentadas estructuras de desarrollo.
- La incipiente salida a la sociedad, que conlleva un insuficiente reconocimiento no sólo de las administraciones públicas, sino también de los movimientos sociales.

2. PRINCIPIOS Y VALORES COOPERATIVOS

Las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) comparten y adaptan sus estructuras y funcionamiento a los principios cooperativos:

2.1. Principio de libre adhesión

Las CTA están integradas por los/as socios/as trabajadores que libre y voluntariamente aceptan las responsabilidades derivadas de su doble condición de socios y trabajadores. Nadie puede ser discriminado o excluido por motivos políticos, sindicales, religiosos, de nacionalidad, sexo, opción sexual, etnia o estado civil.

2.2. Principio de «puertas abiertas»

La admisión de nuevos socios trabajadores está sujeta únicamente a las necesidades de la actividad y a la satisfacción, por el socio, de la aportación obligatoria mínima fijada en los Estatutos. El importe de la misma se establece armonizando las necesidades de la cooperativa de contar con recursos propios y el principio de facilitar y favorecer la incorporación de nuevos socios.

2.3. Principio de ampliación de la base de socios

Las cooperativas se incluyen en el mandato expresado en el artículo 129 de la Constitución Española: «Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.»

2.4. Principio de gestión democrática y participada

Las CTA son organizaciones *autogestionarias,* en las que la gestión es colectiva y está presidida por el principio de «*un socio, un voto*». La estructura y modo de funcionamiento, en forma alguna, se resuelve en un estéril asambleísmo, que haría de las cooperativas empresas ineficientes; sino que se articula en un sistema de órganos de gobierno democrático y de responsabilidades individuales que responden ante la asamblea de socios.

2.5. Principio de soberanía del trabajo y carácter instrumental y subordinado del capital

Las CTA son sociedades de trabajo, no son sociedades de capital. Reúnen a personas naturales, con la edad legal y capacidad física e intelectual para trabajar, teniendo por objeto proporcionar a los socios empleos estables en la producción común de bienes y servicios para terceros.

En ese marco, el capital es un instrumento necesario para la adquisición y movilización de los activos precisos en el desarrollo de la actividad. Las aportaciones de los socios se orientan a ese fin. No están determinadas por la persecución del dividendo. La regla de «un socio, un voto» es contraria a la distribución de los derechos de voto en función de la participación en el capital social.

2.6. Principio de ausencia de fin de lucro

En las CTA, el principio de la primacía del trabajo sobre el capital se prolonga al máximo, hasta concretarlo en este principio de

la ausencia de fin de lucro, en diferencia del obvio beneficio empresarial.

- El desempeño de los cargos de miembro del Consejo Rector es gratuito, sin perjuicio de que la Cooperativa debe compensarles los gastos en que incurran en razón del cargo.
- Las aportaciones de los socios al capital social, sean obligatorias o sean voluntarias, no devengan intereses.
- Los fondos de reserva de la cooperativa tienen el carácter de irrepartibles entre los socios.

2.7. Principio de intercooperación

Al objeto de ampliar y mejorar la prestación de los servicios, *las CTA cooperan entre sí estableciendo colaboraciones y alianzas locales, regionales, nacionales e internacionales.*

2.8. Principio de formación

La primacía del trabajo se plasma, también, en este principio. Las CTA velan por la formación y reciclaje continuos de sus trabajadores en un triple sentido:

- mejora de la cualificación profesional requerida en la prestación del servicio;
- aprendizaje de las herramientas de la gestión que permita ahondar en la gestión democrática y participada;
- mejora de la cualificación general y específica que refuerce la situación de los socios.

2.9. Principio del compromiso con la sociedad o del interés por la Comunidad

Las CTA surgen y se desarrollan vinculadas a un entorno socioeconómico concreto, lo que supone, de un lado, un sólido enraizamiento con el entramado local y, de otro lado, un vivo compromiso con los usuarios, beneficiarios o clientes del servicio. Las CTA se configuran como un factor de apoyo al desarrollo endógeno en tanto que reúnen y aplican recursos financieros, humanos y materiales de carácter local y por cuanto el objetivo es el desarrollo del colectivo de trabajadores y, por ende, de la comunidad en que se inserta.

3. LA UNION DE COOPERATIVAS MADRILEÑAS DE TRABAJO ASOCIADO

La Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado nace en 1985, como fruto de la unidad de dos organizaciones democráticas preexistentes. Aglutina a todo el movimiento de producción existente, alrededor de 800 empresas en ese momento.

Desde su nacimiento, la Unión se incorpora a la creación de organizaciones estatales y también al ámbito internacional. En el primer caso, participa muy activamente en la creación de la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA). En el segundo ámbito, entra a formar parte del Comité Europeo (CECOP), del Comité Internacional (CICOPA) y, por tanto de la ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL (ACI), máxima instancia de representación y de presencia cooperativa en el mundo.

LA UCMTA trabaja en coordinación con otras muchas expresiones sociales y económicas regionales, estatales e internacionales. Desde 1991 mantiene la responsabilidad de los Programas de Desarrollo en América Latina de CICOPA. Estos programas se han llevado a cabo fundamentalmente en el Cono Sur (Argentina, Uruguay y Paraguay) y en América Central (en especial, Costa Rica y El Salvador); en la mayor parte de los casos han contado con la colaboración de ONG internacionales y locales, que han facilitado la consecución de los resultados.

En el seno del movimiento cooperativo estatal, la UCMTA representa una alternativa progresista, defensora de los valores cooperativos antes expresados. Ello supone que su apuesta básica es la defensa de los intereses cooperativos ante las instituciones y en la sociedad, así como hacer de los valores ámbitos *visibles* en el marco social.

¿Qué quiere decir esto? Entendemos que el cooperativismo es una alternativa económica de la que se ha dotado la sociedad civil organizada y que, como tal, debe incorporarse al ideario y a las prácticas de las distintas expresiones del movimiento popular. En estos momentos, la puesta en práctica del cooperativismo no es sólo un desafío en busca de creación de empleo estable y de calidad en una sociedad capitalista avanzada como es la española.

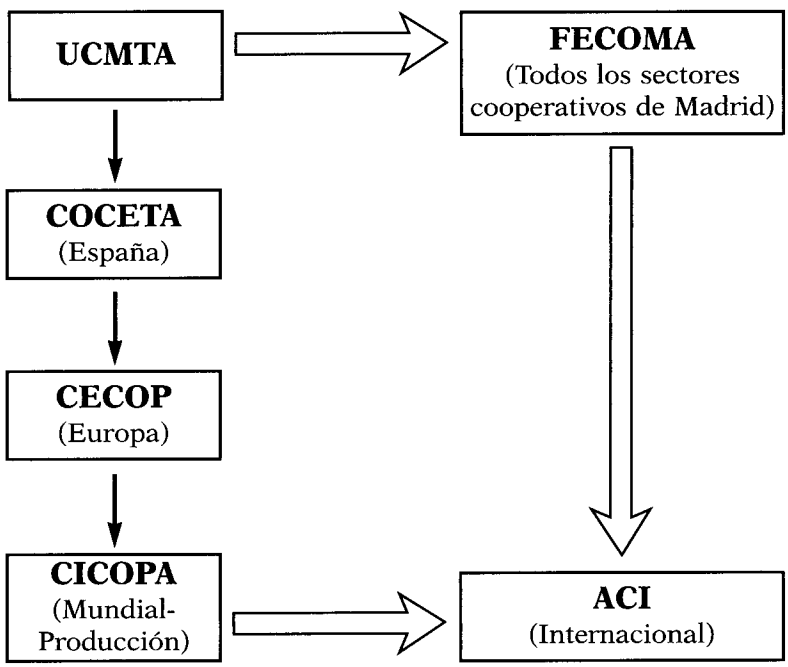
El cooperativismo es también una propuesta alternativa al marco neoliberal imperante, promoviendo un modelo organizativo autogestionario y participativo y un patrón económico ajustado al desarrollo sostenible, en respeto con las condiciones del entorno y en defensa de los intereses de las mayorías.

De esto se desprende el compromiso específico de las cooperativas con sus comunidades más inmediatas, así como en programas de solidaridad internacional.

El cooperativismo entiende, finalmente, que para llevar a cabo sus propuestas requiere de un importante nivel de consenso y de enraizamiento con la sociedad civil organizada. Es decir, debe aportar desde su humildad espacios concretos que permitan la consecución de una RED de trabajo, en la que participen también asociaciones, sindicatos, otras fórmulas empresariales, movimiento vecinal, movimiento ambientalista, organizaciones de mujeres, ONGD, etc.

Esta visión de red es la que nos permitirá crecer, afianzar determinados valores y determinar un espacio empresarial alternativo, diferenciado, productivo y eficaz.

¿Dónde está la UCMTA?



El itinerario en negro corresponde a las organizaciones de producción o trabajo asociado. El itinerario en blanco corresponde a cooperativismo intersectorial.

4. LOS TRABAJOS ORGANIZATIVOS

Muy sucintamente, explicaremos las áreas de trabajo de la Unión como tal organización.

La UCMTA agrupa alrededor de 400 cooperativas de trabajo asociado de Madrid. Estas CTA son de los siguientes sectores:

- Metal.
- Construcción.
- Textil.
- Artes Gráficas.
- Jardinería y Medio ambiente.
- Enseñanza.
- Iniciativa Social.
- Salud.
- Hostelería y limpieza.
- Alimentación, etc.

La UCMTA cumple con dos funciones fundamentales:

- *Representación*: Es decir, defensa de los intereses de las cooperativas, presión ante las instituciones, labor de *lobby*... En definitiva, tratar de asegurar el desarrollo del movimiento.
- *Servicios*: Para su sostenimiento, las cooperativas requieren de una serie de servicios que faciliten la ejecución de sus programas de trabajo.

En referencia a los programas destacamos:

- *Formación*: Asegura la capacitación de los trabajadores/as de las cooperativas, tanto para afianzar la gestión democrática de las empresas como para mejorar su cualificación técnico-profesional.
- *Asistencia especializada*: Que se concreta en consultoría en materia jurídico-laboral, fiscal, económico financiera, etc.
- *Gerencia Asistida*: Acompañamiento en la gestión de las cooperativas por parte de un equipo multidisciplinar.
- *Desarrollo Sectorial*: Puesta en marcha de proyectos de desarro llo en el seno de los distintos sectores y entre los mismos, que faciliten economías de escala y mecanismos entre empresas.
- *Desarrollo local*: Proyectos de desarrollo en municipios, que permitan generar un marco de crecimiento cooperativo coherente y coordinado entre todos los agentes sociales y económicos de una zona concreta.

La Unión, además, en la defensa de los valores que la sustentan, interviene en distintos sectores con el objeto de potenciar el cooperativismo:

- Jóvenes, con programas de inserción profesional en este colectivo, mediante la creación de cooperativas a las que se acompaña en su desarrollo.
- Mujeres, estableciendo espacios concretos de participación.
- Sectores en riesgo de exclusión social.
- Programas de desarrollo internacional, en particular en América Latina y el Magreb.

El conjunto de programas debe estimular el desarrollo del sector. Siguiendo un lema aprobado en nuestro Primer Congreso: *Ciudadanos en la economía, emprendedores en la sociedad.*

LAS SOCIEDADES LABORALES

por
RICARDO LATORRE LAZARO*

1. INTRODUCCION

Se entiende por Economía Social el conjunto de empresas regidas por los principios de solidaridad, democracia interna y ausencia de lucro personalista de los socios.

A pesar de su centenaria raíz histórica, el concepto de Economía Social ha comenzado a popularizarse en España, sólo en fechas muy recientes. Hasta comienzos de la década de los 80, lo que hoy comienza a conocerse como Economía Social, estaba asimilado casi exclusivamente, al cooperativismo o «movimiento cooperativo».

Economía Social, Cooperativismo o Tercer Sector Empresarial, son términos que se utilizan cada vez más entre la sociedad española, demostrando con ello la importancia creciente de un segmento de la Economía que no forma parte de lo público y no se configura como sector privado tradicional.

La Economía Social es una forma de economía empresarial de naturaleza asociativa; la democracia y la participación es la esencia de dichas sociedades. Son empresas de ciudadanos libres y solidarios, que se asocian para satisfacer sus necesidades económicas y compiten abiertamente en el mercado para conseguir mejores resultados,

* Agrupación de Sociedades Laborales de Madrid (ASALMA).

con la garantía de un servicio propio, cuyas plusvalías revierten al colectivo y a la sociedad. En definitiva se puede definir con la siguiente reflexión:

«El control de los medios de producción por los propios trabajadores.»

Al definir al sector de la Economía Social como aquel que recoge las entidades empresariales constituidas por la asociación libre y voluntaria de los trabajadores para la producción de bienes y servicios, con plena posesión de los medios de producción, se está también definiendo y potenciando el marco legislativo que en su articulo 129.2 de la Constitución Española dice textualmente: «Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las Sociedades Cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.»

Se justifica, así políticamente, la apuesta en el impulso de fórmulas e iniciativas empresariales que conforman el sector de la Economía Social o empresas de participación social.

2. TRABAJO ASOCIADO. UNA NUEVA CULTURA EMPRESARIAL

La constitución de una empresa de trabajo asociado en España se ve en términos generales rodeada de las siguientes circunstancias:

1. Dificultad para obtener la financiación adecuada.
2. Cargas fiscales excesivas.
3. Debilidad comercial ante las grandes empresas.

Si a todos estos problemas les sumamos que casi siempre se trabaja con perspectivas a corto plazo, y se piensa en la empresa más como un medio que como un fin, soliendo confundir la bondad de un ejercicio con la eficacia empresarial, veremos que sólo accediendo a nuevas tecnologías, una correcta cualificación profesional y un eficaz control de gestión, se puede intentar invertir el cúmulo de condiciones adversas con que se enfrentan las empresas de trabajo asociado desde su nacimiento.

El futuro de las empresas de trabajo asociado a nivel empresarial, debe basarse en definir con precisión sus objetivos, determinar

los medios materiales que va a necesitar, analizar las necesidades económicas-financieras, realizar estudios salariales, elaborar un sistema eficaz de gestión, basar su proyecto en estudio de mercado, establecer planes de formación del personal y, por último, estar al día en los avances tecnológicos que se produzcan.

Asociarse para crear riqueza, para distribuirla solidariamente y para desarrollar nuevos proyectos o dar respuesta a nuevas necesidades es la gran fuerza de la Economía Social. Para ello se necesitan empresas flexibles en cuanto a la organización del trabajo, responsables en la participación y contribución de los socios, eficientes en cuanto a criterios de gestión y rentabilidad, y vinculadas a la sociedad y al territorio al que pertenecen.

La clave del éxito y la razón de ser de las entidades de la Economía Social radica en su capacidad de aunar los valores de la participación, la responsabilidad y de la solidaridad con los de la rentabilidad y eficacia empresarial y que se pueden resumir en los siguientes puntos:

1. Empresa propiedad de los trabajadores.
2. Asunción del papel de socio de la empresa.
3. Práctica de la autogestión y funcionamiento democrático.
4. Política retributiva justa.
5. Las acciones de la empresa como elemento que otorga la participación (alejadas de principios especulativos) y potenciando el fomento de nuevos socios.
6. Consolidación de la empresa en beneficios (primando condiciones de trabajo dignas).
7. Fomento de la educación y formación de socios.

Este modelo favorece un crecimiento sostenido frente a los ciclos expansivos y regresivos, propicios a especulaciones y que ocasionan grandes deseconomías sociales.

En lo social los sistemas participativos favorecen el tránsito de la democracia formal de nuestra sociedad a una mayor democracia real, en la que muchos ciudadanos puedan tener la posibilidad de decidir en temas que les afecten.

En lo económico, la riqueza creada por la economía social tiene la característica de asignarse automáticamente en su origen de una manera muy equitativa a las personas, ahorrando a la sociedad y a sus poderes públicos un enorme coste en políticas adicionales redistributivas.

Para que este modelo de empresa sea viable se requiere una apuesta decidida por la formación continua de las empresas, de modo que se pueda contar en el futuro con una mano de obra más formada cuyos conocimientos se mantengan permanentemente ac-

tualizados, que distribuya entre los trabajadores la capacitación o los conocimientos necesarios para participar de forma activa en el proceso empresarial.

3. LA ECONOMIA SOCIAL EN MADRID

Veinticinco mil empresas y quinientos mil trabajadores constituyen la realidad de la economía social en España.

La Comunidad de Madrid parte de dos factores diferenciadores con respecto a comunidades con mayor cultura cooperativa, aquí no existe el Grupo Mondragón y Caja Laboral, buque insignia de la economía vasca, ni tenemos el arraigo de las Cooperativas Agrarias Andaluzas. Sin embargo, Madrid cuenta a nivel del Estado con ser la primer comunidad en número de Sociedades Laborales, 1.300 empresas. En su conjunto la economía social madrileña se desglosa con las siguientes cifras:

CONCEPTO	Empresas	Socios-trabajadores	Ventas
Sociedades Laborales	1.300	10.300	76.060
Cooperativas de trabajo asociado	1.000	12.000	81.500

Como se puede comprobar las empresas de Economía Social Madrileña constituyen una realidad económica modesta pero con una trayectoria consolidada y ascendente en el conjunto del sistema económico y con una importantísima dimensión social.

En el terreno de empleo, la Economía Social por medio de las figuras de autoempleo colectivo, ha pasado de ser un modelo de amortiguación de la destrucción de empleo (reconvirtiendo empresas en crisis en Cooperativas y Sociedades Laborales) a suponer también una fórmula idónea para aquellas personas que estiman que su vinculación al mundo laboral no tiene porque ser necesariamente la de trabajadores por cuenta ajena.

4. LA ECONOMIA SOCIAL UNA ECONOMIA DINAMICA Y ABIERTA

La situación del desempleo en Europa, y de forma más intensa en España, pone de manifiesto la necesidad de promover nuevas pistas

de crecimiento del empleo que permitan luchar contra el paro, que constituye uno de los principales problemas de las sociedades europeas.

Al mismo tiempo, la reflexión realizada en torno a las posibilidades de crear empleo manifiesta la existencia de una serie de necesidades no satisfechas, que en la actualidad ni el mercado ni el Estado parecen estar en condiciones de atender.

Numerosas investigaciones y análisis indican la emergencia de un importante número de experiencias que, combinando los objetivos económicos y los sociales, tratan de dar una respuesta a esas necesidades insatisfechas y, al mismo tiempo, crean empleo.

En este contexto, las empresas vinculadas a la Economía Social, cooperativas y sociedades laborales, unen a su papel como agentes económicos su profundo carácter social, pues favorecen una mejor distribución de la renta, un crecimiento económico y social más equilibrado y la *creación de empleo estable,* y todos estos aspectos deben ser considerados como muy importantes en el nuevo escenario de la Europa en formación, donde el fenómeno de las mutaciones sectoriales está afectando al empleo de forma significativa, y lo seguirá haciendo a corto plazo.

El papel desempeñado por la Economía Social es reconocida por el Parlamento Europeo que en la «Resolución sobre la economía alternativa y solidaria» (DOCE de 25-7-1994) constata que estas iniciativas tienen una incidencia positiva frente a los nuevos problemas surgidos con la crisis, como son el desarrollo de la pobreza, las múltiples formas de exclusión, una crisis urbana y rural preocupante y el desmoronamiento del vínculo social. Considera que estas iniciativas de economía alternativa y solidaria, revisten un importante carácter innovador, que aunque aún puedan ser modestas son lo suficientemente ejemplares. Acciones de este tipo crean puestos de trabajo y permiten, al mismo tiempo, reconstruir un tejido socioeconómico destruido por la crisis y reconstruir solidaridades y vínculos sociales.

El mismo Parlamento subraya cómo estas actuaciones completan los dispositivos de inserción y formación ya creados y desarrollados en el marco de la Unión Europea, del Fondo Social Europeo y de los Estatutos miembros.

Por tanto, el fomento de la Economía Social y el aprovechamiento de su potencial de generación de empleo en relación con las necesidades de la población no satisfechas, debería ser considerado como un elemento estratégico de la política de empleo comunitaria y de la mejora del funcionamiento de la economía del mercado dominante

en Europa, pues es un factor que tiende a favorecer un crecimiento económico más equilibrado entre los distintos países miembros de la Unión Europea.

Acometer políticas laborales activas a nivel local, puede también promover el crecimiento del empleo. Un papel crucial es el de la formación tecnológica y empresarial, ya que el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas de Economía Social dependen no sólo de la disponibilidad de capital, sino también de los conocimientos aportables. Frente al descenso de las actividades tradicionales, las Cooperativas y Sociedades Laborales deberían fomentar nuevas oportunidades de empleo en sectores nuevos, bien a través de la diversificación de la producción de las empresas ya existentes o creando otras nuevas.

Con 18 millones de parados, el empleo es un bien escaso en la Europa actual y siendo conscientes de que el mercado de trabajo es una realidad en constante evolución y cambio, no deja de preocuparnos el observar que el colectivo que sufre mayores dificultades para encontrar empleo son las personas con alguna discapacidad, por ello, desde nuestra organización y siendo sensibles a estos problemas creemos que las siguientes acciones ayudarían en la inserción laboral:

— Información permanente a las empresas asociadas a ASALMA de las ventajas fiscales, subvenciones, ayudas existentes para este colectivo.
— Cursos formativos adaptados a las distintas discapacidades.
— Exigir a las Administraciones Públicas el incremento de medidas de apoyo para la contratación de discapacitados.
— Aumentar las políticas activas de empleo para este colectivo.

Por último, instar desde aquí a la Administración para que abra una vía constructiva y de colaboración con el movimiento de las empresas de la Economía Social, para que las palabras dejen paso a los hechos y éstos se llenen de contenidos. Consideramos que la labor de crear puestos de trabajo es colectiva. La sociedad y la Administración en su totalidad, se han de sumar a esta labor. No es una responsabilidad de los que han perdido su puesto de trabajo o tienen riesgo de perderlo. Es, simplemente, una responsabilidad de todo el colectivo de agentes sociales que configuran la sociedad.

LAS EMPRESAS DE INSERCION. EL PAPEL DE LAS FUNDACIONES Y LAS ASOCIACIONES EN LA CREACION DE LAS EMPRESAS

por
ANTONI PUIG I OLLE*

Antes que nada, agradecer a los organizadores el poder participar en estas jornadas y darme la oportunidad de hablar sobre las Empresas de Inserción y el papel que juegan las entidades sin ánimo de lucro en la creación de empleo y ocupación para los más desfavorecidos.

Las Fundaciones y las Asociaciones dedicadas a dar ocupación y empleo a los más pobres y excluidos sociales son iniciativas que surgen desde la solidaridad con los más desfavorecidos y como alternativa a la tradicional beneficencia. Se trabaja *con* ellos, no *para* ellos. Se «camina» *con* ellos. Son personas con nombre y apellidos. En estas entidades la *persona* es lo más importante y el objetivo es dar una ocupación digna a las personas que «aunque hubiera trabajo para todo el mundo estas personas no lo tendrían». Estas iniciativas nacen de comunidades cristianas de base (Rastrell, Engrunes), desde Cáritas (Deixalles, Recollim), del movimiento e Emaús o desde entidades como la Fundación Tomillo.

Estas entidades acogen mayoritariamente a personas de los programas de las Rentas Mínimas: jóvenes con fracaso escolar, los «sin techo», mujeres de familias monoparentales y personas de Instituciones Penitenciarias.

En estas Fundaciones y Asociaciones, el *trabajo y la ocupación* es el centro de todas las actividades y actuaciones. A partir de éste, se

* Fundación Engrunes.

trabaja *la salud* (higiene personal, alimentación, rehabilitación terapéutica, alcohol, drogas, sida, enfermedades comunes, etc.), *la vivienda* (nadie puede dormir en la calle y la alternativa es el piso tutelado, comunidad terapéutica, alquilar una habitación o un piso), *la formación activa* en el puesto de trabajo, y *las reuniones de grupo* sobre hábitos de convivencia, el ocio, la cultura de la empresa de inserción, la soledad, la preparación para integrarse en una sociedad que los ha marginado, etc. Dicho de otra manera, desde estas entidades se actúa de una forma integral con la persona, utilizando el contrato de trabajo como herramienta para trabajar todo lo demás.

De lo que son y representan las Empresas de Inserción en España hay un gran desconocimiento, no solamente en la sociedad sino también en los centros de atención primaria y especializados de la red de servicios sociales.

De la sociedad no es de extrañar, ya que se da poca información y «publicidad» a los temas y a los problemas relacionados con la pobreza y la exclusión en nuestro país. Desde la Administración Pública, sobre todo desde la autonómica y municipal, más que desconocimiento, ha habido indiferencia respecto a las Empresas de Inserción, debido a que las políticas sobre empleo para colectivos con especiales dificultades de inserción, se han basado en planes de ocupación y en programas europeos que han producido una gran cantidad de contratos para técnicos y profesionales de la educación social, pero el resultado real de inserción laboral de personas marginadas y excluidas, ha sido muy bajo con relación a los recursos económicos invertidos.

Las Empresas de Inserción que existen actualmente tampoco crean mucho empleo, pero el creado es estable y de calidad.

AERESS es la Asociación Española de Empresas de Inserción de Economía Social Solidaria, cuya actividad es la de recogida, recuperación, reciclaje y reutilización de residuos sólidos urbanos. Esta Red formada por 24 entidades entre asociaciones y fundaciones, durante el año 1997, han ocupado a más de 600 personas con contrato estable y a más de 1.000 personas en proceso de inserción, a pesar de las dificultades que se tienen que superar, sobre todo por no tener una ley reguladora para este tipo de empresas, por no tener un mercado reservado o tutelado para ellas, por las dificultades de obtener financiación y créditos y por no tenerlas en cuenta en las políticas de recogidas selectivas municipales ni en la aplicación de la ley de envases y embalajes, a pesar de llevar muchos años haciendo de traperos, cuando esta profesión no estaba de moda.

Pero el principal problema es el anunciado anteriormente: el tener una sociedad desinformada y/o poco solidaria con los excluidos y marginados sociales.

Nosotros creemos que la futura ley sobre las Empresas de Inserción potenciará el papel que ya están haciendo como Organizaciones Promotoras de Empleo. También ayudará a las políticas activas de empleo, a los pactos para la ocupación ligados a los yacimientos de empleo (nuevos y no tan nuevos) como el nuevo Plan para la Ocupación del Reino de España y los mercados reservados, como el «Posa't a Punt», de la Generalitat de Catalunya. Esta ley también ayudará a la creación de autoempleo a través de Cooperativas o de Sociedades Anónimas Laborales con personas excluidas, cuando éstas finalizan el itinerario de inserción socio-laboral, como única salida para la reinserción laboral a la sociedad, ya que la mayoría de ellos no encuentran trabajo en la empresa ordinaria, debido a la fuerte competitividad y a los niveles exigidos de formación y capacitación personal.

Resumiendo, el papel principal que van a tener las Fundaciones y Asociaciones como Organizaciones Promotoras de Empleo de Inserción, continuará siendo el informar y denunciar, desde la inserción por lo económico, sobre las situaciones de injusticia que padecen los más débiles y marginados: a la sociedad, a los partidos políticos, a las administraciones públicas, al mundo empresarial, económico y financiero, a los sindicatos, etc. Y trabajar para que se reconozca la figura de la Empresa Finalista o Tutelada para poder dar cabida a los que no se podrán reinsertar a través de la Empresa de Inserción, pero que el hecho de estar ocupados ya produce una rentabilidad social y económica.

Además de ser nuestro deber, ya que la mayoría de los responsables, trabajadores y voluntarios de estas Asociaciones y Fundaciones somos militantes de la lucha por un mundo más justo y una sociedad más solidaria.

LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO COMO PUENTE HACIA EL MICROEMPRENDIMIENTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

por
VIDAL GARCIA ALONSO*

RESUMEN

La inserción social y económica de las personas con discapacidad, colectivo tradicionalmente en situación de exclusión del mercado de trabajo, debe potenciarse utilizando tanto el empleo dependiente como el independiente. En ambos casos se pueden utilizar instrumentos de empleo protegido y de empleo ordinario (sin protección médica, social o psicológica específica para los trabajadores discapacitados). Los instrumentos de empleo independiente se han reconocido en la mayoría de los países europeos como formas muy importantes de generación de empleo para este colectivo, sin embargo, pese a promoverse ayudas para alguno de estos instrumentos no se han apoyado suficientemente y no son muy conocidos entre las personas con discapacidad. Por otra parte nos planteamos qué posibilidades puede tener el empleo independiente para profundizar y obtener resultados en el proceso de transición del empleo protegido al empleo ordinario, tanto en el ámbito individual como en el institucional. En esta comunicación se presta especial atención a la figura de los Centros Especiales de Empleo, los cuales pueden evolucionar dando a sus trabajadores la oportunidad de convertirse en empresarios partiendo de unidades productivas competitivas, rentables y participativas, actuando en el mercado abierto.

Para ello es necesario ampliar el objetivo de las políticas de inserción laboral actuales. No se trata sólo de procurar empleos más o menos protegidos, sino también de impulsar las iniciativas económicas de los propios in-

* Miembro del Equipo Permanente de Investigadores de la Escuela de Estudios Cooperativos. Técnico del IMSERSO.

teresados y darles los apoyos necesarios, motivar para crear. Ser emprendedor es quizá la señal más clara de haber conseguido el objetivo de integración social.

1. INTRODUCCION: CONCEPTOS Y DATOS BASICOS

Las personas con discapacidad en su lucha histórica por alcanzar la integración social y económica reivindican constantemente medidas de inserción laboral como medio para alcanzar estos objetivos. Las autoridades públicas, nacionales y europeas, y los organismos internacionales han defendido tradicionalmente una serie de medidas y recomendaciones para alcanzar la inserción laboral mediante actitudes que han pasado de políticas proteccionistas a políticas activas en las que se trata la discapacidad como un aspecto más de la normalidad en el desarrollo económico, social y cultural de las personas.

Las características socio-demográficas y las demandas de la población con discapacidad en España se han estudiado con profundidad en diversos trabajos ampliamente conocidos,[1] todos ellos basados en la Encuesta sobre Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías elaborada por el Instituto Nacional de Estadística en 1987. En España, según esta encuesta había entonces más de 5.700.000 personas con alguna discapacidad (15% de la población total), de las cuales más de 2.300.000 se encontraban en situación de minusvalía.[2]

---

[1] Véase, *Las personas con minusvalía en España. Necesidades y demandas.* Colección de Servicios Sociales. Madrid: IMSERSO, 1988, y *Las personas con minusvalía en España. Aspectos cuantitativos.* Colección de Servicios Sociales. Madrid: IMSERSO, 1989.

[2] De acuerdo con la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de la Organización Mundial de la Salud (IMSERSO, 1994), cuando una persona se encuentra ante una *«reducción o ausencia (debida a una* deficiencia) *de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro de los límites considerados normales en el ser humano»*, decimos que estamos ante una *discapacidad* (IMSERSO, 1994, p. 165). Si esta persona, *«como consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, se encuentra en una situación desventajosa que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales)»*, entonces esa persona padece una *minusvalía* (IMSERSO, 1994, p. 221). La minusvalía es pues un concepto externo a las personas con discapacidad, que se manifiesta cuando la sociedad segrega a las mismas y les niega las oportunidades que ofrece en general. La contrastación de esta realidad ha provocado que, desde los años cincuenta, se trate de garantizar mediante la aplicación de una legislación específica, o mediante notas específicas en la legislación general, los derechos de las personas con discapacidad.

Esta misma encuesta ofrece datos relevantes sobre la situación laboral de las personas con discapacidad. El *Informe,* núm. 5, de 1995 del Consejo Económico y Social, titulado «*Informe sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad y propuestas para su reactivación*»[3] ha analizado estos datos, de los cuales debemos destacar la baja tasa de actividad entre las personas con discapacidad, 28,8% y de las personas con minusvalía, 20,7%, frente a la tasa de actividad del total de la población, 56,9%. La mayor parte de la población con discapacidad o con minusvalía no aparecen clasificadas como activas en esta encuesta debido a que ni tiene ni busca empleo activamente.[4] El Instituto Nacional de Empleo, a julio de 1996, tenía registradas 41.295 personas en situación de minusvalía, de los cuáles sólo 7.143 eran demandantes de primer empleo.[5] Por su parte, la empresa *FUNDOSA SOCIAL CONSULTING* tenía en esa fecha una base de datos con cerca de 30.000 registros de personas con discapacidad demandantes de empleo.[6]

Hay que tener en cuenta que la tradición de sistemas proteccionistas, con situaciones de exclusión social muy fuertes que recaen sobre las personas con discapacidad, unido a una cierta ineficacia e inexistencia de los sistemas selectivos de colocación (falta de información, apoyos, etc.), pueden ser causas que estén detrás de tan bajas tasas de actividad.

Otro dato de gran interés que aparece en este informe es que entre las personas con discapacidad activas se registran tasas de paro cercanas al doble que las registradas para la población en general.

Las personas con discapacidad ante una coyuntura económica desfavorable soportan las cargas de la recesión de una forma «no equitativa» al ser los últimos en ser contratados y los primeros en ser despedidos. He aquí una de las causas de este diferencial de paro existente en contra de las personas con discapacidad. Esta circunstancia ha provocado que la inserción social esté girando especialmente alrededor de la inserción laboral de las personas con discapacidad, como si fuese una condición previa.

---

[3] *Informe sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad y propuesta para su reactivación.* En Informes, 1995. Madrid: CES, 1996, pp. 85-161.

[4] *Ibíd.*, p. 93.

[5] *Formación y mercado laboral de los minusválidos, 1996,* Madrid: INEM, 1997, pp. 9-10.

[6] MUÑOZ MACHADO, Santiago, y DE LORENZO, Rafael (directores). *Código Europeo de las Minusvalías.* Madrid: Escuela Libre Editorial, 1996, p. XXVIII.

1.1. Las orientaciones de la política social hacia la integración laboral

Las *Declaraciones de Derechos del Deficiente Mental* (Resolución 2856 —XXVI— de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 20-12-1971) y de los *Impedidos* [léase, Discapacitados] (Resolución 3447 —XXX— de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 9-12-1975), reconocen expresamente los mismos derechos civiles y políticos para las personas con discapacidad que para el resto de los seres humanos y, concretamente el derecho «*...a los servicios que aseguren el aprovechamiento máximo de sus facultades y aptitudes y aceleren el proceso de su integración o reintegración social*» (ONU, 1975, párrafo 6).[7]

En 1982 la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó el *Programa de Acción Mundial para los Impedidos*. Los objetivos de este programa son promover medidas eficaces para la prevención de la discapacidad, la rehabilitación y la realización de la *igualdad* y la *participación plena* en la vida social y en el desarrollo. Lo que significa que debe procurarse a las personas con discapacidad, mediante la acción de los gobiernos (ONU, 1982, párrafo 3), la igualdad de oportunidades con el resto de la población y «*una participación equitativa en el mejoramiento de las condiciones de vida resultantes del desarrollo social y económico*» (ONU, 1982, párrafo 1).

Tras el *Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos* [léase Discapacitados][8] la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó las *Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*.[9] Al igual que las demás, estas Normas no son de obligado cumplimiento. Suponen tan sólo un «firme compromiso moral y político de los Estados de adoptar medidas para lograr la igualdad de oportunidades».[10] Cada Estado deberá aprobar normas legales, que no podrán contradecir las contenidas en estas normas de «voluntad».

El logro de la *igualdad de oportunidades* hace referencia al «*proceso mediante el cual los diversos sistemas de la sociedad, el entorno físi-*

---

[7] El año 1981 fue declarado por la Asamblea de las Naciones Unidas *Año Internacional de los Impedidos* y el decenio 1983-1992 como *El Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos* [léase, Discapacitados].

[8] Véase nota 7.

[9] *Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.* Resolución 48/96, de 20 de diciembre de 1993 de la Organización de Naciones Unidas. Madrid: IMSERSO, 1996.

[10] *Normas Uniformes...* (1996). *Opus cit.*, párrafo 14.

co, los servicios, las actividades, la información y la documentación se ponen a disposición de todos, especialmente de las personas con discapacidad».[11]

La *inserción social* de las personas con discapacidad[12] es el proceso mediante el cual se permite a éstas ejercer sus derechos. Implica que se supriman los obstáculos que les mantienen apartadas de su comunidad y permitirles contribuir y participar, tanto como el resto de la población, en todos los aspectos de la vida económica, tecnológica, social y política.

Este proceso requiere también la voluntad de participación activa por parte de los propios discapacitados y, en caso necesario, de sus familias, así como la participación del conjunto de la sociedad para conocer lo que puede hacer para ayudar a superar los efectos de la discapacidad.[13] Con el logro de sus derechos, las sociedades pueden esperar más de las personas con discapacidad. El proceso de igualdad de oportunidades implica también el establecimiento de las medidas que permitan ayudar a estas personas a asumir su plena responsabilidad como miembros de la sociedad.[14]

---

[11] *Normas Uniformes...* (1996). *Opus cit.*, párrafo 24.

[12] La *Comunicación de la Comisión Europea al Consejo, de 4 de noviembre de 1981, sobre líneas directrices de una acción comunitaria para la inserción social de los minusválidos* (DO, núm. C 347, de 31 de diciembre de 1981, p. 14. Edición especial en castellano p. 5, vol. 2, p. 235), habla de «personas minusválidas» o de «minusválidos». Nosotros, sin embargo, consideramos más apropiado referirnos a personas con discapacidad ya que la discapacidad sí es una característica de estas personas, aunque puede compensarse con la utilización de ayudas técnicas. La minusvalía, como ya se ha dicho antes no es una característica de las personas sino de una valoración que otras terceras personas realizan sobre una persona con discapacidad. Una persona puede estar «minusvalorada» por otra pero no puede ser nunca «menos válida» que aquélla a no ser que tal título se otorgue tras una serie de pruebas realizadas para medir una valía concreta, teniendo en cuenta que el resultado obtenido se deberá a una serie de circunstancias, incluidas las propias del entorno físico y temporal en el que se realice tal prueba. No obstante se utiliza el término «minusválido» en la legislación laboral para referirse a las personas que tienen derecho a las prestaciones de la política laboral. En este caso minusválido debe interpretarse como «aquellas personas con discapacidad que cumplen los requisitos legales para acceder a las ayudas públicas (tener un grado de minusvalía superior al 33%). En adelante cuando se mencione «persona con discapacidad» nos estaremos refiriendo, en el ámbito del derecho a prestaciones, a aquellas personas con discapacidad que tienen reconocida este grado de discapacidad.

[13] Véase el párrafo 5 de la *Comunicación de la Comisión Europea* citada en la nota anterior.

[14] *Normas Uniformes...* (1996). *Opus cit.*, párrafo 27.

Es evidente, según la Comisión Europea, que las medidas de readaptación, asociadas a una acción destinada a atenuar las consecuencias sociales de la discapacidad, pueden procurar ventajas socioeconómicas para toda la población, muy especialmente, «*aligerando las cargas que representan en el ámbito de los servicios sociales, de la asistencia pública y de la costosa asistencia dispensada en las instituciones especializadas*».[15]

Aunque se pueda pensar que la situación del empleo de las personas con discapacidad pueda cambiar mediante la aplicación de políticas generales orientadas hacia el crecimiento económico, de tal manera que se pueda pensar que éste traiga consigo la creación de puestos de trabajo, sin embargo no se puede pensar que estas políticas sean suficientes para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, promoción interna, igualdad de salarios, etc., por lo que será necesario acompañar esas políticas generales con medidas específicas al respecto, tal y como reconoce el Consejo de las Comunidades Europeas.[16]

La *rehabilitación o readaptación profesional*[17] de las personas con discapacidad es una preocupación con cierta antigüedad. En 1955 la Organización Internacional del Trabajo la definió con la finalidad de «*permitir que una persona inválida* [léase discapacitada] *obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad*».[18] Por su parte, el Consejo de las Comunidades Europeas, señala a este respecto que deberá entenderse que «*la readaptación médica, profesional y social deberán ser consideradas como aspectos particulares de un proceso global y continuo*».[19]

---

[15] Véase el párrafo 6 de la *Comunicación* citada en la nota 13.

[16] *Conclusiones del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativas al empleo de los minusválidos en la Comunidad* (DO, núm. C 173, de 8 de julio de 1989, pp. 1 y ss.).

[17] Para el estudio de cifras relativas al empleo de personas con discapacidad y otra terminología véase el *Informe sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad y propuestas para su reactivación*, aprobado en el Pleno del 26 de octubre de 1995 del Consejo Económico y Social (del Estado español). En *Informes 1995*. Madrid: CES, 1996, pp. 85-161.

[18] *Recomendación número 99 de la Organización Internacional del Trabajo de 1955 sobre adaptación y readaptación profesional de los inválidos* [léase discapacitados].

[19] *Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas, de 27 de junio de 1974, relativa al establecimiento del primer programa de acción comunitaria para la readaptación profesional de los minusválidos* [léase discapacitados], DO, núm. C 80, de 9 de septiembre de 1974, p. 30. Edición especial en castellano, 05/vol. 2, p. 24.

Las políticas de readaptación contemplan un proceso con varias actividades: evaluación de las discapacidades, de los puestos de trabajo y de las tareas a realizar, la orientación profesional, la formación general, profesional y empresarial, la colocación en empleos y el seguimiento de las personas empleadas.[20]

En nuestro país, las políticas de integración social y económica de las personas con discapacidad han quedado agrupadas en el *Plan de Acción para las personas con discapacidad, 1997-2002,*[21] elaborado por el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales. Este Plan de Acción recoge en su apartado 4 «Participación e integración en la vida económica» los programas de recuperación profesional, colocación e inserción laboral y los programas de protección económica y social que están puestos en marcha por el gobierno.

2. EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En este apartado describiremos someramente las principales características del empleo protegido, señalando las distintas modalidades, que están en función del grado de presencia o importancia de las medidas de asistencia médica, social y psicológica que se ofrecen al trabajador. El empleo ordinario, a efectos de describir las distintas modalidades de inserción, podemos definirlo como aquél en el que no hay medidas especiales de apoyo social, salvo las que puede tener todo trabajador, quizá con alguna salvedad, según los casos.

A continuación examinaremos las distintas modalidades de empleo para las personas con discapacidad. Cada una de ellas tiene sus propios instrumentos, aunque, como veremos hay instrumentos que pueden servir para distintas modalidades. Estas modalidades de empleo tienen dos dimensiones: el grado de protección del empleo y el grado de dependencia laboral.

---

[20] Véase *Resolución 37/52 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 3-12-1982,* párrafo 132; *Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.* Madrid: IMSERSO, 1996.

[21] Existe una publicación del Instituto Nacional de Servicios Sociales con carácter de borrador con el texto que se envió por el Consejo de Ministros a la Conferencia Sectorial de Asuntos Sociales para su aprobación en febrero de 1996 que es el texto que hemos utilizado aquí.

2.1. Modalidades de empleo según su grado de protección social

De todo el proceso de inserción laboral, el aspecto que más nos interesa atender en esta ponencia es examinar el conjunto de modalidades y los instrumentos de empleo utilizados a lo largo del itinerario de inserción laboral de los discapacitados, en el transcurso del cual aparecen modalidades de empleo que van desde las muy protegidas hasta modalidades totalmente normalizadas. A estas modalidades las llamaremos, como suele ser habitual, *empleo protegido* y *empleo ordinario,* respectivamente.

En este itinerario subyace como objetivo básico de inserción laboral de las personas con discapacidad el de procurarles la *transición* desde modalidades de empleo protegido hasta modalidades de empleo menos protegido para finalmente alcanzar el empleo ordinario y, con él, la integración laboral plena.

Pero, dado que se ha producido una evolución importante en las formas de empleo protegido, podemos hablar también de modalidades de *empleo semiprotegido,* para referirnos a aquellas que contratan o acogen a personas con discapacidad en tránsito hacia el empleo ordinario.

2.1.1. El Empleo protegido

El empleo protegido debe entenderse desde una perspectiva muy amplia, ya que se trata de un concepto muy controvertido, tanto por su definición[22] como por su contenido. Para nosotros este concepto engloba el conjunto de modalidades de empleo para las personas con discapacidad que contemplan tres objetivos fundamentales.

- El primero facilitar una *actividad productiva y remunerativa* en un entorno de máxima normalidad laboral, lo que excluye a los Centros Ocupacionales.[23]

---

[22] GARCIA DIEZ, Nicolás. *Nuevo concepto de empleo protegido en la UE.* Minusval, núm. 106, enero-febrero de 1997, pp. 15-17. Este experto del IMSERSO en materia de empleo señala en este artículo que hay más de 24 definiciones distintas en el conjunto de la Unión Europea, las cuales oscilan entre los que considera el empleo protegido un «ghetto» para los discapacitados que habría que evitar y los que lo consideran una herramienta ideal para el empleo de estas personas.

[23] Los centros ocupacionales son centros parecidos a los talleres protegidos pero en los que la actividad es puramente de formación profesional, estando incluso prohibi-

- El segundo que se faciliten los *apoyos* necesarios para prepararles, en la medida de lo posible, para desarrollar un trabajo en el empleo ordinario,[24] apoyos que serán supervisados por las autoridades competentes. Estos apoyos serán *médicos, sociales y psicológicos* (prestados por profesionales especializados), de formación profesional y de evaluación y seguimiento de la evolución del trabajador, con vistas a su ubicación definitiva en un ambiente convencional de trabajo.[25]
- El tercer objetivo fundamental es, precisamente, *conseguir el tránsito* de los trabajadores discapacitados a un empleo ordinario.

El empleo protegido puede realizarse bajo modalidad individual, protegiendo a uno o varios trabajadores, en una organización, considerados individualmente o puede tratarse de organizaciones en las que todos o la gran mayoría de los trabajadores reciban empleo protegido, en cuyo caso hablamos de instituciones protegidas,[26] las cuales deberán:

- Establecerse en una unidad de producción autónoma respecto a las empresas «comunes».[27]

---

da la venta de la producción obtenida, aunque en muchos casos tiene un valor añadido fácilmente colocable en el mercado. Al no considerarse una actividad productiva no hemos contemplado aquí este tipo de centros. Los Centros Ocupaciones para Minusválidos están regulados por Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre. No obstante, el Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representates de Minusválidos (CERMI), por el que se establece un Plan de Medidas Urgentes para la Promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad, firmado en Madrid el 15 de octubre de 1997, en su punto IV.11 establece el acuerdo para modificar esta circunstancia, aunque hasta el momento no se ha producido la norma modificadora.

[24] *Recomendación R (92) 6, del Comité de Ministros del Consejo de Europa, de 9 de abril de 1992, sobre la elaboración de una política coherente en materia de personas discapacitadas,* párrafos VII.3.1 a VII.3.6.

[25] *Recomendación R (92) 6. Opus cit.* párrafo 3.3.

[26] No se pueden establecer cifras homogéneas para todos los países que los diferencien. En España, actualmente, es el 70% de discapacitados como mínimo, con lo que estaríamos ante un Centro Especial de Empleo que analizaremos con detalle más adelante.

[27] No está claro qué quiere decir el redactor de la *Recomendación R (92) 6...*, 1992. *Opus cit.* en su párrafo 3.4, pero debemos entender que por «comunes» debe incluir tanto a las empresas capitalistas convencionales como a las empresas capitalistas democráticas.

- Participar en la economía de mercado al tiempo que se respeta la función de apoyar a la persona discapacitada.
- Ofrecer una retribución satisfactoria en relación con el tipo de trabajo realizado, en la medida de lo posible, y que sea competitiva con el mercado ordinario.
- Incluir a la persona con discapacidad en el sistema de seguridad social e
- Intentar alcanzar el máximo grado de viabilidad económica posible, dada su *función social-asistencial.* Circunstancia que requerirá frecuentemente el apoyo de las administraciones en forma de ayudas a la creación y a los costes operativos.[28]

A los trabajadores se les proporciona formación profesional y todo el apoyo que necesiten de forma continua y sin límites de tiempo. Los promotores del empleo con apoyo suelen ser las asociaciones y fundaciones que suelen crear centros protegidos en mayor o menor grado. Pero también los responsables públicos de la tarea de colocación de personas con discapacidad pueden crear centros protegidos de empleo para este colectivo, a menudo en colaboración con otros agentes sociales.

Hablamos de *empleo semiprotegido* cuando se utilizan instrumentos que permiten la inserción en el empleo ordinario de personas con discapacidad cumpliendo los objetivos y las características anteriores pero en los que se relaja el objetivo de segundo de prestación de apoyos de ajuste personal y social.

Dentro de esta modalidad de empleo semiprotegido, cuando se trata de un trabajador contratado laboralmente en una empresa se utiliza el instrumento denominado «*empleo con apoyo*». Se trata de una actividad abierta a todo tipo de personas, sin que se pueda discriminarse a nadie por razón de la gravedad de su discapacidad. Los apoyos son para la persona con discapacidad y para el empresario contratante, de manera que ambos puedan llegar a satisfacer sus necesidades.

Si dentro de una empresa se instala un grupo de discapacitados a los que se trata de forma individual pero realizan conjuntamente una parte del proceso productivo u organizativo, hablamos de *enclave protegido.* Podríamos incluso hablar hasta de un *departamento de empleo especial.*

Cuando todos los componentes de una empresa o una parte superior al porcentaje que establezcan las leyes sean personas con

---

[28] *Recomendación R (92) 6...,* 1992. *Opus cit.,* párrafo 3.4.

discapacidad y se realicen actividades de apoyo estaremos ante un *centro especial de empleo,* figura que estudiaremos luego con cierta profundidad y si en esa empresa priman más las medidas de ajuste personal y social que la naturaleza económica de la actividad que desarrolla, entonces estamos ante un *taller protegido,* siendo éste el instrumento de mayor protección de los que se contemplan.

Estos centros especiales de empleo si desarrollan acuerdos de colaboración o de producción con empresas o grupos de empresas ordinarias podríamos hablar de formas de *empleo protegido asociado.*[29]

2.1.2. El empleo ordinario

El empleo ordinario está constituido por los puestos de trabajo desempeñados en un entorno abierto, al que, en principio, tiene acceso cualquier persona. A diferencia del empleo protegido, el empleo ordinario es aquel en el que no se persigue el segundo objetivo del empleo protegido, es decir, no se presta un apoyo de tipo médico, social o psicológico al trabajador discapacitado. Evidentemente tampoco se persigue el tercer objetivo pues ya estamos en un ambiente convencional de trabajo. Sin embargo, la línea delimitadora es difusa si tenemos en cuenta que el trabajador insertado en el empleo ordinario recibe también apoyo de formación profesional y las organizaciones que les contraten o acojan recibirán también una serie de incentivos financieros (subvenciones y desgravaciones de varios tipos). Se trata de fomentar el empleo indefinido, la contratación temporal y la acogida como socios de sociedades cooperativas.

2.2. Modalidades de empleo según su grado de dependencia

Cuando hablamos de empleo, al menos en el contexto de esta ponencia, nos referimos a cualquier forma de ocupación laboral remunerada. En este sentido, podemos describir las principales características de los instrumentos de empleo para personas con discapacidad

---

[29] GARCIA MARTIN, José María. *Programas de empleo en la UE: tendencias innovadoras.* Minusval, núm. 106, ene-feb. 1997, pp. 11-14.

según que se trate de un instrumento para el empleo por cuenta ajena, al que denominaremos de *empleo dependiente* o asalariado y cuando se realiza por cuenta propia, al que denominaremos de *empleo independiente* o de carácter emprendedor.

2.2.1. El empleo dependiente

Esta modalidad queda sometida a la contratación laboral, de acuerdo con la legislación en vigor en cada momento para contratación a tiempo parcial, a tiempo completo, indefinida o temporal, por contratos de aprendizaje o de prácticas, etc. Tal contratación puede realizarse con una entidad privada o una entidad pública, en cuyo caso se someterá a la legislación sobre la función pública en caso de que se trate de una plaza de funcionario o a la legislación laboral citada anteriormente si se trata de una plaza de contratado laboral. En ambos casos existe una medida coercitiva para la contratación de trabajadores discapacitados por medio del sistema de cuota de reserva.[30]

Pero, pese a las medidas incentivadoras y las medidas coercitivas puestas en práctica para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el empleo dependiente, lo cierto es que las empresas no han utilizado apenas esta vía. Como pone de manifiesto el citado Informe del Consejo Económico y Social español, en los ocho años que transcurren entre 1986 y 1993, el número medio de contratos acogidos a estos incentivos ha sido menor a 4.200 anuales. En cuanto a la cuota de reserva, se denuncia constantemente por las asociaciones y fundaciones de y para discapacitados su incumplimiento, incluso dentro de las distintas administraciones públicas.

2.2.1.1. *El empleo selectivo*

Dentro del empleo dependiente debemos contemplar el empleo selectivo, regulado por Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo. Se de-

---

[30] Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración social de los minusválidos. En su artículo 38 esta Ley establece una reserva con carácter obligatorio del 2% de la plantilla para ser cubierto por personas con discapacidad en todas aquellas empresas públicas o privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50. Posteriormente se ha establecido una modificación a esta reserva para las convocatorias de empleo público, en la que se reservará el 3% de las plazas en tanto no se cubra el 2% anterior para toda la Administración Pública.

nomina así al empleo de los propios trabajadores minusválidos que, una vez terminados los correspondientes procesos de recuperación, se reincorporan a su puesto de trabajo o a otro en la misma empresa. Afecta a trabajadores declarados en situación de incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total o absoluta y trabajadores declarados inválidos permanentes.

2.2.2. El empleo independiente

El empleo independiente puede ser de carácter autónomo (empresa individual) o de carácter colectivo (empresa societaria). En cualquier caso la característica que prima en esta modalidad es el espíritu emprendedor de las personas que acometen actividades de este tipo.

Siguiendo a los profesores Carlos GARCIA-GUTIERREZ y Gustavo LEJARRIAGA,[31] por microemprendimiento podemos entender el movimiento de constitución y mantenimiento de empresas de pequeña y muy pequeña dimensión, que se dediquen a un trabajo artesanal, profesional, industrial o comercial. Una característica de la actividad emprendedora es que se pone en marcha, bien de forma individual o asociativa, pero con una dimensión modesta, utilizando el capital acumulado por el ahorro personal o familiar. Denota un interés por intervenir en el proceso productivo con actitud positiva, activa y competitiva para la colocación en el mercado de los productos o servicios elaborados o prestados.

La figura del empleo independiente también se ha potenciado habitualmente como medida de inserción laboral de personas con discapacidad.

La *Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas, de 27 de junio de 1974,* relativa al establecimiento del primer programa de acción comunitaria para la readaptación profesional de los minusválidos, indica que las políticas de inserción laboral deben llegar a «*todos los minusválidos, en tanto que sean capaces, en potencia, de ocupar un empleo de trabajador asalariado o de trabajador autónomo...*».

---

[31] GARCIA-GUTIERREZ FERNANDEZ, Carlos, y LEJARRIAGA PEREZ DE LAS VACAS, Gustavo. *Las empresas de participación de trabajo asociado (las sociedades cooperativas de trabajado asociado, las sociedades anónimas laborales y las sociedades de responsabilidad limitada de trabajo asociado): manifestaciones excelentes del microemprendimiento económico-financiero.* En VARIOS AUTORES: En homenaje al Prof. Dr. Emilio SODEVILLA GARCIA, de la Universidad del País Vasco, Milladoiro, 1996. CIRIEC-España, núm. 22, 1996.

En la *Comunicación de la Comisión Europea al Consejo sobre líneas directrices de una acción comunitaria para la inserción social de los minusválidos, de 4 de noviembre de 1981* se recomienda la utilización de una red integrada de acciones llevadas a cabo en los distritos que contemple nuevas formas de organización del trabajo, entre las que contempla a las sociedades cooperativas.

Por su parte, el *Programa de Acción Mundial para los Impedidos* [léase discapacitados] señala la conveniencia de conceder «*préstamos o donaciones para pequeñas empresas*» (entre las que deben considerarse a los trabajadores/empresarios autónomos), como medidas para apoyar la integración laboral abierta (en el empleo ordinario) y los «*planes de autoempleo*» entre las medidas que pueden adoptarse para promover el *empleo protegido.*[32]

En el mismo sentido se ha manifestado la *Recomendación núm. 168 de la Organización Internacional del Trabajo,* sobre la readaptación profesional y el empleo de personal inválidas [léase discapacitadas], la cual propone «*que se conceda ayuda gubernamental para promover la creación y el desarrollo de cooperativas por personas discapacitadas y para ellas*» y «*pequeñas empresas y talleres de producción*», así como «*conceder préstamos o subvenciones y facilitar herramientas y materiales para ayudar a las personas discapacitadas residentes en las colectividades rurales a establecer y administrar cooperativas o a trabajar por cuenta propia en pequeñas industrias familiares o en actividades agrícolas, artesanales u otras*».[33]

El Consejo de las Comunidades Europeas en su *Recomendación de 24 de julio de 1986 (86/379/CEE),* sobre el empleo de los minusválidos en la Comunidad y el Consejo de Europa, en su *Recomendación R (92) 6,* promocionan también el empleo autónomo de las personas con discapacidad y la creación de cooperativas o de empresas de pequeña dimensión.

2.2.2.1. *Los empresarios autónomos*

Los empresarios autónomos constituyen la forma más simple y espontánea de empresario emprendedor. Desarrollan una actividad eco-

---

[32] *Plan de Acción Mundial...,* 1982. *Opus cit.,* párrafos 117 y 132, respectivamente.

[33] *Recomendación núm. 168 de la Organización Internacional del Trabajo sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas* [léase discapacitadas], de 1983.

nómica/empresarial y aunque se trata de una empresa individual en cuanto a la propiedad puede también tener empleados asalariados a su cargo.

En la legislación española el empleo autónomo de las personas con discapacidad se fomenta a través del artículo 38.4 de la *Ley 13/1982, de integración social de los minusválidos,* cuya promoción efectiva se realiza a través de la *Orden Ministerial de 21 de febrero de 1986,* por la que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establece una serie de programas de apoyo a la creación de empleo. El artículo 18 de esta Orden concede subvenciones parciales de intereses de préstamos y la subvención de hasta 400.000 pesetas en capital fijo.

El *Acuerdo alcanzado entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Minusválidos, de 15 de octubre de 1997,* obliga al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a incrementar el importe de estas subvenciones, así como a restablecer la modalidad de pago único de las prestaciones por desempleo para aquellos trabajadores/as minusválidos/as que pretendan acceder al mercado de trabajo mediante fórmulas de autoempleo.

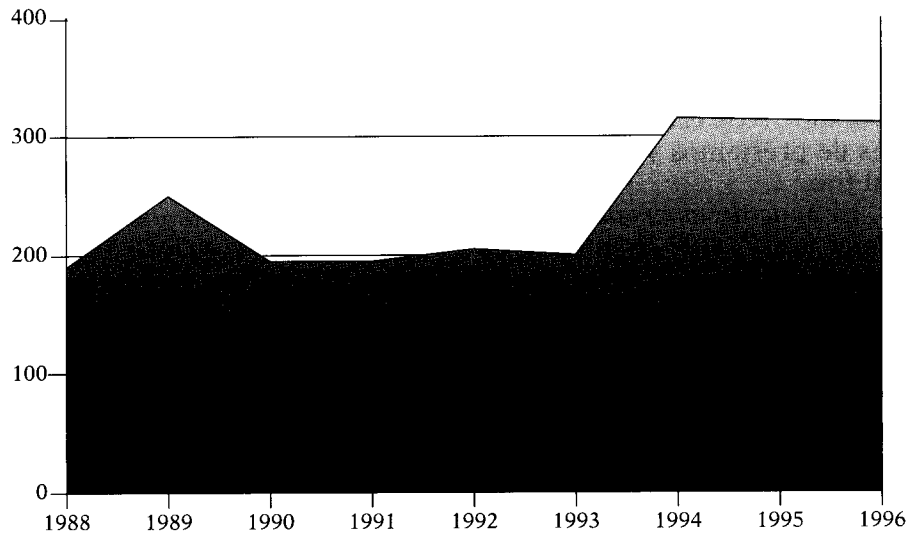
La capitalización del desempleo se reguló inicialmente en el *Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio («BOE» del 2 de julio)* que establecía la modalidad de pago único de la prestación por desempleo para aquellos desempleados que quisieran desarrollar actividades de «autoempleo», bien a través de la constitución como trabajador autónomo o bien al incorporarse como socio a una sociedad cooperativa o sociedad anónima laboral. Si bien el *Real Decreto-Ley 1/1992, de 3 de abril, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección del desempleo,* limitó esta medida sólo para aquellos que se constituyan o se integren en sociedades cooperativas o sociedades laborales, eliminando la posibilidad de acogerse a ella si se establecían como empresarios autónomos.[34]

---

[34] ARAGONES GONZALEZ, J. R.; GOMEZ APARICIO, A. P., y LEJARRIAGA PEREZ DE LAS VACAS, G. R. *Estudio de la capitalización del desempleo para la creación de empleo en las sociedades cooperativas de trabajo asociado y otras empresas de participación.* En: V Congreso Nacional de la Asociación Europea de Administración y Dirección de Empresas, III Congreso Hispano-Francés. Córdoba, 2 al 4 de junio de 1993. También estos tres autores en *El derecho a la actualización del subsidio de desempleo: una aproximación analítica.* Actualidad Financiera, núm. 37, 10-16 de octubre de 1994, pp. 459-480.

GRAFICO 1

EVOLUCION DEL NUMERO DE TRABAJADORES MINUSVALIDOS DESEMPLEADOS QUE SE HAN ACOGIDO A LAS SUBVENCIONES PARA CONSTITUIRSE EN TRABAJADORES AUTONOMOS, 1988-1996



FUENTE: Elaboración propia, con datos de 1988 a 1994 del *Informe sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad y propuesta para su reactivación.* En Informes, 1995. Madrid: Consejo Económico y Social. Los datos de 1995 son estimados y los de 1996 del Anuario de Estadísticas Laborales y de asuntos sociales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1996.

No obstante, el citado informe del Consejo Económico y Social[35] nos muestra que el número de trabajadores minusválidos que se han acogido a las subvenciones para constituirse en trabajadores autónomos no ha sido muy elevado. En el período 1988-1994 se ha beneficiado una media de 222 trabajadores, aunque el año 1994, al igual que en el caso del empleo ordinario por cuenta ajena, ha supuesto un relanzamiento que se ha mantenido en 1995 y 1996, año en el que se han concedido 323 ayudas de este tipo.[36] En cualquier caso son cifras muy pequeñas.

---

[35] *Informe sobre la situación del empleo....*, 1996. *Opus cit.*, pp. 97-98.
[36] *Anuario de estadísticas laborales y de asuntos sociales*, 1996.

Un estudio del Instituto Nacional de Empleo,[37] realizado sobre una muestra de 1.867 personas con minusvalía (de una población registrada en el INEM en 1996 de 41.295 minusválidos), afirma que un tercio de los entrevistados se plantea o se ha planteado como salida a la situación de desempleo trabajar como autónomo. Entre ellos hay un sorprendente equilibrio por sexos, mientras que en la población en general los hombres representan el 70% de los autónomos, entre la población minusválida los porcentajes están muy igualados.

Resulta sorprendente que, frente a este tercio, que manifiesta plantearse un empleo autónomo (representaría una cifra de 13.765 personas), tenemos que, en el mismo año, solicitaron ayudas sólo 323 personas, lo que representa un 2,3% de los que se lo plantean.

Tal y como señala este estudio del INEM, entre los que descartan la posibilidad de establecerse como autónomos, la mayoría lo hizo por falta de medios económicos, otros por falta de asesoramiento y ayudas, otros porque ya lo intentaron y fracasaron y algunos lo siguen considerando. Sin duda, la anunciada vuelta de la posibilidad de capitalización del desempleo para este colectivo puede suponer un incremento de estas cifras.

2.2.2.2. *La participación en sociedades*

Las personas con discapacidad, además de participar en el empleo independiente como trabajadores autónomos también pueden integrarse, si son acogidos, como socios de alguno de los tipos de sociedades mercantiles en las que desarrollarían su actividad como socios y trabajadores. Esto, en principio, puede hacerse en cualquier tipo de sociedad, entre las que deberá diferenciarse entre las sociedades capitalistas convencionales (en las que los votos se asignan en función del capital aportado y las sociedades capitalistas democráticas (en la que se sigue la regla de un socio-un voto, independientemente del capital aportado).

Aquí hay que mencionar la posibilidad de que muchas empresas constituidas como sociedades limitadas, en principio entidades capitalistas convencionales, funcionen realmente como sociedades capitalistas democráticas, lo cual ocurre cuando todos los socios son a la

---

[37] *Formación y mercado laboral de los minusválidos*, 1996. Madrid: INEM, 1997, pp. 83-85.

vez trabajadores y mantienen proporciones iguales de capital social. Si además aplicasen a su funcionamiento interno los principios y valores cooperativos estaríamos ante sociedades cooperativas de hecho, que no de derecho.[38] Nos parece importante tener este dato en cuenta ya que muchos de los Centros Especiales de Empleo se constituyen bajo la figura de sociedad limitada y podrían convertirse en sociedades cooperativas con cierta facilidad, tal y como señala la Disposición Adicional Tercera de la Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas.

2.2.2.2.1. Las sociedades cooperativas

Las sociedades cooperativas[39] tienen especial importancia para nosotros, como hemos dicho antes, porque existen muchas normas y recomendaciones que promocionan a las sociedades cooperativas como formas ideales para acoger entre sus socios a personas con minusvalía. Es decir, se contemplan también como instrumentos de inserción laboral. Lógicamente nos referimos a las sociedades cooperativas de trabajo asociado, las cuales han jugado un papel importante como instrumentos de generación de empleo en el ámbito de la Unión Europea.[40] Pero no queremos entrar aquí en el análisis exhaustivo de esta forma societaria de la que ya hay abundante bibliografía y, además, serán presentadas durante estas mismas jornadas por expertos en la materia.[41]

---

[38] GARCIA-GUTIERREZ FERNANDEZ, Carlos. *Las sociedades cooperativas de derecho y las de hecho con arreglo a los valores y a los principios del Congreso de la Alianza Cooperativa Internacional de Manchester 1995: especial referencia a las sociedades de responsabilidad limitada reguladas en España.* REVESCO, núm. 61, 1995, pp. 53-87.

[39] La legislación sobre Cooperativas en el Estado español aparece en la Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas, y en las leyes autonómicas del País Vasco (Ley 4/1993, de 24 de junio), Andalucía (Ley 2/1985, de 2 de mayo), Cataluña (Decreto Legislativo 1/1992, de 10 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de Cataluña), Comunidad Valenciana (Ley 11/1985, de 25 de octubre), Navarra (Ley Foral 12/1989, de 3 de julio) y Extremadura (Ley 2/1998, de 26 de marzo).

[40] Sobre las cooperativas y su papel en las políticas comunitarias véase LEJARRIAGA PEREZ DE LAS VACAS, G. R. *La Unión Europea, la preocupación por el empleo y las empresas de participación (sociedades cooperativas y otras empresas de la «Economía Social»).* CIRIEC, núm. 22, 1996.

[41] Se recomienda la lectura de la revista REVESCO, núm. 61, diciembre 1995 en la cual se presentan una serie de artículos de varios autores acerca de la Identidad Cooperativa.

Quisiéramos señalar que se ha surgido un tipo de cooperativas, evolucionadas del tronco común del cooperativismo, a las que se denomina «Cooperativas Sociales». Han aparecido en algunos países como Italia (desde los años setenta),[42] Polonia, Alemania y Grecia, en cada uno de ellos con distintos matices.[43]

Estas sociedades cooperativas «sociales» suponen un instrumento de empleo semiprotegido para personas con discapacidad ya que, cuando el discapacitado pasa a formar parte de ellas se presta una cierta tutela a los trabajadores para conseguir su inserción. No obstante, están situadas sobre el eje de tránsito a una situación de empleo ordinario de carácter independiente porque constituyen una evolución en el itinerario de inserción que lleva a los discapacitados que las integran directamente hasta el empleo ordinario sin que se produzca un cambio de instrumento. Esto se puede expresar de este modo dado que los trabajadores discapacitados llegan a conseguir la autonomía laboral y económica.

Como dice Matteo AMATI:[44] «*la Cooperativa Social representa una superación de la experiencia de los trabajadores protegidos, porque las personas que trabajan en ellas, discapacitadas o no, son al mismo tiempo trabajadores y propietarios de la sociedad, corresponsables de la gestión y de los resultados económicos, interesados en lograr un justo equilibrio de integración social y económica, para poder competir en el mercado libre.*»

El caso de Italia es especialmente interesante por la dedicación de esta forma empresarial societaria al colectivo de personas con discapacidad. En este país, ante el fracaso de la Ley 482 de 1968, dedicada a la promoción del empleo de personas inválidas [léase discapacitadas], que introdujo el sistema de cuotas de contratación en empresas que superaran los 35 trabajadores (debían contratar un 15% de discapacitados), en los años setenta se crearon las primeras cooperativas sociales promovidas por grupos católicos voluntarios, grupos de trabajadores sociales y/o padres de discapacitados.

Estas cooperativas sociales o de inserción por el trabajo se han convertido en Italia en un fenómeno de gran importancia

---

[42] AMATI, Matteo. *Experiencia de las Cooperativas, Sociales.* Minusval, núm. 106, enero-febrero, 1997, pp. 30 y 31.

[43] La Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas no distingue a las cooperativas «sociales», aunque distingue otros tipos de sociedades cooperativas como las de transportes, seguros, sanitarias, de enseñanza y educacionales.

[44] AMATI, Matteo. *Opus cit.*, p. 31

por el número de ellas que se han creado y el número de trabajadores que integran, pero también porque han conseguido, aunque sea de forma parcial, la inserción de personas discapacitadas.[45]

No hay datos sobre el empleo como socios-trabajadores de personas con discapacidad en las sociedades cooperativas de trabajo asociado en España, pero se está generando una cierta actividad en el sector hasta el punto que recientemente se ha creado la institución patronal de carácter nacional que agrupa a estas sociedades junto a las demás del sector denominado de Iniciativa Social o de Servicios Sociales, en el que parece que hay una cierta dinámica en la creación de este tipo de empresas.[46]

2.2.2.2.2. Las sociedades laborales

Las sociedades laborales no suelen mencionarse expresamente como entidades potencialmente acogedoras de personas con discapacidad en la legislación, si bien, sus características ofrecen las mismas posibilidades para las personas con discapacidad que las sociedades cooperativas como entidades en las que pueden desarrollarse como trabajadores y como socios gestores, si consideramos como el eje de la relación laboral el trabajo asociado. La nueva Ley de Sociedades Laborales,[47] incluye las formas de sociedad anónima laboral y sociedad limitada laboral. Ningún socio trabajador podrá en estas sociedades ostentar una participación en el capital superior a la tercera parte del mismo (artículo 5.3 de la citada ley). Pero no queremos entrar aquí a describir su forma jurídica ya que estas sociedades serán presentadas en otra ponencia en estas mismas jornadas.

---

[45] BORZAGA, Carlo. *El impresionante desarrollo de las cooperativas sociales.* En: DEFOURNY, J.; FAVREAU, L., y LAVILLE, J. L. Inserción y Nueva Economía Social: un balance internacional. Valencia: CIRIEC-España, pp. 107-135. Suponemos que habla de parcialidad debido a que este tipo de sociedades cooperativas en Italia tienen unas características particulares y la participación democrática en la gestión de la empresa no queda tan clara como en el modelo de cooperativas español.

[46] Nos referimos a la Sectorial de Iniciativa Social de la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA) que se presentó oficialmente en Madrid.

[47] Las sociedades laborales están reguladas por la Ley 4/1997, de 24 de marzo.

2.2.2.3. *Las empresas de economía social*

Este es un término ambiguo[48] que tampoco tiene una definición claramente establecida sobre las empresas que se agrupan bajo su paraguas. Generalmente, se entiende que este concepto engloba a las sociedades cooperativas y sociedades laborales, pero también incluye a las sociedades formadas por empresarios autónomos, las asociaciones, las fundaciones y las entidades sin ánimo de lucro que desarrollan actividades económicas, entre las que podríamos incluir toda una amplia tipología de entidades más o menos formales.[49] Es un término ampliamente utilizado para referirse a formas empresariales de trabajo asociado como instrumentos de lucha contra la exclusión social y el desempleo,[50] del que existe mucha literatura y estudios cuantitativos.[51]

Detrás de estos instrumentos, agrupados bajo el concepto de «empresas sociales» subyace una demanda de cambio de orientación en la aplicación de las políticas sociales. Se trata de un enfoque en el que se potencia la actividad de las personas más que la creación de empleos más o menos especiales o protegidos, tal y como se promociona en el modelo sueco de las «agencias de desarrollo cooperativo». En este modelo se mezclan actividades de voluntariado, con objetivos de desarrollo comunitario (a nivel local) en proyectos dirigidos a grupos particulares, a través de asociaciones, que generan proyectos empresariales.[52]

---

[48] GARCIA-GUTIERREZ FERNANDEZ, Carlos. *La economía social o la economía de las empresas de participación (las sociedades cooperativas y laborales)*. En: VARIOS AUTORES, En memoria de María Angeles GIL LUEZAS. Madrid: Alfa Centauro, 1991, pp. 195-216.

[49] VIDAL, Isabel. *Una nueva economía social aún poco conocida y reconocida*. En: DEFOURNY, J.; FAVREAU, L., y LAVILLE, J. L. Inserción y Nueva Economía Social: un balance internacional. Valencia: CIRIEC-España, pp. 235-249.

[50] GARCÍA MARCOS, Celestino. *La Economía Social como fomento del empleo*. REVESCO, núm. 62, noviembre de 1996, pp. 13-16.

[51] Véase BAREA, J., y MONZÓN, J. L. (directores). *Libro Blanco de la Economía Social en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992. También MONZON, J. L., y DEFOURNY, J. Economía Social. Entre Economía Capitalista y Economía Pública. Valencia: CIRIEC-España, 1992.

[52] STRYJAN, Yohanan, y WIJKSTRÖM, Filip. *Las agencias de desarrollo cooperativo como método paliativo de los recientes fallos del sistema*. En: DEFOURNY, J.; FAVREAU, L., y LAVILLE, J. L. Inserción y Nueva Economía Social: un balance internacional. Valencia: CIRIEC-España, pp. 191-212.

2.2.2.3.1. Las empresas de inserción por el trabajo

La denominada «Economía Social» como movimiento social que trata de potenciar formas empresariales de gestión democrática basadas en la participación de los trabajadores en la gestión de estas empresas se relaciona cada vez más, hasta el punto que empieza a mezclarse con otro concepto que, en principio, surgió en el ámbito de la pobreza y la exclusión social de personas marginadas, las denominadas «Iniciativas de Inserción Social por el trabajo». Pero, dado que la pobreza y la discapacidad tienen una relación directa, como se ha puesto de manifiesto en muchas declaraciones de organismos internacionales,[53] estas iniciativas se han aplicado también para atender las necesidades de las personas con discapacidad. Término, por otra parte, que quizá sea más adecuado que el primero para referirnos a iniciativas que tienen unos objetivos muy concretos de inserción laboral y desarrollo social de grupos concretos de personas.[54]

El término «empresas de inserción», al igual que el de «economía social» no tiene una acepción demasiado clara. En él se incluyen diversas iniciativas emprendedoras realizadas por personas que acogen a trabajadores con problemas de integración en el mundo laboral. Los trabajadores de esas iniciativas son, en algunos modelos, además socios y en otros no. En ellos se proporciona una actividad productiva para las personas que se encuentran en situación de exclusión. Se constituyen en centros preventivos de riesgos sociales, rehabilitadores y de inserción social. En su constitución subyace el rechazo a las formas tradicionales de atención a las personas con problemas de integración laboral, basadas en el abandono, la beneficiencia o las políticas pasivas. En España este tipo de empresas, que se basan en los principios de la autonomía y la solidaridad y que se insertan en determinados movimientos sociales y económicos (como el movimiento de Economía Alternativa y Solidaria) no están reguladas, como en el caso de Bélgica, aunque han existido ya varios intentos para ello, incluso en fase de proyecto de ley.[55]

---

[53] Véase la *Opinión del Comité Económico y Social de la Unión Europea sobre la situación y los problemas de los minusválidos, de 3 de julio de 1981* (DO, núm. C 230, de 10-9-81, pp. 38 y ss.). También el *Programa de Acción Mundial para los Impedidos de las Naciones Unidas, de 3 de diciembre de 1982,* publicado en la Resolución 37/52, párrafos 37-51.

[54] Véase VIDAL, Isabel (coordinadora). *Inserción Social por el Trabajo: una visión internacional.* Barcelona: CIES, 1996.

[55] VILANOVA, Elena, y VILANOVA, Rosa. *Las otras empresas.* Madrid: TALASA, 1996, pp. 15-28.

En estas jornadas tendremos la ocasión de conocer con detalle esta figura ya que contaremos con la presencia de un ponente experto en este tipo de organizaciones.

Estas modalidades, cuando atienden a personas con discapacidad, en España, tiene la posibilidad de acogerse a la modalidad de Centro Especial de Empleo, ya que, finalmente parecen cumplir los requisitos exigidos a estos centros, como formas evolucionadas de los talleres protegidos.

Entre las empresas de inserción social por el trabajo (incluidas también en el término de economía social) destacaremos, a continuación algunas modalidades de especial interés para las personas con discapacidad.

No obstante, el Informe 1995 del Programa HELIOS II, el cual creó el grupo de trabajo temático, núm. 13 (Creación de pequeñas y medianas empresas competitivas) con objeto de determinar las características de las empresas de economía social para discapacitados a nivel europeo, menciona las siguientes características comunes de este conjunto de empresas «sociales»:[56]

- *El trabajo se organiza igual que en una empresa [capitalista] convencional.*
- *Entre los socios-trabajadores [cuando se da esta figura] existe voluntad de progresar.*
- *Los beneficios se destinan a los salarios y a la inversión (por lo que se consideran entidades sin ánimo de lucro).*
- *Se trata de conseguir un salario «decente» que permita autonomía al trabajador, de acuerdo con sus deseos.*
- *Existe igualdad de derechos en cuanto a las responsabilidades, la promoción social y la formación para personas con y sin discapacidad.*
- *Ambos grupos de personas trabajan en condiciones de igualdad [por lo que, por su propia naturaleza constituyen un instrumento de inserción].*
- *Las mezclas encontradas de personas con discapacidad y sin discapacidad se consideran eficaces. En Italia suele ser del 65% de personas sin discapacidad y 35% con discapacidad. En Alemania (la mayoría formadas por enfermos psiquiátricos) suelen tener entre un 60-80% de discapacitados y 20-40% no presentan discapacidades.*

---

[56] HELIOS, TEAM OF EXPERTS. *Economic Integration: Vocational Training, Transition and Cooperation.* HELIOS: Annual Reports. Brussels: European Commission, 1995, p. 30.

- *El 85% de las empresas de economía social analizadas trabaja en el sector servicios, el 9% en la producción y el 6% en la agricultura.*[57]
- *Se prima el análisis de las capacidades residuales de los individuos y no la discapacidad.*
- *Respecto a la situación jurídica existen, además de las cooperativas, asociaciones no lucrativas. En algunos países se está negociando la aparición de una legislación específica para estas empresas. En Bélgica se aprobó en 1995 una legislación específica sobre empresas con fines sociales.*
- *Estas empresas de economía social obtienen normalmente algún tipo de financiación pública que compensa la menor productividad debida a la atención, a la inserción social y al tipo de trabajadores (socios) que contratan (acogen). En Alemania se estudia el establecimiento de un sistema de niveles de subsidios disponibles para estas empresas para inversiones, salarios y gastos de personal.*

2.2.2.3.2. Talleres protegidos[58]

Son los más protegidos. En ellos trabajan sólo personas con discapacidad que reciben una adecuada formación profesional y, en muchos casos, apoyo y formación social. Se trata de personas contratadas que reciben supervisión por personal especializado que además realiza un seguimiento del progreso respecto a la discapacidad, utilizan equipamiento terapéutico y donde los discapacitados realizan algunas actividades no profesionales y atenciones fuera del horario de trabajo.[59]

Por lo general estos talleres pertenecen a asociaciones o fundaciones de/para personas con discapacidad y funcionan con subvenciones públicas sin esperar de ellos que obtengan una rentabilidad económi-

---

[57] Estos porcentajes se refieren al conjunto de empresas sociales, entre las cuales se encuentran las sociedades cooperativas sociales.

[58] Los centros ocupacionales son centros parecidos a los talleres protegidos pero en los que la actividad es puramente de formación profesional, estando incluso prohibida la venta de la producción obtenida, aunque en muchos casos tiene un valor añadido fácilmente colocable en el mercado. Al no considerarse una actividad productiva no hemos contemplado aquí este tipo de centros. Los Centros Ocupaciones para Minusválidos están regulados por Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre.

[59] HELIOS, Team of Experts. *Opus cit.*, pp. 34-36.

ca o financiera. Su principal objetivo es alcanzar la readaptación profesional y el tránsito de sus trabajadores hacia empleos menos protegidos o hacia el empleo ordinario.

2.2.2.3.3. Los Centros Especiales de Empleo

En España, la Ley 13/1982, de 7 de abril,[60] de Integración Social de los Minusválidos, introdujo este instrumento para dinamizar el empleo protegido. El artículo 42.1 de esta Ley establece que serán Centros Especiales de Empleo (en adelante CEE): «*aquellos cuyo principal objetivo sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal.*» A continuación analizaremos sus principales características.

El artículo 1.° del RD 2273/1985, de 4 de diciembre, que regula los Centros Especiales de Empleo de Minusválidos señala que la totalidad de la plantilla de los CEE estará constituida por trabajadores minusválidos, entendiéndose por éstos a aquellas personas que tengan reconocida una minusvalía igual o superior al 33% y, como consecuencia, una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje y presten sus servicios por cuenta y dentro de la organización de los CEE.[61]

Si bien, la Ley de Acompañamiento de los Presupuestos Generales del Estado para 1998 ha incorporado en su Disposición Adicional Trigésimo Novena la rebaja de este requisito permitiendo que se constituyan CEE con plantillas que contengan al menos el 70 por ciento de personas minusválidas.

Los trabajadores de los CEE, además, deberán ostentar plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil, o las que, aun teniendo capacidad de obrar limitada, hubieran obtenido la

---

[60] El Real Decreto 1368/85, de 17 de julio, regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo y el Real Decreto 2273/85, de 4 de diciembre, regula los Centros Especiales de Empleo de Minusválidos.

[61] Artículo 2.° del RD 1368/1985, de 17 de julio, que regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo.

correspondiente autorización, expresa o tácita, de quien ostentara su representación legal (artículo 3.° del RD 1368/1985).

Además de las personas minusválidas los CEE podrán contar con algunas plazas de plantilla ocupadas por personal no minusválido, imprescindible para el desarrollo de su actividad. Se trata de personal técnico y de apoyo que deberá estar en posesión de las titulaciones profesionales adecuadas y siempre que la actividad del Centro los precise (artículo 7.°, punto 4 RD 2273/1985).

Su estructura y organización se ajustará a las de las empresas ordinarias, sin perjuicio de la función social que han de cumplir y de sus peculiares características (artículo 2.° del RD 2273/1985).

Por servicios de ajuste personal y social, se entenderán los de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos que se procuren a los trabajadores minusválidos de los CEE (artículo 3.° del RD 2273/1985).

Según su titularidad, los CEE podrán tener carácter público o privado y podrán carecer o no de ánimo de lucro, según que los beneficios se apliquen en su totalidad en la propia institución o se aproveche parte de ellos en otra finalidad distinta que haya de cubrir la Entidad titular del mismo (artículo 5.° del RD 2273/1985).

Podrán ser creados por las Administraciones Públicas, bien directamente o en colaboración con otros organismos, por Entidades, o por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes que tenga capacidad jurídica de obrar para ser empresarios (artículo 6.° del RD 2273/1985).

Su creación exigirá su calificación e inscripción en el Registro de Centros que la Administración Central, o en su caso, las Administraciones Autonómicas creen dentro de su ámbito de competencias.

Los CEE vendrán obligados a realizar una gestión sujeta a las mismas normas y requisitos que los que afecten a cualquier empresa del sector al que pertenezcan.

Su financiación se cubrirá con:

- Las aportaciones de los titulares de los propios centros.
- Los beneficios o parte de los mismos que se puedan obtener de la actividad del Centro según se trate de Centros que carezcan o no de ánimo de lucro.
- Las ayudas que para la creación de los CEE puedan establecer los programas de fomento del empleo.[62]

---

[62] De acuerdo con el artículo 10 del RD 2273/1985, de 4 de julio, las ayudas que figuran en las letras d) y e) se graduarán en función de la rentabilidad económica y social del Centro y para su concesión deberán cumplir las exigencias que

- Las ayudas de mantenimiento a que puedan acceder como consecuencia de los programas de apoyo al empleo, establecidos por las Administraciones Públicas y consistentes en:
  - — Subvención por puesto de trabajo ocupado por minusválido.
  - — Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social.
  - — Subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas.

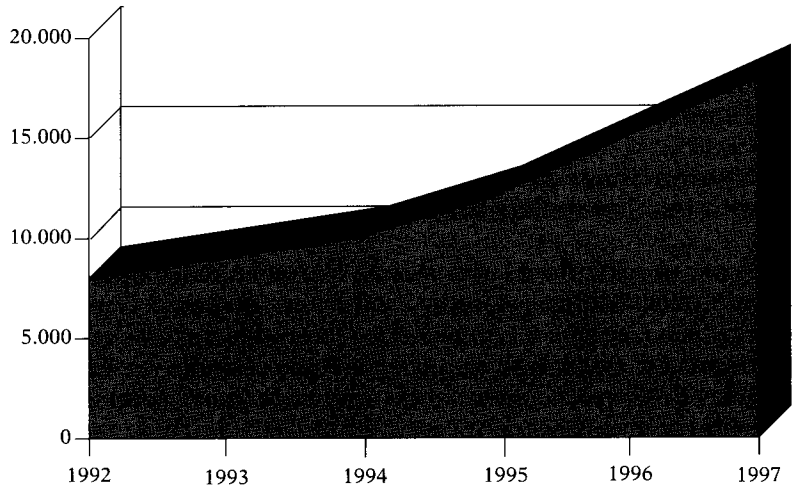
- Además, el artículo 11 del RD 2273/1985 señala que las Administraciones Públicas podrán establecer, mediante Convenio con los propios Centros o con el Sector, compensaciones económicas destinadas a equilibrar su presupuesto, cuando los Centros Especiales de Empleo carezcan de ánimo de lucro, sean declarados de utilidad pública e imprescindibilidad y la función social de los mismos justifique la necesidad de ser financiados con medios complementarios a los señalados en el artículo 10 (párrafo anterior).

Los CEE, cuando reciban de las Administraciones Públicas subvenciones, ayudas o cualquier tipo de compensación económica, cualquiera que sea su naturaleza, vendrán obligados a presentar anualmente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (hoy Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), o a la Comunidad Autónoma que corresponda, una Memoria comprensiva de una serie de requisitos como: la titularidad del Centro, ubicación, actividad principal y complementarias, composición de su plantilla y la documentación económica (liquidación del presupuesto, balance de situación, cuenta de pérdidas y ganancias, proyecto de presupuesto del próximo ejercicio e informe sobre el grado de cumplimiento de sus objetivos económicos y de ajuste personal y social).

---

los respectivos programas establezcan al efecto. Véase la Orden de 21 de febrero de 1986, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que establece diversos Programas de apoyo a la creación de empleo, concretamente el Programa V «Integración laboral de los minusválidos en Centros Especiales de Empleo y trabajo autónomo».

GRAFICO 2
PLANTILLA DE LOS CEE (1992-1997)



FUENTE: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Anuario de Estadísticas laborales y asuntos sociales.* Los datos de 1997 son estimados.

En el gráfico 2 se puede apreciar la evolución seguida por el número de trabajadores de los CEE. Desde 1992 a 1997 se han creado en este tipo de centros más de 10.100 puestos de trabajo directos, aumentando a ritmos superiores al 10% anual. Actualmente hay unos 18.500 puestos de trabajo en este tipo de centros.

2.2.2.3.4. Talleres/empresas de trabajo adaptado

Se trata de una experiencia lanzada en Francia[63] como un paso adelante en el proceso de normalización del empleo de personas con discapacidad. Se consigue un compromiso mayor entre la función económica de estos talleres/empresas y la función social de readaptación o inserción laboral que persiguen. Los contratos de trabajo y las remuneraciones son como las del empleo ordinario. El individuo elige el puesto de trabajo en el taller y puede transitar por distintos puestos del taller en función de su evolución. Se presta asistencia y orientación individualizada y formación profesional permanente. Tienen una estructura similar a la de

[63] HELIOS, TEAM OF EXPERTS. *Opus cit.*, pp. 32-33. En la página 33 se señala que en el taller adaptado WAAK, de Bélgica, se realizan trabajos que requieren mano de obra cualificada al utilizar modernos sistemas de producción. Su calidad ha merecido la obtención de la certificación de calidad ISO 9002.

una empresa ordinaria del sector privado. Suelen promoverse por asociaciones y fundaciones como las que desarrollan los talleres protegidos y reciben subvenciones públicas para compensar pérdidas de productividad por su labor social. Con ellas no se persigue el tránsito hacia el empleo ordinario pues se considera que están dentro de éste.

Según nuestra definición de empleo protegido, estos centros deberían considerarse un instrumento correspondiente a esta modalidad de empleo ya que se ofrece a los trabajadores programas de apoyo personal y social. Sin embargo debemos considerarlos como centros de empleo ordinario debido a que por definición no pretenden el tránsito a otros estadios de menor protección. Para los franceses los apoyos que aquí se prestan no se consideran suficientes como para hablar de empleo protegido. Se trata más bien de empleos ordinarios con adaptaciones adecuadas y apoyo personal.

2.3. La transición del empleo protegido al empleo ordinario

Al principio de esta ponencia ya comentamos que el principal objetivo de los distintos instrumentos de creación de empleo para personas con discapacidad era llevar a estas personas hasta un empleo ordinario, lo más normalizado posible. En el caso de que partamos de la inserción laboral de una persona en un puesto de trabajo protegido se tratará de llevar a esta persona, tras las evaluaciones multiprofesionales correspondientes, hasta un empleo ordinario, tratando de evitar los enfoques dogmáticos que establecen una oposición estricta entre el empleo protegido y el empleo ordinario.[64]

Como hemos podido comprobar existen muchos y muy diferentes instrumentos de creación de empleo para las personas con discapacidad. Se trata de que podamos establecer un amplio itinerario desde las formas de empleo más protegidas a las menos protegidas con cada uno de esos instrumentos.[65] Si admitimos la suficiente flexibilidad podremos diseñar un mapa de inserción laboral salpicado de variantes en las formas, condiciones o contenidos de los instrumentos, tanto de empleo protegido como de empleo ordinario.

Cualquier acuerdo entre instituciones públicas estatales, autonómicas o locales, las asociaciones de/para discapacitados y los diferentes ti-

---

[64] Véase el documento *Del empleo protegido al empleo ordinario.* Serie Internacional: Personas con discapacidad, núm. 1. Madrid: IMSERSO, 1997. Título original: «The Transition from sheltered to ordinary employment», editado por el Consejo de Europa. Strasbourg Cedex, 1997.

[65] Véase GARCIA MARTIN, José María. *Programas de empleo en la UE: tendencias innovadoras.* Minusval, núm. 106, enero-febrero, 1997, pp. 11-14.

pos de empresas de dentro o fuera del paraguas de la denominada economía social, puede producir nuevos modelos de inserción social por el trabajo. Además el tránsito no sólo se produce al saltar del empleo protegido al empleo ordinario. En el punto 2.1.1 veíamos cómo se puede transitar a través de tres tipos de empleo protegido: los talleres, los centros especiales de empleo y los talleres/empresa (que incluso en Francia se consideraban empleo ordinario o no protegido).[66] El proceso de tránsito puede analizarse también a más bajo nivel, entre los diferentes puestos de trabajo dentro de cada uno de estos instrumentos.

Sin embargo, muchas de las formas más apoyadas por programas sociales institucionales y personales no han conseguido grandes logros en el proceso de transición del empleo protegido al empleo ordinario. Esta circunstancia se presenta de forma especialmente importante en los Centros Especiales de Empleo.[67] Este instrumento de inserción laboral se diseñó específicamente para preparar a los discapacitados para el empleo ordinario, siendo centros «de paso» para los discapacitados que deberían incorporarse a un empleo ordinario tan pronto estuviesen preparados.

A continuación exponemos algunas de las razones que explican la existencia de estos problemas en el tránsito del empleo protegido al empleo ordinario:

EN EL AMBITO INDIVIDUAL

- La sola orientación al tránsito ya produce desilusión y desconfianza cuando los trabajadores alcanzan una capacitación laboral suficiente y no encuentran empleo en una empresa ordinaria.
- También produce miedo a no mantener niveles competitivos de productividad en los centros ordinarios (lo cual se ha tratado de matizar con la posibilidad de volver al CEE si se «fracasa», medida que puede acentuar más el miedo a salir, ya que el regreso sería frustrante.
- Genera inseguridad en algunos trabajadores al tener que cambiar un contrato indefinido en el empleo protegido por un contrato temporal en el empleo ordinario.
- El sistema de «cuotas de reserva» no se alimenta de los trabajadores que están en el empleo protegido, salvo cuando se estructura a través de empleo con apoyo mediante acciones piloto, tipo enclaves o departamentos protegidos.

---

[66] No se consideran aquí los Centros Ocupacionales por no considerarlos centros de empleo, sino centros de formación. Véase nota al pie.

[67] *Informe sobre la situación del empleo...*, 1996. *Opus cit.*, p. 116.

- Los discapacitados que quieran establecerse como autónomos o deseen y puedan formar parte de una sociedad cooperativa, a falta de «cooperativas sociales», no tienen posibilidad de hacerlo si carecen de una organización promotora de empleo protegido que apoye la iniciativa.[68]
- Se ha tratado de forma homogénea a colectivos muy diversos, tal y como es el de discapacitados, a pesar de la atención individualizada, lo que puede dejar a muchas personas que no necesitan del empleo protegido sin ayudas para intentar otras fórmulas de encontrar una ocupación.
- Para muchas personas que trabajan en los CEE su trabajo está tan normalizado que difícilmente pueda pensarse en otro puesto más adecuado para ellos. Conscientes de ello muchos renuncian a salir de los CEE.

EN EL AMBITO INSTITUCIONAL

- Los CEE tienen la necesidad de dar una imagen moderna, normalizada y competitiva de su empresa,[69] a la vez que deben prestar una atención individualizada en la formación y capacitación de los trabajadores que los forman. Esta circunstancia introduce una grave contradicción desde el punto de vista económico-empresarial ya que la eficacia y la eficiencia, objetivos deseables para cualquier organización, depende en gran medida, y cada vez más, de la acción y la interacción de sus elementos personales. En la realidad de estos CEE y bajo esta premisa, existe una gran preocupación por alcanzar la autosuficiencia económica, por lo que ninguno puede permitirse perder a los trabajadores mejor formados e integrados en la empresa.
- Por otro lado, muchos CEE han tenido dificultades de tipo comercial, financiero o administrativo por falta de formación económico/administrativa de sus promotores (lo cual no deja de ser un problema típico de las microempresas en general), ocupando este aspecto la principal preocupación.
- Desde las instituciones promotoras del empleo protegido no se utilizan suficientemente las modalidades de empleo indepen-

---

[68] En este sentido, el Plan de Acción para el Empleo del Reino de España, en su Directriz 19 anuncia que se regularán nuevas fórmulas de «empleo de protección especial (enclaves, empleo con apoyo, etc.)», p. 40. No se menciona la posibilidad de empleo protegido de carácter independiente.

[69] ARENAL CASTILLO, Tomás. *El carácter dinamizador de los Centros Especiales de Empleo.* Minusval, núm. 109, noviembre-diciembre, 1997, p. 15.

diente, como el empleo autónomo o la entrada en sociedades cooperativas o sociedades laborales.

- Los distintos instrumentos de inserción no han visto aumentar las ayudas para el cumplimiento de sus objetivos de inserción laboral desde 1986[70] (aunque se han modificado a partir del Acuerdo MTAS-CERMI de octubre de 1997), lo que hace que cada año hayan tenido menor fuerza incentivadora.
- No ha existido el tránsito institucional del empleo protegido al empleo ordinario. Esto significa que un centro protegido pueda transformarse o escindirse de una empresa con toda su estructura, para constituirse como empresa normalizada del tipo de los mencionados talleres/empresa o directamente empresa.

2.3.1. Analisis de modalidades e instrumentos de empleo

Ya hemos hablado de las diferentes modalidades de empleo para las personas con discapacidad. Las hemos distinguido utilizando dos características o dimensiones básicas:

- ☐ La prestación de apoyo o protección en el trabajo a la persona discapacitada que puede ser grande (taller protegido), regular (semiprotegido) o pequeña, e incluso nula protección (empleo ordinario).
- ☐ La dependencia en la relación laboral, que va desde el empleo por cuenta ajena (dependiente) al empleo por cuenta propia (independiente).

Ahora podemos mezclar estas dos dimensiones, de las cuales tenemos tres elementos por un lado y dos por otro, lo que nos produce una cuadrícula de seis casillas en las que tratamos de colocar los distintos instrumentos de inserción laboral. Lógicamente no tratamos de ser exhaustivos en los instrumentos contemplados. Ya hemos dicho que pueden aparecer nuevas formas generadoras de empleo casi constantemente. Además, seguramente nos hemos dejado alguna sin contemplar (véase la Tabla 1).

Lo que interesa más es que este tipo de tabla nos permita analizar la realidad y contemplar los posibles itinerarios de transición del empleo protegido al empleo ordinario, pero teniendo en cuenta los seis ámbitos en los que se puede actuar y comprobar con facilidad aquellos que se están utilizando en la actualidad.

El empleo fuertemente protegido de carácter independiente no parece fácil de cubrir con los instrumentos disponibles hoy en día. Las

---

[70] *Informe sobre la situación del empleo...*, 1996. *Opus cit.*, p. 110.

personas que requieren este tipo de empleo tendrán más difícil poder actuar de forma independiente. Esta casilla la dejaremos en blanco al considerar que sería el caso de personas con discapacidad psíquica con afección grave.[71]

TABLA 1

INSTRUMENTOS DE INSERCION LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

		Según el grado de protección		
		Empleo ordinario	Empleo semiprotegido	Empleo protegido
Según la dependencia	**Empleo dependiente**	• Empleo normalizado en cualquier tipo de empresa. • Empleo selectivo. • Taller/empresa de trabajo adaptado.* • Trabajo a domicilio.	• Empleo con apoyo. • Empleo en enclaves. • *Centro especial de empleo.* • Trabajo a domicilio. • Empresa de inserción.	• Centro Ocupacional. • *Taller protegido.* • Trabajo a domicilio.
	Empleo independiente	• Empresario autónomo. • *Sociedad cooperativa general.* • Sociedad laboral general. • Otras sociedades de gestión democrática.	• Empresario autónomo. • *Sociedades cooperativas sociales.* • Sociedades laborales sociales. • Empresas de inserción por el trabajo.	

* Pese a que se prestan apoyos personales y sociales no se persigue el tránsito. Se considera una forma de empleo ordinario en centros adaptados.

[71] Hemos incluido en el cuadro el empleo a domicilio aunque este carece, por el momento de regulación. Sin embargo, con la aplicación de las nuevas tecnologías

Este cuadro podemos utilizarlo de forma similar a un mapa. Nos sirve para comprobar qué tipo de instrumentos estamos utilizando, cuáles se promueven más y cuáles menos, cuáles desde las administraciones públicas y cuáles desde la sociedad civil. Con los datos suficientes podríamos analizar los procesos de tránsito desde el empleo protegido al empleo ordinario.

Tránsito individual

A la vista de los datos podemos señalar en esta tabla cuál es el tránsito que se está produciendo. Por ejemplo, hemos señalado el tránsito de personas que pasan del empleo protegido en talleres al empleo semiprotegido en CEE y de éstos a una sociedad cooperativa «social» en la que actuará como trabajador y como socio. Pero esta persona puede incorporarse, por ejemplo, a una sociedad laboral ordinaria con lo que habrá alcanzado su inserción laboral plena.

Tránsito institucional

Este tránsito es el que se produce cuando hay centros que han funcionado como instrumentos institucionales de empleo protegido o semiprotegido y cambian su configuración para abandonar el modelo de empleo protegido o semiprotegido y convertirse en centros de empleo semiprotegido u ordinario, respectivamente.

Esta transición puede darse también entre instituciones que pertenecen a la misma modalidad de empleo: por ejemplo entre las instituciones de empleo semiprotegido de carácter dependiente (CEE) y las de carácter independiente. A título de ejemplo hemos pintado una flecha que simboliza el tránsito institucional de un CEE a una sociedad cooperativa «social».

Pero también puede transformarse en un centro de empleo ordinario. Por ejemplo convirtiéndose en una sociedad cooperativa ordinaria.

---

este tipo de empleo se presenta con una gran potencialidad. Serían ideas para aumentar la tasa de actividad del colectivo, pero, quizá, no aumentaría el tránsito hacia el empleo ordinario, salvo que el trabajo a domicilio se llegue a considerar empleo ordinario y se autorice su realización desde los Centros Especiales de Empleo y cualquier otra empresa.

4. CONCLUSIONES

El objetivo de inserción social y económica de las personas con discapacidad, requiere del esfuerzo de toda la sociedad para conseguir mayores cotas de integración laboral de este colectivo. Este objetivo intermedio plantea el análisis del mercado de trabajo de estas personas y las distintas modalidades de empleo que pueden utilizarse para conseguir ocupaciones adecuadas para los distintos subgrupos de personas con discapacidad.

Una primera conclusión del estudio de este mercado de trabajo es la baja tasa de actividad del colectivo frente a la tasa de actividad del conjunto de la población. Este problema requerirá una serie de medidas especiales dirigidas a lograr aumentar esta tasa. Estas medidas deberán tender a facilitar los accesos a la educación general, la formación profesional y la orientación hacia el empleo. Para ello deberán atenderse aspectos como:

- Potenciar las capacidades residuales en la valoración de las discapacidades;
- eliminar las barreras físicas, de comunicación y de transporte que permitan facilitar la vida autónoma de una mayor número de personas con discapacidad;
- mejorar los registros de desempleados con discapacidad para que resulten una puerta de entrada al mercado de trabajo;
- aumentar las campañas de información dirigidas hacia las familias de personas con discapacidad para concienciarlas de las ventajas de la incorporación al mercado de trabajo y del aumento de la autoestima de los discapacitados.

Una segunda conclusión del análisis del mercado de trabajo de las personas con discapacidad es su alta tasa de paro respecto a la tasa de paro del conjunto de la población activa. Tradicionalmente las políticas de apoyo a la inserción laboral se han preocupado más del grupo de personas que demandan activamente un empleo pero no lo consiguen. En este aspecto se están haciendo grandes esfuerzos por cambiar los prejuicios de los empresarios para que contraten trabajadores con discapacidad y de los sindicatos para que colaboren en la reserva de plazas para este colectivo.[72]

---

[72] Así, la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO aprobó el *Convenio núm. 159, de 20 de junio de 1983 sobre readaptación y empleo de las personas inválidas* [léase, discapacitadas], en el que se diseña las relaciones entre los distintos agentes

Pese a las dificultades que la modalidad de empleo dependiente (ya sea protegido u ordinario) plantea, no cabe duda que se debe seguir trabajando en la línea actual, aumentando la flexibilidad en las formas. Deberá tenerse en cuenta que el mercado de trabajo de carácter dependiente está evolucionando en nuestros días como nunca se había visto antes. La adaptación a las nuevas circunstancias sociales, tecnológicas, políticas y culturales no puede suponer un freno para la incorporación de personas con discapacidad al mercado de trabajo. Más bien, debemos pensar que los cambios circunstanciales deben aprovecharse para permitir que los discapacitados puedan acceder a las mismas oportunidades que tiene el resto de la población para incorporarse a la nueva configuración del mercado de trabajo.

Una tercera conclusión, y la más importante, es que, pese a la promoción que también se ha hecho de la modalidad de empleo independiente en algunas de sus formas (empleo autónomo y sociedades cooperativas de carácter ordinario y de carácter protegido) por las normas internacionales y nacionales, no ha tenido la misma presencia ni la misma dedicación por parte de las instituciones en el ámbito nacional y local, como ha tenido el empleo dependiente. Hemos podido comprobar el escaso número de ayudas solicitadas para constituirse como empresarios autónomos por parte de los discapacitados españoles o la escasa utilización de formas empresariales colectivas (con estructuras de empleo protegido u ordinario) para acceder a una ocupación.

La cuarta conclusión es que los planes de inserción laboral del colectivo de discapacitados deben insertarse dentro las políticas generales de empleo contemplando las distintas modalidades de empleo con la máxima flexibilidad, de manera que se permita la generación espontánea de instrumentos de inserción laboral entre el colectivo del discapacitado, potenciando la utilización de los distintos instrumentos de empleo independiente. Más que procurar empleos deberá facilitarse la puesta en marcha de actividades generadoras de empleo y que supongan prácticas extrapolables entre las distintas regiones. Para lo cual será fundamental crear un observatorio permanente capaz de orientar y dinamizar en España las prácticas que se realicen en otros países.

En este sentido la Cumbre de Luxemburgo, celebrada el día 20 de noviembre de 1997, que estableció las normas comunes para que los

---

sociales en materia de empleo de personas con discapacidad, especialmente las relaciones entre las organizaciones patronales, sindicales y las organizaciones representativas de las personas con discapacidad.

Estados miembros diseñen sus Planes de Empleo citó entre las ideas que deben servir de marco de referencia para la elaboración de estos planes:

— *Fomentar el espíritu empresarial.*
— *Facilitar la adaptabilidad de las empresas y los trabajadores al mercado de trabajo.*

La Directriz núm. 19 del *Plan de Acción para el Empleo del Reino de España*,[73] dedicada a *«favorecer la inserción de los minusválidos en el trabajo»*, anuncia orientaciones que pueden permitir trabajar en la línea señalada al contemplar las siguientes medidas:

- ☐ *Fomento de los apoyos y mejora de la fiscalidad de los empleos ordinarios y autónomos*[74] *para los Centros Especiales de Empleo.*
- ☐ *Impulso de las cooperativas de integración social en el ámbito de los empleos de proximidad para atención a personas dependientes.*
- ☐ *Favorecimiento de la creación de microempresas mediante acuerdos con Corporaciones Locales y Comunidades Autónomas.*
- ☐ *Fomento de la creación de empresas protegidas, asociadas a corporaciones empresariales.*
- ☐ *Establecimiento de nuevos sistemas de colaboración entre Centros Especiales de Empleo y empresas ordinarias mediante un modelo de empleo protegido actualizado.*

Estas medidas, a través de su desarrollo, deben permitir la aparición de lo que podríamos denominar *nuevas fórmulas de configuración flexible* que agudicen el ingenio de las personas con discapacidad y sus re-

---

[73] Aprobado por la Comisión Europea el pasado mes de mayo y por la cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Europea de Cardiff (Reino Unido) el pasado mes de junio.

[74] Se cita sobre el Borrador presentado el día 2 de abril de 1998 y en él aparece aquí este «autónomos» que no parece tener mucho sentido ya que no hay autónomos dentro de los Centros Especiales de Empleo y tampoco parece que sea la intención del gobierno que los haya. Por tanto, consideramos que se trata de una errata producto de la transcripción del texto y que en realidad quiere decir «protegidos». Se desconoce, por no disponer del documento final, si se ha corregido en aquél. En caso de no ser un error los Centros Especiales de Empleo quedarían abiertos a unas perspectivas de integración de empresarios autónomos que quizá pudieran ser interesantes pero que no vamos a contemplar aquí ante la duda expuesta.

presentantes, las autoridades locales y los promotores de empleo protegido. Fórmulas que incluyan planteamientos de inserción laboral con espíritu emprendedor que favorezcan, por un lado, la incorporación de población al mercado de trabajo que hoy está en situación de pensionista, a la vez que una serie de colectivos de trabajadores dedicados a la atención a este colectivo puede también incorporarse a estas fórmulas de empleo y, por otro lado, favorezcan la transición individual e institucional del empleo protegido al empleo ordinario.

El mencionado Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y los representantes de las personas con discapacidad (1997) por el que se establece un Plan de Medidas Urgentes para la Promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad está en sintonía con el Plan de Acción para el Empleo en cuanto que también establece «*fomentar el autoempleo de los trabajadores minusválidos*».[75]

Una prueba más de que ya se está trabajando en la línea del empleo independiente es que algunas Comunidades Autónomas españolas han desarrollado también mecanismos de apoyo a esta modalidad de empleo, como es el caso de la Junta de Galicia que, a través de la Dirección General de Formación y Empleo gestiona el *Programa de ayudas para el fomento de la economía social y la integración laboral de los minusválidos.*

Las Corporaciones Locales también han puesto en marcha alguna iniciativa para desarrollar formas de empleo independiente para personas con discapacidad. La Federación Española de Municipios y Provincias ha creado el programa MUNICIP para la promoción del empleo autónomo de este colectivo.[76]

Existe, pues, ya una cierta orientación hacia formas de empleo independiente, aunque éstas todavía no han calado entre la población objetivo de las mismas. Es necesario desarrollar todas estas medidas para que, al ponerlas en práctica, no haya distorsiones entre los elementos que las condicionan. Por ejemplo, pueden aparecen problemas derivados del bajo nivel de autoestima que, en general, hay entre los discapacitados. Los profesionales de la orientación, la formación profesional, la colocación y la asistencia en el empleo deben conocer las características de estas modalidades y promocionarlas intentando

---

[75] Para lo que restablece la modalidad de pago único de las prestaciones por desempleo para aquellos trabajadores desempleados que quieran establecerse como empresarios autónomos. Además se mantiene la posibilidad de utilizar esta modalidad para aquellos que deseen incorporarse a sociedades cooperativas de trabajo asociado o a sociedades laborales.

[76] HANSEN, Finn. *Futuro del empleo para las personas con discapacidad.* Minusval, núm. 106, enero-febrero, 1997, pp. 51-52.

resolver los problemas y las dificultades de motivación de este colectivo, dentro de sus competencias.[77]

La quinta conclusión de este sencillo análisis del mercado de trabajo de las personas con discapacidad es que las mujeres que pertenecen a este colectivo se encuentran en la misma, sino peor, situación que el conjunto de mujeres de la sociedad española. Constituyen un grupo de especial dificultad en el acceso al mercado de trabajo y convendría que se tuviera presente en la formulación de acciones de discriminación positiva en el seno de las acciones que ya se realizan para igualar las oportunidades del conjunto de mujeres. Especialmente importante será contemplar programas de acción para la mujer que desee incorporarse al mercado de trabajo a través de acciones emprendedoras de carácter empresarial.

En sexto lugar, consideramos que puede hacerse una propuesta con cierto interés al proponer la coordinación del impulso dado a la inserción laboral de personas con discapacidad. Actualmente la promoción del empleo está muy dispersa por distintos organismos de las administraciones públicas y, comienza también a depender de las distintas Comunidades Autónomas del Estado español. Debe estudiarse la posibilidad de crear una Unidad o Centro de carácter técnico, especializado en la promoción y el asesoramiento en materia de Empleo para personas con discapacidad.

Su misión sería la de apoyar técnicamente y colaborar en la definición de planes y medidas que incluyan las distintas modalidades o instrumentos de empleo que hemos manejado aquí y extraer de la experiencia nacional e internacional las mejores prácticas innovadoras para la inserción social y económica del colectivo que aquí nos preocupa. Entre sus objetivos debería tener prioridad la distribución de información especializada así como la recopilación estadística para el estudio de la evolución de las medidas adoptadas en materia de inserción laboral de discapacitados.

Finalmente, reivindicar la necesidad de contar con un Fondo Especial de Empleo tal y como recomendaba el Consejo Económico y Social en su informe de 1995[78] que podría financiar, entre otras actividades, la realización de proyectos pilotos de integración laboral, con la intención de probar fórmulas innovadoras de empleo entre las que deberían destacar las dirigidas al empleo independiente.

---

[77] *Recomendación núm. 168 de la OIT. Opus cit.*, párrafo 28.

[78] *Informe sobre la situación del empleo...*, 1996. *Opus cit.*, p. 123.

4.1. Los Centros Especiales de Empleo

Una primera conclusión respecto al papel de los Centros Especiales de Empleo (CEE) es que suponen una caracterización adecuada para el empleo independiente de las personas con discapacidad pero, actualmente, su configuración como centros de empleo protegido limita las posibilidades de su utilización por grupos de discapacitados que deseen crear empresas de carácter ordinario.

En segundo lugar, los CEE, con su configuración actual, están inmersos en una grave contradicción al perseguir la racionalidad económica/empresarial al mismo tiempo que son centros de tránsito para sus trabajadores discapacitados. Como resultado de esta contradicción los CEE no están cumpliendo su papel de centros de tránsito al empleo ordinario. Incluso, es posible que muchos de ellos estén funcionando en la realidad como centros de carácter ordinario, al menos para una parte de sus trabajadores discapacitados.

En tercer lugar hay que destacar que, en esta situación y dado el crecimiento constante del número de CEE en España, el mantenimiento de su configuración actual y de las ayudas que reciben generan un sistema insostenible económicamente en el tiempo.

Ante ello, hay que concluir que resulta imprescindible establecer algún tipo de sistema de tránsito institucional al empleo ordinario para los CEE. Nos atrevemos a proponer aquí lo que no sería, por otra parte, sino un borrador para la discusión de la forma en la que determinados CEE podrían convertirse en empresas ordinarias o, al menos talleres adaptados, como los diseñados por los franceses.

1.º Debe profundizarse en las reformas iniciadas recientemente sobre la figura de los Centros Especiales de Empleo, hasta que pueda conseguirse en ellos el tránsito institucional al empleo ordinario.
2.º Modificación modular de la condición de centro especial de empleo en función del cumplimiento de objetivos de normalización que afectarían tanto a la estructura y organización de la empresa como a la rentabilidad alcanzada por el CEE y la consecución de objetivos de integración social y económica de las personas con discapacidad que trabajan en él.
3.º Transitar institucionalmente hacia el empleo ordinario independiente. Aunque podría ser también hacia el empleo ordinario dependiente, parece más adecuado que se haga hacia fórmulas de empleo independiente por su mayor carácter integrador y porque, en muchos casos se ha trabaja-

do con esa fórmula en la modalidad de empleo protegido. No obstante lo decidirán las condiciones del negocio, los deseos de los trabajadores implicados y los promotores del CEE.

Una posibilidad alternativa sería la escisión de una parte del CEE con los trabajadores que han alcanzado el nivel óptimo para el tránsito, de manera que la parte escindida se convierta en una empresa independiente o forme parte de un grupo del que sean titulares los promotores de CEE propietarios de la empresa transformada o de la cual se produce la escisión.

La pérdida de las ayudas que se producirían en los CEE en tránsito se compensaría con el aumento de la rentabilidad obtenida por la empresa (cuya obtención sería condición para iniciar el tránsito), producto del aumento de la cuota de mercado y la eficiencia en la gestión, debida a la curva de experiencia y la optimización de la cadena de valor. Accesoriamente podría establecerse un sistema de subvenciones de transición para aquellos centros que inicien el proceso para convertirse en empresas ordinarias.

Para conseguir estos objetivos resulta imprescindible aumentar los presupuestos de formación general, profesional y empresarial[79] para personas con discapacidad, tanto para el personal de los talleres protegidos, de los CEE y de aquellas personas no vinculadas aún con centros laborales. Esta formación deberá realizarse en entornos académicos normalizados y, en ellos debería orientarse la salida profesional hacia la realización de actividades emprendedoras. Lo que requerirá, a su vez, aumentar las subvenciones para la eliminación de barreras y la adquisición de ayudas técnicas en los centros de formación.[80]

Por otra parte, debería relajarse más el porcentaje mínimo de personas con minusvalía necesario para constituir un CEE, actualmente está en un 70% (podría bajar hasta el 51%). Esta medida permitiría una mayor iniciativa autónoma de un grupo de personas con minusvalía y una mejor asignación de recursos humanos a las distintas tareas. La situación anterior (exigencia del 100%) y la actual hacen que la mayoría de los CEE se promuevan desde asociaciones

---

[79] A efectos de mejorar la formación véase las recomendaciones del Consejo Económico y Social en su *Informe sobre la situación del empleo de...*, 1996. *Opus cit.*, pp. 119-120.

[80] Coincidiendo con la propuesta aparecida en la Directriz 19 del Plan de Acción para el Empleo del Reino de España, 1998, realizado en desarrollo de la cumbre de Luxemburgo del pasado año y que aprobó el Gobierno en el mes de mayo de 1998.

de/para personas con discapacidad y no directamente por personas independientes.

Estas medidas quizá requieran ir acompañadas de reformas paralelas en otros instrumentos de inserción laboral de personas con discapacidad como pudieran ser los Talleres Protegidos y los Centros Ocupacionales, de manera que se ajusten mejor los objetivos de estos tres tipos de centros, de acuerdo con el itinerario de inserción del conjunto de las personas con discapacidad.

PONENCIA MARCO

Margarita Sebastián Herranz
Psicóloga del CEAPAT-IMSERSO.

LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL ACCESO AL EMPLEO INDEPENDIENTE

por
MARGARITA SEBASTIAN HERRANZ*

1. INTRODUCCION

Agradezco a los organizadores su invitación a participar en estas jornadas que nos va a permitir reflexionar sobre esta modalidad de trabajo y realizar un examen a las posibilidades del Empleo Independiente como perspectiva viable para determinadas personas con discapacidad.

Resulta difícil establecer el porcentaje de cualquier población de personas que pueden ser consideradas de forma razonable como trabajadores independientes en potencia y de los que pudiera esperarse que realicen o emprendan esta acción si se dan una serie de condiciones propicias. Depende de las circunstancias particulares de cada uno.

Como profesional de la psicología con experiencia en el campo de la orientación laboral también tengo que decir que el EI no es la solución para la totalidad de las personas con discapacidad, ni tan siquiera será la opción elegida por la mayoría. Y esta afirmación puede extenderse a la población general.

2. DATOS DEL EMPLEO INDEPENDIENTE

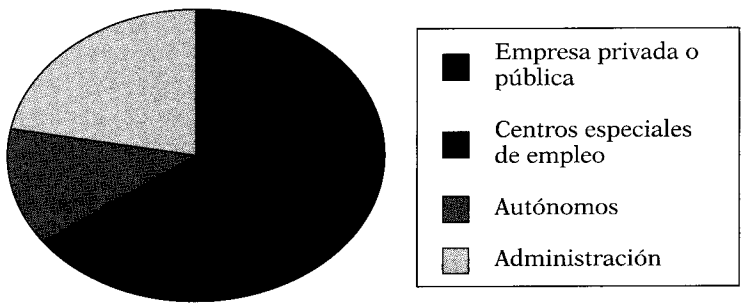
El Libro Verde, publicado en 1997, de la Comisión Europea señala que el trabajo por cuenta propia ha permanecido estable durante

* Psicóloga de CEAPAT-IMSERSO.

los últimos 20 años. Los trabajadores por cuenta propia representaban aproximadamente el 15% de la población activa total en 1975 y esta cifra sólo ha experimentado un cierto crecimiento.

Según los datos proporcionados por la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Minusvalías, realizada por el INE en 1986, y la tabulación adicional realizada por el IMSERSO en su estudio sobre aspectos cuantitativos de la población con discapacidad, se señala la tasa de ocupación del colectivo en un 12,8%. En el siguiente gráfico apreciamos los tipos de empleo productivo. Sólo señalar que la modalidad de empleo autónomo supone un 13% del total.

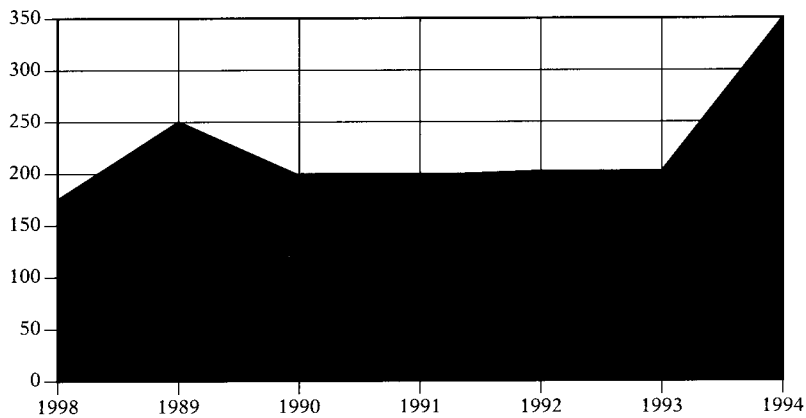
GRAFICO 1



También podemos observar la gráfica sobre la evolución del número de trabajadores minusválidos desempleados, que se han acogido a las subvenciones para constituirse en trabajadores autónomos en el período 1988-1994.

GRAFICO 2

TRABAJADORES AUTONOMOS



El empleo independiente puede ser una buena alternativa al desempleo para un porcentaje de personas con discapacidad, que, aunque minoritario, no debe ser menospreciado y se debe considerar y favorecer desde cualquier política que se emprenda a favor de las personas con discapacidad.

3. CARACTERISTICAS DEL EMPLEO INDEPENDIENTE

Representa ventajas desde el punto de vista social:

— Aumento de la población activa.
— Modelo y motivación para el colectivo, con un efecto multiplicador.
— Proporciona trabajo a otras personas con discapacidad. En el caso de precisar mano de obra, la sensibilización del empresario con discapacidad puede determinar la contratación de personas con minusvalías.

Desde el punto de vista individual:

— Elección de la actividad.
— Posibilidad de condiciones de trabajo más adaptadas:
  • Planificación del tiempo total y/o períodos de actividad.
  • Accesibilidad al lugar de trabajo y en el lugar de trabajo.
  • Adaptación del puesto (eliminar barreras a la comunicación. Los avances tecnológicos pueden aportar soluciones de cara al desempeño laboral).

Dificultades:

— Complicado contexto administrativo y legislativo.
— Alto nivel de competencia del mercado.
— Inversión y financiación.
— Tareas de gestión.
— Costes de la adaptación del puesto.

En un mercado de trabajo con escasa demanda de puestos, se han de abordar todos los frentes sin renunciar a ninguna oportunidad de mejorar las cifras de ocupación laboral.

El trabajo independiente constituye una alternativa a examinar y potenciar desde diversos aspectos: financieros, de gestión, formativos y de *motivación.*

Este último aspecto me parece sumamente importante, porque, aún valorando los condicionamientos económicos, la elección del tra-

bajo independiente depende, en última instancia, de factores psicológicos y motivacionales.

Y esto es así porque implica un planteamiento radicalmente distinto al trabajo en una empresa privada o pública. En estas últimas la decisión de la contratación depende de terceros. En el trabajo independiente es la persona desocupada la que decide establecerse e implica una autoselección.

Existe, todavía, dentro de la orientación laboral un prejuicio extendido de asociar a personas con determinadas limitaciones a ciertos empleos, cuando es un principio probado que cada caso requiere ser evaluado de forma individual. Y este procedimiento es, por supuesto, extensible al empleo independiente, lo que significa claramente que su viabilidad puede ser determinada únicamente si se tienen en cuenta las circunstancias particulares de la persona interesada. Suele ser determinante la combinación de:

— Características personales.
— Formación específica en relación con el mercado y grado de experiencia.
— Apoyo familiar y/o social.
— Una oportunidad propicia.

La lectura de la situación resultante debe ser percibida e interpretada por la persona interesada dentro de sus posibilidades, lo que dará lugar a una motivación positiva para emprender la actividad.

Los familiarizados con el mundo laboral estamos acostumbrados a manejar y confeccionar listados de aptitudes y rasgos que se requieren, en mayor o menor medida, para la ejecución de unas determinadas tareas o profesión.

Siguiendo el esquema clásico de adecuación persona-puesto habría que empezar a definir a grandes rasgos algunas de las funciones básicas que suele llevar a cabo el empresario como profesional.

TABLA 1

ÁREAS	CUALIDADES PERSONALES
Ser capaz de descubrir oportunidades	Capacidad de Análisis Síntesis
Evaluar posibilidades	Iniciativa
Reunir recursos	Creatividad
Gestión y planificación de recursos	Habilidad negociadora
	Capacidad de asumir riesgos
	Perseverancia

4. ADAPTACION A LA DISCAPACIDAD

¿De qué manera pueden influir los posibles efectos de la discapacidad sobre la autoestima y motivación de las personas (presentando un perfil alejado del señalado como óptimo)?

Es cierto que la actitud de las personas interesadas tiene más peso que la evaluación de terceras personas cuando se trata de determinar la viabilidad del empleo independiente. Pero esa propia actitud ha sido modelada y es consecuencia, en gran parte, de las interacciones con los demás.

Se han propuesto diferentes modelos teóricos intentando asociar e integrar las variables más significativas que intervienen en la adaptación a la discapacidad.

TABLA 2

ANTECEDENTES DE LA PERSONA	CARACTERÍSTICAS DE LA DISCAPACIDAD
Estructura de la Personalidad	Etiología, aparición y curso
Recursos de Afrontamiento	Naturaleza de las limitaciones o cambios
Ciclo vital	Factor tiempo
Red de Apoyo social	

Modelo de Estrés y Afrontamiento. Desarrollado por Lazarus y Folkman. La aplicación de este modelo supone considerar la discapacidad como estresor potencial.

Según el modelo de afrontamiento del estrés, el sujeto valora el grado de amenaza de estos estresores potenciales, comparándolos con sus propios recursos, personales y sociales. De esta comparación y mediante un proceso de apreciación cognitiva el sujeto califica la situación que debe afrontar como irrelevante, positiva o estresante. En este último caso el sujeto pone en marcha su repertorio de respuestas de enfrentamiento, aprendidas durante toda su vida y que han demostrado serle útiles en ocasiones similares.

Dentro de esta perspectiva teórica, lo más importante es el significado que el acontecimiento tiene para el sujeto y la apreciación que éste hace de la discrepancia ante el posible daño o amenaza y sus recursos.

Las conductas para afrontar su situación pueden ser mejoradas mediante el apoyo que su situación emocional requiera.

Conclusiones:

— Las personas con discapacidad forman un grupo hetereogéneo cuyos comportamientos y respuestas emocionales se hallan notablemente individualizados.

— No hay evidencia de que el grado o tipo de discapacidad constituya una causa suficiente de desadaptación psicológica.
— El significado de la discapacidad es subjetivo.
— El papel de la familia es determinante porque constituye el primer marco de referencia para determinar actitudes y decide y organiza la formación y la creación de hábitos.
— Las conductas pueden ser más o menos adaptadas dependiendo del contexto.

5. INTEGRACION LABORAL

¿Tienen las personas con discapacidad las mismas oportunidades que las demás personas a la hora de elegir la modalidad de empleo?

Podemos empezar situando al empleo independiente en relación con otras modalidades de empleo y reflexionando sobre nuestra actitud como profesionales.

Todos parecemos compartir la creencia de que las diferentes modalidades de empleo podrían escalonarse por orden de dificultad:

Empleo autónomo.
Empleo asalariado.
Empleo protegido.

Consideramos más difícil el empleo independiente que el encontrar trabajo por cuenta ajena, requiriendo el primero condiciones y circunstancias especiales y personas con unas características muy determinadas.

Desde este planteamiento de niveles de dificultad, con el que se identifican la mayoría de los profesionales, la pregunta que nos hacemos es: ¿si el colectivo de personas con discapacidad tienen dificultades para hallar un empleo, como lo demuestran las cifras de paro, entonces, cómo podrían crearlo? Y en muchas ocasiones, hay que reconocer un cierto temor respecto a la capacidad de una persona con minusvalía a la hora de crear una empresa.

En consecuencia abandonamos esta alternativa de empleo, centrando todos nuestros esfuerzos en diversas modalidades del llamado «Empleo por cuenta ajena».

El personal que atiende a las personas con discapacidad tiene escasos conocimientos del mundo empresarial. Habría que ver de qué manera se puede responder al reto de formar a las personas con discapacidad para el desempeño de un empleo independiente.

La misión de un orientador no debe consistir en forzar, ni mucho menos convencer, si no más bien en hacer ver las opciones que existen para que su cliente pueda realizar su propia elección.

Son las propias personas interesadas las que pueden comparar esta modalidad de empleo con otras opciones, a fin de elegir una de ellas como medio para ganarse la vida plena o parcialmente.

La educación y la formación son factores que afectan de una forma directa a la integración laboral.

En la actualidad, la mejor garantía para el acceso general al empleo es contar con una buena formación que prepare a las personas para el ejercicio de la actividad productiva.

Por ello, hay que formular una serie de propuestas en relación con la educación y la formación profesional que permitirían mejorar las posibilidades de acceso y situar a las personas con discapacidad en condiciones formativas similares a las personas sin discapacidad y, por lo tanto, en mejores condiciones de acceder y optar a cualquier modalidad de trabajo.

Las bases de nuestros conocimientos y cualificaciones se establecen durante los primeros años de aprendizaje y es preciso que los procesos educativos implicados evolucionen en función del desarrollo de las nuevas tecnologías, ofrezcan servicios de apoyo individualizados y se adopten las medidas para la mejora de la accesibilidad al medio educativo ordinario.

Los profesores y formadores deben ser los principales destinatarios de actuaciones que garanticen la calidad de su formación inicial y de su desarrollo profesional continuo.

También, en el caso de la formación profesional, se estima importante la integración en el sistema general. Es prioritario aprovechar las oportunidades que brinda el desarrollo tecnológico y las ayudas técnicas para mejorar las posibilidades de las personas con discapacidad.

Las nuevas formas de organización del trabajo requieren una mano de obra con mejor educación y formación, incluida, sobre todo, la gestión.

Es necesario realizar un análisis de las necesidades de formación del colectivo de personas con discapacidad, en relación con las demandas del mercado laboral, que permita adoptar los programas de capacitación a las oportunidades ocupacionales existentes y las que se prevé que existan en el futuro.

Son de capital importancia la formación y el reciclaje continuos: en un plazo de diez años, el 80% de la tecnología que utilizamos en la actualidad se habrá vuelto obsoleta y será sustituida por tecnologías nuevas y más avanzadas.

Es conveniente el seguimiento y evaluación individualizado de los procesos de integración laboral que permita modificar los programas, procesos y técnicas que no resulten adecuados o efectivos.

Creación de servicios o plataformas de encuentro para la promoción del empleo independiente en todas sus variantes. Para las personas que trabajan por cuenta propia y los interesados en esta modalidad de empleo puede ser útil conocer y compartir problemas y experiencias similares.

Para terminar mi intervención, me gustaría resaltar que la integración sociolaboral, en cualquier modalidad de empleo elegido, no se consigue aplicando sólo programas o medidas exclusivamente a las personas con discapacidad.

El fomento del empleo no se puede aislar, si se quiere que sea eficaz, de otras políticas activas que afecten a los entornos donde éstos se desenvuelven y que supongan un cambio de actitud.

BIBLIOGRAFIA

Cooperación para una nueva Organización del Trabajo. Libro Verde. En: Boletín de la Unión Europea. Suplemento, 4/97.

REAL PATRONATO. *Factores Personales y Sociales de la Integración Laboral de las Personas con Discapacidad.* En: Documentos, 45/96.

Formación y Mercado Laboral de los Minusválidos. INEM, 1996.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. *La discapacidad en el siglo XXI. Plan de acción. Una propuesta de futuro.* En: Colección Rehabilitación.

INSTITUTO PARA LA FORMACION DE LA COMUNIDAD DE MADRID. *Minusvalía e inserción laboral en la Comunidad de Madrid.*

Plan para la Reactivación del Empleo de las Personas con Discapacidad. Consejo Español de Representantes de Minusválidos, 1993.

KRUEGER, David W. *Psicología de la Rehabilitación.* Editorial Herder, 1988.

Sobre la situación del empleo de las Personas con Discapacidad y Propuestas para su reactivación. Consejo Económico y Social, 1995.

HARPER, Malcolm, y MOMM, Willi. *Trabajo Independiente para personas incapacitadas.* OIT, 1990.

MESA REDONDA

«Los nuevos yacimientos de empleo. Una oportunidad para la prestación de servicios mediante la creación de microempresas»

Miguel Martín Davila
Catedrático de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid.

José Luis Monzón Campos
Catedrático de la Escuela de Empresariales de la Universidad de Valencia. Presidente de CIRIEC-España.

Pilar Gómez Aparicio
Profesora Titular de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid. Subdirectora de la Escuela de Estudios Cooperativos.

EL ENTORNO COMPETITIVO DE LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO EN EL SECTOR DE LOS SERVICIOS

por
MIGUEL MARTIN DAVILA*

El motivo de esta ponencia es el de poner de manifiesto la emergencia de nuevos yacimientos de empleo en el sector de los servicios, y en particular aquellos que se basan en fórmulas comerciales ya ensayadas, introducidas mediante la fórmula de la franquicia.

Muchas de estas fórmulas comerciales están especialmente abiertas a *discapacitados físicos*, pues se basan en la realización de servicios sedentarios, en los que la disponibilidad de la persona es esencial y en la que las habilidades personales están en un gran porcentaje referidas al manejo simple de máquinas u ordenadores, algo al alcance de una gran mayoría de discapacitados físicos.

En primer lugar mostramos el empuje del Sector de los Servicios, como una característica de los países desarrollados.

El gráfico 1 muestra, en términos porcentuales, la incidencia de este sector en las economías de varios países del primer mundo.

La gran variedad de «productos» que en una economía encajan en la denominación de servicio se pone de manifiesto en el gráfico 2.

En cualquiera de sus facetas, pero especialmente los servicios «automatizados», dentro de aquellos catalogados como «mecanizados», o los servicios realizados mediante trabajos «cualificados», el grupo de los servicios «personalizados», podrían adaptarse como fórmulas convenientes de auto-empleo, o empresa, para discapacitados físicos.

---

* Catedrático de la Universidad Complutense de Madrid.

GRAFICO 1

IMPORTANCIA DEL SECTOR SERVICIOS
EN DIFERENTES ECONOMIAS

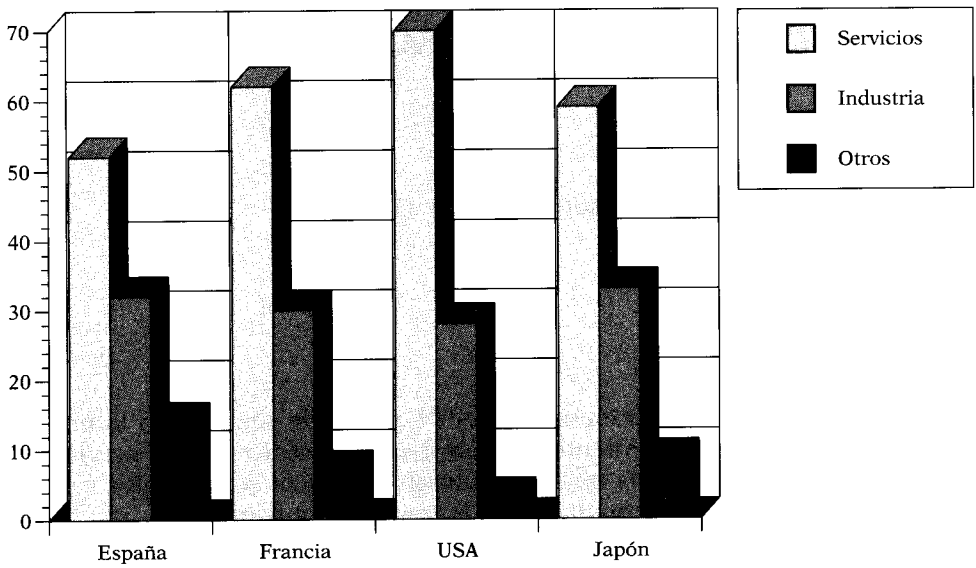
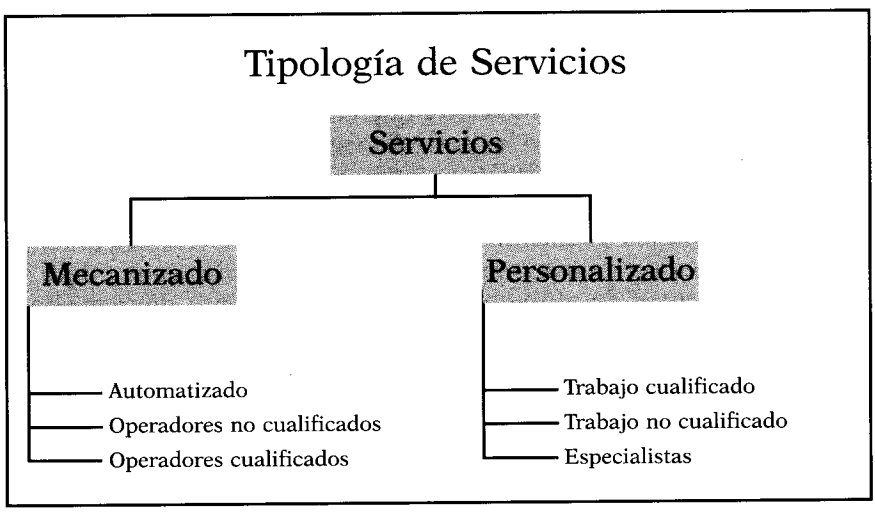


GRAFICO 2

TIPOLOGIAS DE SERVICIOS EN UNA ECONOMIA



El texto siguiente, en el que se indican tendencias futuras en las economías desarrolladas muestra las posibilidades de los yacimientos de empleo en el sector de los servicios.

MEGATENDENCIAS (JOHN NAISBITT)

- ❑ Cambio a una Economía de Servicios basada en la Información.
- ❑ Conveniencia y Calidad.
- ❑ Especialización en la Segmentación.
- ❑ Involucración de Mujeres y Minorías.
- ❑ El *Franchising* como medio de desarrollo y exportación de *know-how.*

Como se señala explícitamente en el cuadro anterior el desarrollo de la franquicia como fórmula comercial se espera que constituya uno de los soportes básicos del desarrollo de las economías del futuro.

La fórmula de la franquicia presenta posibilidades no sólo en términos de la variedad de servicios posibles que se pueden ofrecer sino también de las posibilidades de inversión que exigen.

Por ejemplo, seguidamente se indican franquicias hasta un millón de pesetas de inversión, que pueden ser desarrolladas por una gran parte de discapacitados físicos:

- ❑ Venta ambulante.
- ❑ Libros personalizados.
- ❑ Producción de litografías heráldicas.

Y en el siguiente se señalan otras franquicias, para diferentes volúmenes de inversión, a partir de un millón, que podrían emprenderse por personas con discapacidades:

- ❑ Imprenta rápida.
- ❑ Enseñanza de informática.
- ❑ Empresas de Trabajo Temporal.
- ❑ Asesorías.
- ❑ Consumibles de informática.
- ❑ Lavanderías.
- ❑ Mobiliario infantil.
- ❑ ...

En ese sentido un reciente estudio muestra que son áreas de trabajo prometedoras en el sector de las franquicias las siguientes:

- ❑ Comidas caseras.
- ❑ Confitería especializada.
- ❑ Casas de café.
- ❑ Páginas de Internet.
- ❑ Bares de zumos.
- ❑ Servicios senior.
- ❑ Tiendas ecológicas.
- ❑ Personal especializado.
- ❑ Tecnologías de la información.
- ❑ Derecho.
- ❑ Contabilidad.
- ❑ Gestión.
- ❑ Actividades para niños.
- ❑ Restaurantes temáticos.

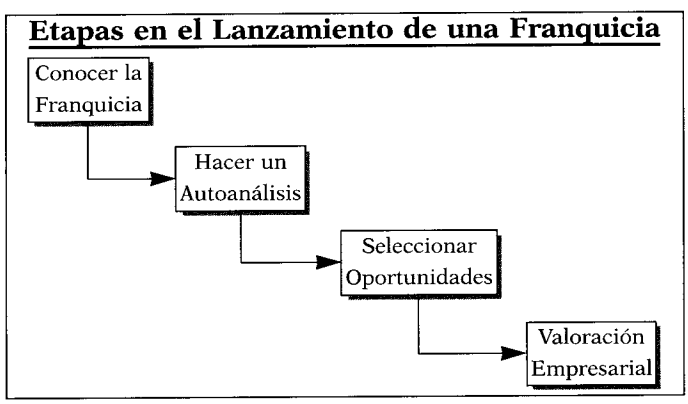
Como puede observarse, muchas de las áreas prometedoras referidas en el texto anterior pueden ser fácilmente asumibles por discapacitados físicos.

Pero, la puesta a punto de una franquicia es un proceso que ha de llevarse a cabo de acuerdo a unas reglas, como en otros tipos de negocio, y el empresario debería sopesar cuidadosamente sus posibilidades antes de iniciar el proceso.

En la siguiente figura se indican las fases principales a tener en cuenta en el lanzamiento de una franquicia.

GRAFICO 3

FASES DE UNA FRANQUICIA



De cualquier forma, la experiencia demuestra que la culminación del proceso anterior no está fuera del alcance, ni mucho menos, de una gran masa de emprendedores que, con las ventajas comerciales que la fórmula ofrece, son capaces de asentarse de forma permanente en los mercados, principalmente en el sector de los servicios.

En resumen, podemos afirmar que debido a los siguientes aspectos:

- Crecimiento del Sector Servicios.
- Variedad de formas de negocio.
- Variedad de actividades de negocio.
- Variedad de tipos y tamaños de inversión.
- Adaptabilidad a las condiciones del microentorno empresarial y del empresario.

Las posibilidades que ofrece la fórmula de las franquicias en el sector de los servicios, en términos de yacimientos de empleo son ilimitadas, y puesto que muchas de sus iniciativas son perfectamente adaptables a personas con discapacidades, lo hace altamente recomendable, frente a otras alternativas de trabajos tradicionales de tipo dependiente.

ESTRATEGIAS DE DESARROLLO A TRAVES DE LA CREACION DE MICROEMPRESAS EN LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO (*)

por
JOSE LUIS MONZON**

1. EL NUEVO DESEMPLEO

Son bien conocidas las cifras de desempleo que afectan a la inmensa mayoría de los países de la Unión Europea (UE). Se trata fundamentalmente de un desempleo masivo y de larga duración. Dieciocho millones de parados en la UE (11% de su población activa), de los que más de la mitad son de larga duración, son cifras que confieren autoridad a quienes afirman que el paro involuntario se ha convertido en uno de los fallos de mercado más evidentes y costosos.

Este paro masivo y de larga duración ha generado un amplio volumen de trabajadores parados difíciles de colocar, bien por presentar minusvalías físicas, mentales o sensoriales, bien por presentar discapacidades o minusvalías socioprofesionales. Se trata, en ambos casos, de parados situados por debajo del «umbral de empleabilidad».

2. ECONOMIA SOCIAL Y NUEVAS POLITICAS DE EMPLEO

Las empresas de trabajo asociado, cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales han evidenciado en la última década su

---

* Resumen de la ponencia desarrollada por el autor en las Jornadas de motivación empresarial para personas con discapacidad. Madrid, julio de 1998.

** Catedrático EU de Economía Aplicada de la Universitat de Valencia. Presidente de CIRIEC-España.

gran capacidad para crear empleo, produciendo claros beneficios macroeconómicos. En muchos casos, las empresas de trabajo asociado introducen automatismos de equilibrio en el mercado, mitigando algunas de las rigideces que están en la base explicativa de las altas tasas de desempleo. La probable crisis de la sociedad salarial clásica puede ser superada, entre otras medidas, con el fomento de empresas de trabajo asociado que, por su naturaleza, generan una cultura de participación, corresponsabilidad y riesgo compartido, imprescindible para el éxito de las políticas de rentas y de crecimiento económico.

En cuanto a la inserción laboral de personas desfavorecidas ya han sido señaladas (Borzaga, 1997) las limitaciones en que incurren las políticas tradicionales. *Las políticas reguladoras* consisten en la imposición legal a los empresarios de cuotas obligatorias de empleo de un cierto porcentaje de trabajadores desfavorecidos, sin que el Estado se haga cargo de coste alguno. *Las políticas de compensación* suponen la asunción por los poderes públicos de incremento teórico de costes que supone a las empresas privadas la contratación de trabajadores con discapacidades de cualquier tipo (incluidas las profesionales). *Las políticas de sustitución* proponen la creación por el Estado de un «mercado de trabajo de sustitución», al margen del mercado de trabajo habitual, promoviendo la inserción por el trabajo en el sector público de personas discapacitadas.

Mientras que las políticas estrictamente reguladoras han caído en desuso hace varias décadas, las políticas de compensación y de sustitución han sido desarrolladas con desigual intensidad en los últimos años si bien con resultados claramente limitados.

Por su naturaleza las empresas de economía social pueden desempeñar un importante papel en los procesos de inserción laboral de personas desfavorecidas, bien empleando durante un período limitado a trabajadores discapacitados para reciclarlos y recolocarlos en el mercado de trabajo (creación de una *economía intermediaria),* bien desarrollando un *sector de utilidad social,* con nuevas actividades diseñadas especialmente para estos grupos de trabajadores, que producirían bienes y servicios para consumidores individuales con un alto interés colectivo. Las propuestas más recientes de actuación proponen desarrollar una *economía solidaria* que permita considerar la inserción de trabajadores desfavorecidos desde una perspectiva plural, incluyendo a la economía mercantil, la no mercantil y la no monetaria y en donde, lógicamente, la economía social desempeña un relevante papel (DEFOURNY, FAVREAU, LAVILLE, 1997).

BIBLIOGRAFIA

BAREA, J., y MONZON, J. L. *Libro Blanco de la Economía Social en España.* Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992.

BAREA, J., y MONZON, J. L. *Informe sobre la situación de las cooperativas y las sociedades anónimas laborales en España.* Valencia: CIRIEC-España, 1996.

BORZAGA, C.; GUI, B., y POVINELLI, F. «*Inserción por el trabajo de personas desfavorecidas. El papel de las entidades no lucrativas*», en Inserción y Nueva Economía Social, Defourny, Laville (directores). Valencia: CIRIEC-España, 1997, p. 273-294.

DEFOURNY, J.; FAVREAU, L. y LAVILLE, J. L. «*Inserción y nueva Economía Social: Comparación internacional e invitación a la reflexión*» en Inserción y Nueva Economía Social, Defourny, Laville (directores). Valencia: CIRIEC-España, 1997, p. 335-356.

TOMAS CARPI, J. A., y MONZON, J. L. *Libro Blanco de la Economía Social en la Comunidad Valenciana,* Valencia: CIRIEC-España, 1998.

LA FINANCIACION DE LAS MICROEMPRESAS

por
PILAR GOMEZ APARICIO*

Partimos de que las microempresas son instrumentos idóneos para la canalización de proyectos empresariales llevados a cabo por personas discapacitadas, que se insertan en el mercado aprovechando «nichos» sin explotar, y que por su importante función de creación de empleo convienen en llamarse «nuevos yacimientos de empleo».

La financiación de microempresas supone por tanto hablar de financiación de proyectos empresariales, fundamentalmente en el sector servicios, que son desarrollados por entidades que tienen determinadas características, pudiéndose resumirse en una de ellas: que son de escasa dimensión.

El objeto del presente artículo es analizar cuáles son los principales problemas financieros de las microempresas, cuáles son sus causas, cuáles sus posibles soluciones y en qué medida éstas están en manos de las propias empresas.

1. EL CONCEPTO DE MICROEMPRESA

El tejido empresarial es un conjunto heterogéneo que exige un tratamiento diferenciado. El convencional concepto de pyme (pequeña y mediana empresa) engloba una tipología una de empresas muy dife-

* Profesora Titular de la Universidad Complutense de Madrid. Subdirectora de la Escuela de Estudios Cooperativos.

rentes, también en relación a su tamaño. Para la Unión Europea[1] son pymes aquellas unidades empresariales que no tengan más de doscientos cincuenta empleados, con un volumen de negocios no superior a cuarenta millones de ecus (o bien un balance general no superior a veintisiete millones de ecus) y que no estén participadas en más de un veinticinco por ciento por empresas que no cumplan las anteriores condiciones.

Por pequeña empresa la Comisión entiende a aquella que emplee a menos de cincuenta personas y con un volumen de negocios que no supere los siete millones de ecus (o bien su balance general no exceda los cinco millones) y cumpla el criterio de independencia anteriormente descrito. Asimismo la Comisión recomienda, si fuese preciso diferenciar las microempresas, utilizar para éstas el umbral de empleo de menos de diez trabajadores.*

Así el concepto de microempresa no está perfectamente definido, es relativamente reciente, y no ha sido objeto hasta el momento de un estudio empresarial diferenciado de las pequeñas y medianas empresas. La diferenciación de microempresa en función del número de trabajadores es bastante pobre y limitada, y deja de lado determinados rasgos importantes como son los relativos a su capacidad productiva, su cifra de negocios, el valor añadido generado, su implantación, su carácter innovador, etc., y otros que se proponen a continuación y que pueden ilustrar mejor el concepto.

Para tratar de caracterizar de forma más completa a las microempresas, y siguiendo a los profesores GARCIA-GUTIERREZ y LEJARRIAGA, designaremos como tales aquellas en las que concurren las siguientes características:[2]

- Empresa de pequeña escala.
- Escaso número de trabajadores.
- Actividad generalmente de ámbito local.
- Naturaleza privada, que puede ser de propiedad individual o asociativa.

---

[1] Según la definición adoptada por la Comisión Europea con fecha de 3 de abril de 1996, publicada en el D.O. n.º L 107 de 30 de abril de 1996 y en el D.O. n.º C 213 de 23 de julio de 1996.

* Coincide con la definición del Instituto de Estudios Fiscales, si bien el Instituto las distingue de las empresas sin asalariados. Veáse INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES. *Las cuentas de las sociedades en las fuentes tributarias*. Madrid: Ministerio de Economía y Hacienda, varios años.

[2] GARCIA-GUTIERREZ FERNANDEZ, C., y LEJARRIAGA PEREZ DE LAS VACAS, G. *La empresas de participación de trabajo asociado (las sociedades cooperativas de trabajo asociado, las sociedades anónimas laborales y las sociedades de responsabilidad limitada de trabajo asociado): manifestaciones excelentes del microemprendimiento económico-financiero.* CIRIEC-España, n. 22, p. 59-80, p. 64 y ss.

- Capital modesto.
- Capacidad de adaptación al entorno.

Son parte de las pymes, pero incorporan un carácter de microemprendimiento, de empresario, de naturaleza emprendedora. Dentro de este marco las cooperativas de trabajo asociado y las sociedades anónimas laborales son una forma apropiada, adecuada y excelente de microemprendimiento.

Las microempresas pueden beneficiarse de una serie de ventajas que les dotan de un gran potencial con volúmenes de inversión no muy elevados. Su tamaño les proporciona flexibilidad y adaptación al medio, su especialización en determinados sectores y una acusada vinculación a los problemas reales de cada sector.[3] Su tamaño también facilita la innovación: «existe el mito de que la gran empresa innova más que la pequeña, cuando todas las investigaciones coinciden en concluir que las innovaciones radicales proceden de las pequeñas empresas o de las personas individuales».[4]

Pero ese mismo tamaño también es fuente de desventajas: se encuentran en inferioridad de condiciones en sectores intensivos en capital y su tamaño puede resultar perjudicial frente a las entidades de crédito, fundamentalmente por su estructura financiera más débil y por su menor poder de negociación.

No es adecuado efectuar un tratamiento único sobre las microempresas en general, ya que debemos hacer distinciones en relación al sector en que operan, de su implantación, de su carácter innovador, etc. A efectos de diferenciar según distintas necesidades financieras podemos establecer la siguiente clasificación:[5]

1. En primer lugar y necesitando un trato aparte —independientemente de situarla en algunas de las categorías posteriores—, están las microempresas que inician su actividad, con las consiguientes necesidades de recursos financieros, que pueden variar según el sector y la actividad.
2. En segundo lugar aparecen las microempresas que coexisten y compiten con empresas de mayor dimensión, que pueden es-

---

[3] RIPOLLES MELIA, M., y SANCHIS PALACIO, J. R.: *La empresa cooperativa como Pyme.* Boletín ICE Económico, n. 2358, del 22 al 28 de febrero, 1993, p. 391-394.

[4] VECIANA VERGES, J. M. *Generación y desarrollo de nuevos proyectos innovadores: Venture Management o Corporate Entrepreneurship.* Economía Industrial, n. 310, 1996, VI, p. 79-90, p.77.

[5] Haciendo una clasificación paralela a la efectuada por Rojo en: ROJO ALEJOS, M.; LAMOTHE FERNANDEZ, P., y MOREAU MOYA, E. *Financiación de la pequeña y mediana empresa.* Zaragoza: APD-CAI, 1983.

tar en desventaja tecnológica o de otra índole, lo que supone un problema económico y no financiero (aunque puede añadirse un problema financiero).

3. En tercer lugar podemos hablar de microempresas que han encontrado un nicho de mercado en el que no coexisten con empresas de gran dimensión, con vocación de continuidad, pero sin expectativas de crecimiento en su actividad.
   En este caso, si los recursos permanentes son suficientes, su principal tarea financiera será hacer frente a los desequilibrios estacionales a través de pasivos a corto plazo.
4. En cuarto lugar están las microempresas con vocación de crecimiento; empresas jóvenes con altos crecimientos en las ventas, lo que hace necesario un incremento de recursos permanentes y más cuando la retención de beneficios es insuficiente para financiar el rápido crecimiento.
5. En último lugar es preciso citar las posibles microempresas satélites de grandes o medianas empresas, pero cuyas características las separaría grandemente de las anteriores (por lo que no nos ocuparemos de ellas).

2. ANALISIS DE LA FINANCIACION A LAS PYMES

2.1. Dificultades en la captación de recursos

Las dificultades de acceso a la financiación de las pequeñas empresas es un tópico que conviene analizar.

Es indudable que un proyecto empresarial en su inicio requiere recursos financieros, y que esa cuestión constituye una gran dificultad en aquellas microempresas que se crean para resolver a su vez problemas económicos acuciantes, como es el de proveer de empleo remunerado a determinadas personas con dificultad de encontrarlo por otros medios.

En la puesta en marcha de un proyecto empresarial hay que tener en cuenta las siguientes cuestiones:

- Es necesario contar con unos recursos propios iniciales.
- Esos recursos iniciales, dependiendo de la actividad sin duda, no tienen por qué ser cuantiosos en un inicio.
- Es preciso contar con todas las ayudas públicas disponibles. Especialmente relevante es la capitalización del desempleo[6] en el

[6] Véase al respecto ARAGONES GONZALEZ, J. R.; GOMEZ APARICIO, P.; LEJARRIAGA PEREZ DE LAS VACAS, G. *Estudio de la capitalización por desempleo como*

caso de cooperativas y sociedades anónimas laborales, etc., ya que constituye una importante ayuda (ayuda en la medida que se trata de una facilidad para disponer de una determinada manera de una prestación a la que se tiene derecho); pero en general las subvenciones no deben constituir la financiación inicial del proyecto empresarial.

Un asunto distinto es la dificultad de captación de recursos financieros para las microempresas durante su gestión continuada: dificultades de acceso a la información y de acceso a la financiación.

Las dificultades de acceso a la información y de información asimétrica pueden contemplarse en dos sentidos: falta de información de los directivos de las microempresas, y falta de información de los intermediarios financieros sobre las microempresas en cuestión, sean o no empresas de participación.

Es difícil no tener información en estos momentos en que su acceso es asequible a todos, pero se puede dar más bien falta de formación, es decir, falta de personas cualificadas capaces de procesar, seleccionar y utilizar dicha información. Y es este punto el que conviene cuidar, si es preciso acudiendo a profesionales externos.

En relación a los intermediarios financieros convencionales, la información asimétrica plantea graves problemas a las microempresas, cuestión que se comentará más abajo.

2.2. Clasificación de fuentes financieras

Para centrar la cuestión de la posible falta de financiación vamos a hacer una clasificación de las fuentes financieras. Podemos distinguir:[7]

1. Fuentes que proporcionan entradas de recursos: el sistema crediticio y el mercado de valores.
2. Fuentes que anticipan la entrada de recursos, como pueden ser el crédito comercial al descuento de efectos y la cesión de derechos de cobro.[8]
3. Fuentes que evitan la salida de recursos, como por ejemplo la deducción fiscal por inversiones.

---

vía para la creación de empleo en empresas de participación. Actas VII Congreso Nacional y III Congreso Hispano-francés de la AEDEM, Tomo I, 1993.

[7] Veáse ROJO ALEJOS, M.; LAMOTHE FERNANDEZ, P., y MOREAU MOYA, E., obra citada.

[8] Lo que suele designarse con el término anglosajón «factoring».

4. Fuentes que aplazan la salida de recursos: crédito comercial, arrendamiento financiero, etc.

Las clases dos, tres y cuatro son marginales, o bien no son utilizables en todas las ocasiones y para todas las necesidades; sólo es relevante el crédito comercial.[9]

El crédito comercial es la forma más común de pasivos a corto plazo. Las pequeñas empresas hacen mayor uso relativamente ya que les permite obtener fondos durante períodos cortos en los que el crédito sería difícil y costoso de obtener. Se trata de fondos aparentemente a corto plazo, pero si se asocian a un adquisición de bienes repetida con cierta frecuencia se convierte en recurso estable, y al menos una parte podría considerarse (con matices) en pasivo permanente. Se trata de un recurso fácil de obtener, en condiciones más asequibles que las de los prestamistas institucionales y de gran flexibilidad, útil en oscilaciones estacionales de las existencias.

Las fuentes que proporcionan entradas de recursos son principalmente el acceso al mercado de capitales y el sistema crediticio; las dificultades de financiación para las microempresas provienen por las deficiencias de nuestro sistema financiero:

1. Bancarizado en exceso.
2. Carente de un mercado de capitales adecuado para las pequeñas empresas.

Todo ello no facilita la disponibilidad de instrumentos idóneos para la financiación a medio y largo plazo de proyectos empresariales.

Los mercados de capitales españoles y europeos son inviables para la gran mayoría de empresas (las pymes[10]) y también para las microempresas. Su dimensión hace que determinados recursos les queden vedados (emisión de empréstitos, pagarés, etc.).

A esto hay que añadir que el sistema de ayudas públicas tiene importantes limitaciones:

- No facilita un primer acceso a los recursos, con lo que es necesario conseguir de antemano la financiación necesaria.
- Suelen ser ayudas ligadas a la inversión, generalmente de activo fijo. Existen momentos claves en el crecimiento de una empresa,

---

[9] Veáse ROJO ALEJOS, M.; LAMOTHE FERNANDEZ, P., y MOREAU MOYA, E., obra citada.

[10] El 99,8% de las empresas de la Unión Europea son pequeñas y medianas en 1996 según el entonces Director General de Política Empresarial, Comercio, Turismo y Cooperativas de la Comisión Europea. Veáse VON MOLTKE, H. *Política europea de creación y expansión de empresas.* Economía Industrial, n.º 310, 1996, VI, p. 109-111, p. 109.

en la penetración en nuevos mercados, etc., que no implican necesariamente inversión en activo fijo.

Si a lo anterior se unen unos recursos propios escasos, el panorama no parece muy halagüeño. Sin embargo, y en palabras del Prof. GARCÍA-GUTIÉRREZ, eso parece no compaginarse con un hecho: que la mayoría de las empresas son pymes, y que encuentran financiación.[11]

Dadas las comentadas restricciones, se configura el sistema crediticio como fuente más relevante, y con frecuencia la única financiación externa. La financiación bancaria suele incorporar primas de riesgo que se ajustan de forma inversamente proporcional al tamaño de las empresas, a la asimetría en la información, así como al diferente poder de mercado, lo que hace que existan importantes diferenciales.

La información asimétrica plantea dos problemas a las entidades financieras, con importantes repercusiones para las microempresas, conocidos como «problema de selección adversa» y «problema de riesgo moral».[12] El llamado «problema de selección adversa» consiste en que los prestatarios poseen mejor información sobre la calidad y característica de los proyectos de inversión de las empresas. El «problema de riesgo moral» consiste en el hecho de que los prestatarios poseen mejor información sobre las posibles alternativas al alcance de la empresa.

Los intermediarios financieros tratan de reducir su posible impacto negativo de dos maneras: bien dedicando cierta cantidad de recursos a analizar o supervisar los proyectos de inversión a financiar, bien ajustando las condiciones de la financiación para reducir el posible impacto negativo de la información asimétrica.

La mejor solución para los prestatarios es la primera opción: el análisis de la viabilidad y riesgo de los proyectos. Si el estudio que realiza el banco es exhaustivo, sabrá reconocer los proyectos rentables, y establecerá las garantías suficientes para que la financiación se canalice de forma adecuada; pero esto tiene un coste. Si el esfuerzo de análisis es pequeño (para incurrir en un coste pequeño), la entidad financiera será reticente a conceder créditos a no ser que la información que posea sea extraordinariamente favorable, lo que ocurrirá en una proporción pequeña de casos.

De cualquier forma el esfuerzo que dedique el banco a analizar la viabilidad y rentabilidad de los posibles proyectos guardará relación

---

[11] GARCIA-GUTIERREZ FERNANDEZ, C., y LEJARRIAGA PEREZ DE LAS VACAS, G. *Las empresas de participación...*, obra citada, p. 72.

[12] CAMINAL, R. *El papel de las restricciones de crédito y las políticas públicas en la financiación de la pequeña y mediana empresa.* Papeles de Economía, n.º 65, 1995, p. 224-234, p. 225.

con el beneficio esperado, y por tanto con el tipo de interés que pueda cargar en sus créditos.

La segunda opción para la entidad financiera es ajustar las condiciones de financiación, bien restringiendo la cantidad de crédito por debajo de la demanda de la microempresa, o bien cargando tipos de interés superiores a los preferenciales.

El impacto de la información asimétrica no es el mismo en las grandes y pequeñas empresas: y tienen consecuencias mucho más drásticas en las microempresas, al menos por dos razones:

1. Existen economías de escala en la adquisición de información, por lo que resulta proporcionalmente más caro supervisar a las empresas de menor tamaño y también para las pequeñas empresas cumplir con los requisitos de revelación de información para poder acceder a los mercados de valores.
2. Las pequeñas carecen de la reputación financiera necesaria y de la confianza de los inversores y no cuentan en general con un volumen de activos suficiente para poder garantizar la deuda que desearían contraer.

Estos problemas de información asimétrica no son exclusivos de los mercados financieros, pero son especialmente relevantes en ellos. Explican un buen número de características de los mercados, así como la necesidad de ciertas medidas de intervención pública.

Las entidades financieras en muchas ocasiones estudian más la trayectoria empresarial en vez de la rentabilidad y viabilidad del proyecto, lo que hace difícil obtener financiación para proyectos rentables a largo plazo pero con elevado riesgo a corto. Los criterios de medición de la solvencia por parte de las entidades financieras (recursos propios, reservas, resultados de ejercicios pasados, etc.) hace que con frecuencia se exijan garantías y/o avales adicionales que aunque provocan la mayor involucración de los promotores del proyecto,[13] también incrementan el riesgo asumido.

Así los tipos de interés pueden ser acrecentados como respuesta a finalidades distintas de la estimación objetiva del riesgo empresarial,[14] penalizando a empresas emergentes o de escasa rentabilidad, y con el objetivo de compensar costes de búsqueda de información sobre la calidad crediticia de los prestatarios y costes de supervisión del

---

[13] GARCIA-GUTIERREZ FERNANDEZ, C., y LEJARRIAGA PEREZ DE LAS VACAS, G. *La empresas de participación...*, obra citada, p. 72.

[14] MAROTO ACIN, J. A. *Estructura financiera y crecimiento de las Pymes.* Economía Industrial, n.º 310, 1996, VI, p. 29-40, p. 31 y ss.

cumplimiento de las condiciones de los créditos así como la eventual cobertura y recuperación de los mismos en caso de insolvencia.

El coste de la deuda penaliza la menor dimensión empresarial. A esto hay que añadir el hecho de que en las empresas de pequeña dimensión se observa más dilación en repercutir las bajadas de tipos de interés, y no así en las alzas, dato observable en algunos estudios empíricos.[15]

Esta dependencia de las microempresas de la financiación bancaria tiene otros problemas añadidos, como por ejemplo la oscilación de la financiación bancaria en función de los ciclos económicos (aumenta en fases de expansión y se reduce en fases de recesión) y de las restricciones de crédito: ante una reducción del crédito bancario, drástico para las pequeñas empresas, las grandes empresas pueden mantener o aumentar su financiación emitiendo acciones u obligaciones.[16]

2.3. Análisis de la financiación de las microempresas

Para efectuar un análisis sobre la financiación de las microempresas es necesario analizar si satisface sus necesidades financieras:

1. En cuanto a volumen de financiación.
2. En cuanto a sus condiciones: si es adecuada en plazo, etc.
3. Si se proporciona a bajo coste o a un coste adecuado.

A falta de estudios empíricos relativos a las microempresas, la experiencia suele indicar que el volumen de financiación a menudo es insuficiente, a no ser que los recursos propios sean bastantes (cosa que no suele ocurrir a menos que se encuentren personas, socios, asociados, que inviertan en el proyecto empresarial), y como consecuencia de la falta de acceso a los mercados de capitales, de la falta de garantías para aportar en relación a los recursos necesarios y por el trato restrictivo de las entidades financieras.

En cuanto a la adecuación de las características de la financiación proporcionada a las necesidades, ciertas características se ponen de manifiesto en los estudios disponibles:[17]

- Mayor grado de endeudamiento.

---

[15] Ibidem.

[16] CAMINAL, R., obra citada, p. 225.

[17] Veáse entre otros OCAÑA, C.; SALAS, V., y VALLES, J. *Un análisis empírico de la financiación de la pequeña y mediana empresa manufacturera española: 1983-1989.* Documento de Trabajo, Banco de España, n. 9401, 1994.

- Elevado peso de la financiación bancaria.
- Reducida financiación crediticia a medio y largo plazo.

Una cuestión que suele aparecer en los estudios de empresas por tamaños es la inadecuada proporción de recursos propios/recursos ajenos. El grado de endeudamiento está inversamente relacionado con el tamaño: las microempresas más apalancadas que las pequeñas y medianas, etc.[18] Y distintos niveles de endeudamiento implican un grado diferente de acceso al crédito bancario.

Al posible problema cuantitativo se añade el problema cualitativo derivado de la incorrecta estructura de los plazos de la deuda crediticia contraida:[19] inadecuada relación fondos ajenos a corto en relación al total de fondos ajenos y en definitiva un falta de recursos a medio y largo plazo. Según algunos estudios el peso de los recursos ajenos a largo plazo se relaciona directamente con el tamaño[20] y los recursos ajenos a corto, sobre todo los que provienen de entidades de crédito, se relacionan inversamente con el tamaño.[21]

Las microempresas y las pymes presentan una menor tasa de recursos permanentes sobre activo que las empresas grandes; tienen déficit de fondos permanentes, lo que acaba traduciéndose en un mayor protagonismo de la financiación a corto plazo, y ya que no son capaces de obtener proporcionalmente más financiación externa a largo plazo que el resto de empresas.[22] También la proporción del crédito bancario en relación al total de recursos ajenos es inverso al tamaño de la empresa:[23] existe por tanto una mayor dependencia bancaria cuanto menor es la dimensión y relativamente similares niveles de endeudamiento que otras empresas. Todo esto conlleva poca estabilidad de los recursos financieros, otorgados en plazos y condiciones que en muchas ocasiones guardan escasa relación con las finalidades a las que se destinan.[24]

---

[18] Veáse ILLUECA MUÑOZ, M., y PASTOR MONSALVEZ, J. M. *Análisis económico financiero de las empresas españolas por tamaños.* Economía Industrial, n.º 310, 1996, VI, p. 41-54, p. 52. Aunque esto no es corroborado en todos los estudios, así en MAROTO ACIN, J. A., obra citada, las pequeñas empresas tienen relativamente similares niveles de endeudamiento que el resto de empresas.

Ambos estudios no son comparables porque parten de fuentes y clasificaciones de empresas distintas. El segundo de ellos no distingue entre pequeñas y microempresas.

[19] BECKER ZUAZUA, F. *Efectividad y eficacia de las líneas preferenciales de financiación a las Pymes,* Economía Industrial, n.º 310, 1996, VI, p. 55-66, p. 55.

[20] Véase por ejemplo MAROTO ACIN, J. A., obra citada, p. 33 (aunque dicho estudio no distingue categorías dentro de las pymes).

[21] Ibidem, p. 31 y ss.

[22] ILLUECA MUÑOZ, M., y PASTOR MONSALVEZ, J. M., obra citada, p. 52.

[23] MAROTO ACIN, J. A., obra citada, p. 31 y ss.

[24] BECKER ZUAZUA, F., obra citada, p. 55.

Para comprobar hasta qué punto el mayor protagonismo de la financiación a corto plazo generaba tensiones en empresas pequeñas, ILLUECA y PASTOR analizaron el comportamiento por tamaños del fondo de maniobra,[25] observando que las empresas grandes se encuentran en una situación financiera más desahogada que las microempresas.

En relación al análisis de la financiación de las empresas, queda por hablar sobre su coste, ya que con frecuencia suele apuntarse que la financiación ajena de las pequeñas empresas es más cara, como consecuencia del tamaño al ser en su mayoría financiación bancaria y al ser penalizadas por las entidades financieras (cuestión que se ha argumentado anteriormente al hablar de los posibles márgenes introducidos por las mismas).

En cuanto a la evidencia empírica, hay estudios contradictorios. OCAÑA,[26] si encuentra diferencias en relación al tamaño en su estudio basado en información de la Central de Balances, si bien esta fuente no distingue entre empresas pequeñas y microempresas. ILLUECA y PASTOR[27] no encuentran significativas diferencias de los costes de financiación (en términos de volumen de gastos financieros en relación a los recursos ajenos) por tamaños; encuentran diferencias entre empresas grandes y pequeñas, pero no entre pequeñas y microempresas.

Las posibles razones que justifican un mayor coste son en su caso el mayor riesgo económico y financiero (esto último para aquellas que efectivamente están más endeudadas) así como el menor volumen de recursos solicitado. El problema no sólo radica en un mayor coste, sino en cuestiones que no quedarían reflejadas en ese dato, como la subordinación de créditos a presentación de avales.

Las microempresas en última instancia pueden tener un mayor coste del capital en la medida que concurran las siguientes circunstancias:

- Tengan una alta proporción de recursos propios.[28]
- Sus recursos financieros externos sean en gran parte financiación bancaria a corto plazo, lo que supone un coste superior a la financiación recibida por los proveedores y cuyo coste se eleva por las continuas renovaciones y la exigencia de saldos de liquidez indisponibles.

---

[25] Para una descripción más detallada véase ILLUECA MUÑOZ, M., y PASTOR MONSALVEZ, J. M., obra citada, p. 52 y ss.

[26] OCAÑA, C.; SALAS, V., y VALLES, J., obra citada.

[27] ILLUECA MUÑOZ, M., y PASTOR MONSALVEZ, J. M., obra citada, p. 52.

[28] MAROTO ACIN, J. A., obra citada, p. 31 y ss.

Todo ello hace necesario acudir a fuentes de financiación alternativas:

- Proveedores.
- Arrendamiento financiero.
- Retención de beneficios.
- Ayudas públicas.
- Nuevos instrumentos y productos financieros.

2.4. Causa y consecuencias de las dificultades financieras

Así, en relación a las posibles causas de las dificultades financieras podemos apuntar:

- El mayor riesgo económico; lo que no es modificable, ya que es propio de su carácter de microempresa.
- Su dimensión pequeña; tampoco es modificable.
- Una incorrecta (o inexistente) valoración del riesgo económico por parte de los intermediarios financieros. Lo que sí es modificable a través de un esfuerzo de profesionalidad por ambas partes.

Las principales consecuencias de esas dificultades financieras son las siguientes:

- Difícil crecimiento, que en muchas ocasiones queda limitado a la disponibilidad de recursos propios.
- Tener que supeditar las inversiones a la disponibilidad de fondos.
- Necesidad de exigir a las inversiones una mayor rentabilidad.

En este sentido hay estudios[29] que ponen de manifiesto el papel crucial de la estructura financiera de la empresa, especialmente si es de tamaño pequeño o mediano, para explicar sus decisiones de inversión.

2.5. Las ayudas públicas a las microempresas

Los programas públicos encaminados a mejorar la financiación de las pymes parecen plenamente justificados desde el punto de vista de la eficiencia de los mercados financieros. No obstante existen dificultades prácticas para llevarlos a cabo de forma adecuada.[30]

---

[29] Estudios que tuvieron su inicio con FAZZARI, S.; HUBBARD, R., y PETERSEN, B.: *Financing Constraints and Corporate Investment,* Brooking Papers on Economic Activity, p. 647-663.

[30] Veáse R. CAMINAL, obra citada.

Las políticas de apoyo público contribuyen a crear un clima de confianza entre las entidades financieras y colaboran en la generación de una «cultura» de financiación empresarial a largo plazo a través de los mecanismo habituales de mercado.[31] La concesión de ayudas resultará eficiente si el organismo estatal consigue compatibilizar la aplicación de criterios de racionalidad económica con la evaluación de proyectos con objetivos sociales.

La Comisión Europea, consciente de la importancia de las pequeñas y medianas empresas en el desarrollo económico y de su situación de desventaja en muchas ocasiones, ha desarrollado directrices y políticas que persiguen eliminar obstáculos y mejorar el acceso a la financiación. Entre las unidades creadas destacan los Servicios y Redes de Información y de Cooperación, a través de los cuales las empresas, especialmente la de pequeña dimensión, tienen acceso a recursos informativos de gran trascendencia para su actividad en el mercado.

En cada caso, las autoridades de la Unión Europea, con la colaboración de los Estados Miembros, establecen los objetivos a alcanzar y directrices a seguir, así como los requisitos y condiciones que deben cumplir las empresas para participar. Se pueden distinguir dos líneas de actuación:

- La promoción del intercambio de las mejores prácticas entre los distintos estados miembros, tratando de simplificar el entorno económico en el que se desenvuelven las pequeñas empresas.
- A través de diversas políticas y programas comunitarios.

De forma esquemática se puede hacer la siguiente clasificación de las ayudas comunitarias:[32]

- Fondos Estructurales,[33] creados para corregir desigualdades y favorecer el desarrollo armónico.
- Fondos de Cohesión, destinados a los países más desfavorecidos.
- Iniciativas Comunitarias, para contribuir a resolver problemas de especial incidencia dentro de la Unión Europea.

---

[31] BECKER ZUAZUA, F., obra citada, p. 56.

[32] INSTITUTO MADRILEÑO DE DESARROLLO (IMADE). Guía de servicios y ayudas al desarrollo [en línea]. Comunidad de Madrid, [consultado 25-06-98]. Disponible en Internet: URL:http://www.comadrid.es/cmadrid/ayueco.

[33] En concreto son el FEDER (Fondo Europeo de Desarrollo Regional), FEOGA (Fondo Europeo de Orientación y Garantía Agrícola), FSE (Fondo Social Europeo) e IFOP (Instrumento Financiero de Orientación Pesquera).

- Proyectos Pilotos, destinados a explorar nuevas vías en materia de desarrollo y a fomentar el intercambio de experiencias entre los agentes de desarrollo regional y local.
- IV Programa Marco de I+D, para el desarrollo científico y tecnológico.
- Programas de Ayuda a Países en Vías de Desarrollo que incorporen a empresas comunitarias.
- Instrumentos financieros, fundamentalmente préstamos privilegiados y avales mediante acuerdos con las instituciones financieras nacionales. Se realizan a través del Banco Europeo de Inversiones (BEI) y del Fondo Europeo de Inversiones (FEI).[34]
- Programas e instrumentos específicos para sectores y actividades concretos.[35]

Las ayudas estatales son generalmente cofinanciadas a través de los distintos Fondos Comunitarios. Las ayudas de las Comunidades Autónomas tienen como finalidad complementar las ayudas estatales o bien suplir su ausencia en algunos supuestos. Con carácter general la gestión de estas ayudas, así como gran parte de las estatales, son desarrolladas y tramitadas por los Servicios Territoriales de la Comunidad Autónoma destinataria de la inversión.

La política de pymes en España se ha caracterizado por la alta fragmentación y falta de coordinación de las iniciativas públicas: múltiples iniciativas y organismos de carácter público y privado. La «Iniciativa Pyme de Desarrollo Industrial para el período 1994-1999»[36] nace con el objetivo de racionalizar, coordinar e integrar las actuaciones públicas de apoyo a las pymes, si bien se dirige mayoritariamente a las empresas industriales. Consta de varios programas:

- Cooperación Empresarial.
- Información.
- Apoyo al Producto Industrial.
- Apoyo a la Financiación.
- Apoyo a las Redes Territoriales de servicio a la pyme.

---

[34] Por ejemplo el Nuevo Instrumento Comunitario (NIC), préstamos destinados a la financiación de proyectos de inversión que contribuyan al ajuste industrial y a la competitividad de la comunidad. Veáse DIRECCION GENERAL DE POLITICA DE LA PYME. [en línea]. [consultado 25-06-98]. Disponible en Internet: URL:http://www.impi.es/temas/financia/nic.htm.

[35] Como por ejemplo el programa LEONARDO relativo a la formación, el instrumento LIFE, en relación al medioambiente, etc.

[36] INSTITUTO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA (IMPI). Iniciativa PYME de desarrollo industrial, 1994-1999. Madrid: IMPI, 1994.

El programa de Apoyo a la Financiación pretende actuar en tres campos no atendidos de manera suficiente por el sistema financiero: los préstamos avalados para inversiones, los préstamos participativos y los préstamos para reestructuración financiera.[37]

3. CONCLUSIONES

Como conclusión de todo lo anterior y resumidamente, las posibles soluciones deberán apuntar en algunas de las siguientes direcciones:

1. Dar a conocer la importancia e idionsicracia de las microempresas.
   Ayudará a una correcta valoración y tratamiento del riesgo por parte de prestamistas e inversores en general.
2. Implantación de nuevos criterios de dirección y gestión financiera, incorporando a buenos profesionales y buscando asistencia técnica y cualificada.
3. Efectuar una correcta negociación bancaria.
   Partiendo de un conocimiento de las condiciones generales del mercado es aconsejable prever y manejar las posibles objeciones de la entidad, plantear la operación a más de una, y ofrecer contraprestaciones (domiciliación de nóminas, seguros sociales, impuestos, pagos a proveedores, etc.).
4. Utilización y desarrollo de productos e instrumentos financiero alternativos y complementarios.
   Desarrollo por parte de las entidades públicas y financieras, y utilización por parte de las empresas de instrumentos tales como las Sociedades de Garantía Recíproca, las Sociedades y Fondos de Capital Riesgo, el segundo mercado, los préstamos participativos, los instrumentos financieros derivados, la titulización, etc.[38]

---

[37] Para más detalles consultar DIRECCION GENERAL DE POLITICA DE LA PYME. Página principal [en línea] [consultado 25-06-98]. Disponible en Internet: URL:http://www.impi.es o http://www.ipyme.org y BECKER ZUAZUA, F., obra citada.
Existen también acciones similares de carácter autonómico, como por ejemplo la «Iniciativa pyme de desarrollo empresarial en la Comunidad de Madrid para 1998 y 1999», para más información consultar INSTITUTO MADRILEÑO DE DESARROLLO (IMADE). *Guía de servicios y ayudas al desarrollo*, obra citada.

[38] Para una breve descripción de su regulación y sus características véase DIRECCION GENERAL DE POLITICA DE LA PYME. Página principal [en línea] [consultado 25-06-98]. Disponible en Internet: URL:http://www.impi.es o http://www.ipyme.org. Para

5. Acudir a instituciones y planes especializados en financiación a pymes.
   Entidades públicas[39] y privadas en las que existe cada vez más especialización y más líneas financieras bancarias específicas.
6. Adecuadas ayudas públicas.
   Las medidas encaminadas a mejorar las condiciones de la financiación externa de las empresas pueden ser directas o indirectas. Dentro de las medidas directas cabe mencionar las líneas de préstamos preferentes. Las medidas indirectas no son menos importantes, ya que son todas aquellas encaminadas a allanar problemas de obtención de financiación externa, desde la mejora del sistema de garantías que ofrecen a las entidades financieras hasta la mejora del funcionamiento de los canales de información y de la formación empresarial.
7. Cooperación empresarial.
   Es una forma de estrategia que persigue concentrar esfuerzos buscando sinergias, pero además es una necesidad de supervivencia para empresas pequeñas y medianas en un entorno cambiante y competitivo. Las fórmulas son múltiples:

   - Agrupaciones (Europeas) de Interés Económico.
   - Redes empresariales.[40]
   - Formas específicas de intercooperación entre empresas de participación.
   - Etcétera.

---

un estudio más detallado existe abundante bibliografía; véase por ejemplo ALVAREZ GOMEZ, L. *Las Sociedades de Garantías Recíprocas: una experiencia de financiación de las pymes.* Boletín Económico de Andalucía, n.° 19, p. 285-302; MARTI PELLON, J. *El capital riesgo y las pequeñas y medianas empresas,* Papeles de Economía Española, n.° 65, octubre-diciembre, 1995, p. 252-256 y VARIOS AUTORES. *Curso de bolsa y mercados financieros.* Barcelona: Ariel, 1996.

[39] Así por ejemplo el Instituto de Crédito Oficial (ICO) incluye la Línea PYME'98. Vease DIRECCION GENERAL DE POLITICA DE LA PYME [en línea] [consultado 25-06-98]. Disponible en Internet: URL:http://www.impi.es/temas/financia/ico.htm.

También el Banco Europeo de Inversiones incluye entre sus objetivos el fomento de la pyme, para lo que cuenta con acuerdos con ciento treinta instituciones financieras y bancos comerciales. Vease DIRECCION GENERAL DE POLITICA DE LA PYME. [en línea] [consultado 25-06-98]. Disponible en Internet: URL:http://www.impi.es/temas/financia/bei.htm.

[40] GARCIA CANAL, E., y VALDEZ LLANEZA, A. *Las empresas conjuntas y la pequeña empresa española: el caso de las acciones colectivas promovidas por el IMPI,* Información Comercial Española, n.° 746, octubre 1995, p. 43-55.

BIBLIOGRAFIA

ALVAREZ GOMEZ, L. *Las Sociedades de Garantías Recíprocas: una experiencia de financiación de las pymes.* Boletín Económico de Andalucía, n.° 19, p. 285-302.

ARAGONES GONZALEZ, J. R.; GOMEZ APARICIO, P.; LEJARRIAGA PEREZ DE LAS VACAS, G. *Estudio de la capitalización por desempleo como vía para la creación de empleo en empresas de participación.* Actas VII Congreso Nacional y III Congreso Hispano-francés de la AEDEM, Tomo I, 1993.

BECKER ZUAZUA, F. *Efectividad y eficacia de las líneas preferenciales de financiación a las Pymes,* Economía Industrial, n.° 310, 1996, VI, p. 55-66.

CAMINAL, R. *El papel de las restricciones de crédito y las políticas públicas en la financiación de la pequeña y mediana empresa.* Papeles de Economía, n.° 65, 1995, p. 224-234.

CASILDA BEJAR, R. *Algunas consideraciones respecto a la financiación de las PYMES en España.* Boletín Económico de ICE, n.° 106, 1987, p. 3771-3778.

COMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. *Operations of the European Community Concerning Small and Medium-Sized Entreprises.* Brussels: Comission of the European Communities, 1991.

DIRECCION GENERAL DE POLITICA DE LA PYME. *Página principal* [en línea] [consultado 25-06-98]. Disponible en Internet: URL:http://www.impi.es o http://www.ipyme.org.

FAZZARI, S.; HUBBARD, R., y PETERSEN, B. *Financing Constraints and Corporate Investment,* Brooking Papers on Economic Activity, p. 647-663.

GARCIA CANAL, E. y VALDEZ LLANEZA, A. *Las empresas conjuntas y la pequeña empresa española: el caso de las acciones colectivas promovidas por el IMPI,* Información Comercial Española, n.° 746, octubre 1995, p. 43-55.

GARCIA-GUTIERREZ FERNANDEZ, C., y LEJARRIAGA PEREZ DE LAS VACAS, G. *La empresas de participación de trabajo asociado (las sociedades cooperativas de trabajo asociado, las sociedades anónimas laborales, y las sociedades de responsabilidad limitada de trabajo asociado): manifestaciones excelentes del microemprendimiento económico-financiero.* CIRIEC-España, n.° 22, p. 59-80.

GARCIA-GUTIERREZ FERNANDEZ, C. *La economía social o la economía de las empresas de participación (las sociedades cooperativas y laborales).* En: Memoria de María Angeles GIL LUEZAS. Madrid: Alfa-Centauro, 1991, p. 195-216.

GOMEZ APARICIO, P. *Instrumentos financieros de la banca pública hacia la Economía Social.* En: I Congreso de Economía Social de Galicia: outra cara da moeda. Santiago de Compostela: Dirección Xeral de Traballo de la Consellería de Trabajo e Servicios Sociais de la Xunta de Galicia, 1991, p. 273-282.

ILLUECA MUÑOZ, M. y PASTOR MONSALVEZ, J. M. *Análisis económico financiero de las empresas españolas por tamaños.* Economía Industrial, n.° 310, 1996, VI, p. 41-54.

INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES. *Las cuentas de las sociedades en las fuentes tributarias.* Madrid: Ministerio de Economía y Hacienda, varios años.

INSTITUTO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA (IMPI). *Iniciativa PYME de desarrollo industrial, 1994-1999.* Madrid: IMPI, 1994.

INSTITUTO MADRILEÑO DE DESARROLLO (IMADE). *Guía de servicios y ayudas al desarrollo* [en línea] Comunidad de Madrid [consultado 25-06-98]. Disponible en Internet: URL:http://www.comadrid.es/cmadrid/ayueco.

LEJARRIAGA PEREZ DE LAS VACAS, G. *La Sociedad Anónima Laboral como forma de empresario: aspectos financieros (Incidencia de las innovaciones introducidas por la Ley 19/1989 de Reforma de la Legislación Mercantil en materia de sociedades)*. 2.ª ed. Madrid: Asalma, 1993.

MACHADO CABEZAS, A. *Estudio de la eficiencia de las Sociedades de Garantía Recíproca españolas.* Economía Industrial, n.º 310, 1996, VI, p. 67-78.

MAROTO ACIN, J. A. *Estructura financiera y crecimiento de las Pymes.* Economía Industrial, n.º 310, 1996, VI, p. 29-40.

MARTI PELLON, J. *El capital riesgo y las pequeñas y medianas empresas,* Papeles de Economía Española, n.º 65, octubre-diciembre, 1995, p. 252-256.

MUÑIZ, M. *Financiación empresarial: el caso de las pyme.* Dirección y Progreso, n.º 136, julio-agosto 1994, p. 9-12.

MUÑOZ YEBRA, C., y ROGERO FIGUEIRAS, F. *Los nuevos instrumentos financieros de apoyo a las PMEs desde una perspectiva de política regional.* Actualidad Financiera, n.º 37, 10-16 de octubre, 1994, p. I-849 a I-860.

OCAÑA, C.; SALAS, V., y VALLES, J. *Un análisis empírico de la financiación de la pequeña y mediana empresa manufacturera española: 1983-1989.* Documento de Trabajo, Banco de España, n.º 9401, 1994.

OIT. *Promoción de Empleo por cuenta propia,* Informe VII, Ginebra: Ediciones OIT, Ginebra, 1990.

RIPOLLES MELIA, M. y SANCHIS PALACIO, J. R. *La empresa cooperativa como Pyme.* Boletín ICE Económico, n.º 2358, del 22 al 28 de febrero, 1993, p. 391-394.

ROJO ALEJOS, M.; LAMOTHE FERNANDEZ, P., y MOREAU MOYA, E. *Financiación de la pequeña y mediana empresa.* Zaragoza: APD-CAI, 1983.

SALAS FUMAS, V. *Factores estructurales en la financiación de la pyme: valoración y recomendaciones.* Revista Asturiana de Economía, n.º 6, 1996, p. 20-40.

SCHUJMAN, L. *La microempresa en el desarrollo local y regional. Una contribución para el ciudadano.* Rosario: Universidad Nacional de Rosario Editora, 1992.

VARIOS AUTORES. *Curso de bolsa y mercados financieros.* Barcelona: Ariel, 1996.

VECIANA VERGES, J. M. *Generación y desarrollo de nuevos proyectos innovadores: Venture Management o Corporate Entrepreneurship.* Economía Industrial, n.º 310, 1996, VI, p. 79-90.

VON MOLTKE, H. *Política europea de creación y expansión de empresas.* Economía Industrial, n.º 310, 1996, VI, p. 109-111.

WILSON, P. *Gestión finaniera en la pequeña y mediana empresa.* Madrid: Pirámide, 1994.

MESA REDONDA

«Experiencias. Presentación de casos de empresas de participación formadas mayoritariamente por personas con discapacidad»

Marta Fernández Arango y María Dolores Moreno Fernández
Fundación para el Fomento de la Economía Social de Asturias.

Cristóbal Colón Palasi
Gerente de La Fagueda, S. coop. de Gerona.

Jesús Martínez Arozena
ESKULAN, S. coop. de Lezo (Guipúzcoa).

INTEGRACION EN EL MERCADO DE TRABAJO MEDIANTE LA ECONOMIA SOCIAL

por

MARTA FERNANDEZ ARANGO Y MARIA DOLORES MORENO FERNANDEZ*

Para definir qué es la Fundación para el Fomento de la Economía Social sería necesario comenzar definiendo lo que es Autoempleo como forma de incorporación al mercado de trabajo de las personas desempleadas que desean constituir una empresa en la que sean empresarios y trabajadores al mismo tiempo. Si esta empresa integra a un único empresario estamos hablando de autoempleo individual y si estuviera integrada por varias personas estaríamos hablando de autoempleo colectivo.

En el Principado de Asturias se viene promocionando el autoempleo colectivo de forma expresa desde el año 1989, en que se constituyó la *Fundación para el Fomento de la Economía Social.*

El germen de esta Fundación se encuentra en los Acuerdos para la Concertación Social en el Principado de Asturias firmados el 15 de abril de 1988, por el Presidente de Asturias, la Unión General de Trabajadores y la Federación Asturiana de Empresarios.

Estos acuerdos recogían textualmente lo siguiente: «La necesidad de potenciar y consolidar las empresas de Economía Social, Cooperativas y Sociedades Anónimas Laborales, como uno de los elementos impulsores de la creación y mantenimiento de empleo en nuestra región, aconsejan la creación de un Instituto para la Promoción de la Economía Social, cuyos objetivos fundamentales han de ser el asesoramiento a la creación y gestión de este tipo de empresas, facilitando los medios para su viabilidad, junto a la formación de mandos y cuadros directivos.»

---

* Fundación para el Fomento de la Economía Social de Asturias.

Como ya se ha indicado, en el año 1989 se crea la Fundación para el Fomento de la Economía Social, que recoge las intenciones de los acuerdos de concertación del 88 y cuyos objetivos son:

1.º Asesorar permanentemente en materia de subvenciones y asistencia técnica a empresas constituidas o en proceso de constitución.
2.º Divulgar, difundir y promover la fórmula de Economía Social como alternativa a otro tipo de sociedades.
3.º Mejorar la capacitación profesional de los trabajadores, la gestión empresarial y la formación específica de aquellos que integren los Consejos Rectores y Consejos de Administración de empresas de Economía Social.
4.º Acercar e integrar en la actuación de la propia Fundación las acciones de aquellos organismos y entes que de una u otra forma pueden incidir en el campo del desarrollo de la Economía Social, con el objeto de dotar a ésta de un mayor poder de interlocución.

Para el desarrollo de estos objetivos se realizan una serie de actividades que se pueden encuadrar en las siguientes áreas:

1. AREA DE ASESORAMIENTO TECNICO

La Fundación para el Fomento de la Economía Social dispone de un gabinete técnico que comprende las áreas jurídica, económica y laboral, encargado de facilitar los trámites para la constitución de cooperativas y sociedades laborales, tramitación de subvenciones para estas sociedades, realización de informes técnicos a solicitud de las empresas interesadas, etc.

2. AREA DE FORMACION

Encargada de la realización de cursos dirigidos tanto a desempleados que deseen crear su propia empresa como a trabajadores de PYMES que necesiten una actualización de sus conocimientos.

3. AREA DE DIVULGACION DE LA ECONOMIA SOCIAL

Este área se puede dividir en varios apartados:

a) Conferencias y charlas sobre las características de las cooperativas y sociedades, impartidas a todos los niveles tanto a or-

ganismos públicos como privados y participación en coloquios, mesas redondas, etc., cuyo tema común sea la promoción del empleo y la Economía Social. Así como la organización de jornadas y seminarios bien sea en solitario o en colaboración con distintos organismos, entre estas últimas cabe citar la realización, en colaboración con el CIRIEC, de las V Jornadas de Investigadores en Economía Social y Cooperativa desarrolladas recientemente en Oviedo.

b) Edición de diversas publicaciones entre las que destaca la Legislación Básica de Cooperativas y Sociedades Anónimas Laborales, y «La Economía Social en Asturias: Informe y Directorio» publicados ambos en 1997.

c) Premio Empresa Asturiana de Economía Social que en este año se convoca por sexta vez y cuya finalidad es acercar más la Economía Social al conocimiento general e incentivar las iniciativas empresariales en este ámbito, así como premiar el esfuerzo inversor y organizativo dentro del conjunto de empresas de Economía Social sitas en el Principado de Asturias.

4. AREA DE INVESTIGACION

A partir de 1993 se ha comenzado a investigar las cifras de la Economía Social en Asturias, y en primer lugar se ha realizado un censo de empresas asturianas de Economía Social que se actualizó a lo largo del último trimestre de 1995 y primer trimestre de 1996 mediante visitas a todas las empresas.

Este trabajo de investigación se ha concretado en la edición del ya citado «La Economía Social en Asturias, Informe y Directorio», en el que se recoge un informe sobre la situación de la Economía Social en el Principado de Asturias y se incluyen a todas aquellas empresas del sector que así lo desearon y autorizaron.

Actualmente se está llevando a cabo un trabajo de investigación encauzado a la actualización de los datos recogidos en ese primer informe, para proceder a su posterior publicación.

Por otro lado y durante 1997 se ha realizado un trabajo de investigación sobre la efectividad de los cursos formativos organizados por esta entidad, en relación con la creación y mantenimiento de empleo, en orden a determinar el grado de cumplimiento de los objetivos fijados en la realización de los mismos para la mejora e integración laboral de las personas que los han realizado.

Entre los distintos proyectos empresariales que han llegado a la Fundación para el Fomento de la Economía Social destacan varios

cuyos promotores han sido personas que, presentando algún tipo de discapacidad, son perfectamente capaces de desarrollar una actividad laboral a través de la constitución de una entidad de economía social, en la que no son solamente trabajadores, sino también propietarios y gestores de su empresa.

En concreto vamos a referirnos a una serie de sociedades integradas por personas con discapacidad, que han demostrado su rentabilidad y competitividad.

En primer lugar haremos referencia a una empresa integrada en su totalidad por personas con enfermedades mentales graves y crónicas, el caso de ASTURDIA SOCIEDAD COOPERATIVA.

El proyecto surge a raíz de una acción formativa para usuarios de los Servicios de Salud Mental del área de Avilés, impartido por la Fundación Formación y Empleo de Comisiones Obreras, consistente en un curso de cultivo bajo abrigo destinado a catorce alumnos de los cuales ocho manifestaron su deseo de constituir una empresa que permitiese su incorporación al mundo laboral. Se realiza un seguimiento de dichos alumnos durante el curso, en orden a confirmar el mantenimiento del interés por crear una sociedad, al mismo tiempo que se mantiene contacto con sus familias, pues sin su apoyo sería prácticamente imposible llevar el proyecto a la realidad. En el momento de finalización del curso seis alumnos mantienen su objetivo de crear una empresa, siendo la Sociedad Cooperativa la forma jurídica considerada más acorde con su proyecto y siendo la fecha de su constitución el 15 de septiembre de 1995.

Los seis socios de la cooperativa tienen reconocida por el Instituto Nacional de Servicios Sociales una minusvalía comprendida entre el 50% y el 68%. Todos ellos tienen la categoría de peón agrícola y sus actividades laborales son, entre otras, preparar adecuadamente el terreno para que éste reúna las condiciones óptimas para el cultivo, preparar y atender los semilleros, realizar los transplantes de las semillas a tierra, tratamiento integral de los cultivos, recolección y clasificación de frutos. Estas actividades técnicas están dirigidas por un capataz contratado por la sociedad y que desempeña las labores propias de su categoría organizando y distribuyendo el trabajo.

Todos los socios trabajadores adoptan las decisiones empresariales, inversiones, organización interna, determinación de horarios y normas, etc., de forma democrática, generalmente por unanimidad.

La actividad empresarial que esta sociedad realiza consiste en el cultivo de productos hortícolo-fructícolas, fundamentalmente lechuga, judía verde y tomate, en invernaderos. Cuentan para ello con diez invernaderos convencionales y uno más multitúnel, con tres naves, contando además con una caseta de aperos y una pequeña casa que

cumple las funciones de cocina, comedor, vestuarios y almacén. Durante los meses de verano se procede también al cultivo de lechuga al aire libre, siendo aumentada en el presente año la superficie exterior cultivable.

Desde el inicio de su actividad la sociedad comercializa toda la producción que reúne los requisitos mínimos de calidad.

A través de la creación de esta cooperativa los seis socios integrantes de la misma han pasado de ser personas dependientes que recibían pensiones por su enfermedad, a ser trabajadores que perciben un salario por su actividad laboral y cumplen con sus obligaciones fiscales. Ello ha repercutido positivamente, no sólo en una mejora en su autoestima, al obtener un alto grado de autonomía y al establecer nuevas relaciones laborales y sociales, sino que además ha repercutido en su enfermedad habiéndose manifestado una disminución tanto en la asistencia médica como en sus tratamientos farmacológicos.

Además de la considerable mejora que la incorporación al mundo laboral de los seis socios de ASTURDIA SOCIEDAD COOPERATIVA, ha supuesto para ellos a nivel personal, hemos de tener en cuenta que desde el inicio de su actividad han demostrado su capacidad para conseguir que su empresa sea rentable y competitiva, lo que además ha traído como consecuencia una mejora en la imagen de estos trabajadores desde el punto de vista familiar y social.

Otro ejemplo significativo de empresa de Economía Social integrada por personas que presentan algún tipo de discapacidad es el caso de HORTYARTE, SAL.

Esta sociedad fue constituida en noviembre de 1989, por iniciativa de cuatro trabajadores minusválidos, que decidieron crear una empresa orientada a favorecer la calidad de vida de aquellas personas que, como ellos, presentaban algún tipo de deficiencia física, a través de la fabricación y comercialización de aparatos ortopédicos, tales como sillas de ruedas, andadores, bastones, expositores, máquinas de rehabilitación, etc. Estos cuatro trabajadores, teniendo en cuenta que gran parte de los artículos ortopédicos de calidad eran importados y resultaban muy costosos decidieron constituir una sociedad laboral para cubrir una parte del mercado existente, no sólo a nivel nacional, sino también internacional.

Desde su constitución esta empresa ha abordado la fabricación y comercialización de productos no comercializados por empresas españolas, alcanzando un elevado nivel de ventas tanto en el mercado nacional como internacional (Alemania, Grecia, Taiwan, etc.).

Además de crecer desde el punto de vista económico (facturación, equipo tecnológico) esta sociedad ha crecido en cuanto a su equipo humano, efectuándose sucesivas ampliaciones de plantilla a través de

la incorporación de nuevos socios en los años inmediatamente posteriores a su constitución (1990, 1991, 1993), contando en la actualidad con un equipo humano integrado por diez socios trabajadores, todos ellos minusválidos. Cuentan además con un trabajador por cuenta ajena contratado con carácter indefinido. La empresa ha obtenido la calificación de Centro Especial de Empleo, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En sus previsiones está el cubrir con trabajadores minusválidos todos los puestos de trabajo que se puedan generar en el seno de la empresa.

HORTYARTE, SAL ha demostrado su viabilidad y competitividad como empresa, respaldada por las ilusiones de los socios que la integran fundadas éstas en su propia profesionalidad y sacrificio económico.

Y para finalizar comentar que en el año 1997 ha tenido lugar la constitución de dos sociedades cooperativas, CIVIS GARDEN, S. COOP., y ASPRODEM, S. COOP., integradas ambas en su totalidad por personas que presentan discapacidades, fundamentalmente deficientes mentales, dedicada la primera a la prestación de servicios de jardinería en Pravia y la segunda a la prestación de servicios de conserjería en Mieres, en los dos casos principalmente a organismos públicos, y en especial municipales.

Estas dos empresas encontraron dificultades importantes hasta finalizar el proceso de creación, tanto familiares (algunos parientes temían la pérdida de las pensiones de los promotores de los proyectos empresariales, sin tener garantías de éxito e la actividad), sociales y burocráticas, si bien gracias a la ilusión manifestada por parte de todos y cada uno de los promotores y apoyados en todo momento por la Federación de Asociaciones Pro-Deficientes Mentales y la Asociación Pro-Integración de personas con discapacidad Psíquica Cinco Villas Territorial de Asturias lograron sus objetivos, creando ambas sociedades que se encuentran en la actualidad desempeñando su labor laboral con absoluta eficiencia.

Esperamos que estos supuestos sobre algunas de las empresas existentes en Asturias integradas por discapacitados, ya que sería imposible en tan corto espacio de tiempo referirnos a todas ellas, hayan servido de claro ejemplo de que la discapacidad no impide la integración y demostración del buen hacer en el ámbito laboral facilitando la incorporación al mercado de trabajo.

COOPERATIVA «LA FAGEDA»

por
CRISTOBAL COLON PALASI*

La Cooperativa La Fageda es una entidad privada sin ánimo de lucro que tiene como finalidad la integración socio-laboral de los disminuidos psíquicos adultos de la comarca de La Garrotxa (Girona).

Fue fundada en 1982 partiendo de la iniciativa de un grupo de profesionales apoyados por el Hospital Psiquiátrico de Girona.

Actualmente esta institución acoge a un total de 95 disminuidos, de los cuales 54 están en régimen de Centro Especial de Empleo (bajo contrato laboral), afiliados a la Seguridad Social y recibiendo como mínimo el Salario Mínimo Interprofesional y el resto son asistidos a nivel de Centro Ocupacional.

El equipo de profesionales está compuesto por un total de 29 personas en la finca de Santa Pau y por 12 en el hogar-residencia y actividades de ocio.

1. CENTRO OCUPACIONAL

Está integrado por personas con graves trastornos que limitan sustancialmente su capacidad para el trabajo. Estas personas participan en alguna medida en los procesos de producción, pero con una finalidad terapéutica y pedagógica. Por otra parte, se realizan actividades de ajuste personal y social mediante la aplicación de programas indivi-

* Gerente de La Fageda, S. Coop.

duales. La relación de estas personas con la Cooperativa es estrictamente asistencial. Este grupo está formado por 41 personas asistidas, cinco educadores especializados, una asistente social y una psicóloga.

2. SERVICIOS RESIDENCIALES

Tienen como objetivo resolver la problemática de vivienda del colectivo de disminuidos de la comarca. Actualmente disponemos de cinco viviendas situadas en el centro urbano de Olot en donde viven 33 disminuidos que bien no tienen familia o si la tienen no están en condiciones de hacerse cargo de ellos. Estos servicios funcionan los 365 días del año y están asistidos por un equipo de 12 profesionales que además llevan a cabo actividades de ocio y tiempo libre.

Estas actividades asistenciales son financiadas por el Departamento de «Benestar Social» de la Generalitat de Catalunya mediante el establecimiento de los convenios correspondientes.

3. «LA FAGEDA» COMO EMPRESA PRODUCTIVA

Centro especial de empleo

«La Fageda» está ubicada en la finca «Els Casals» situada en el municipio de Santa Pau. En esta finca, que es propiedad de esta institución, se desarrollan la mayor parte de las actividades tanto asistenciales como laborales.

Las actividades productivas que en la actualidad se llevan a cabo son:

A) Sección de jardinería.
B) Vivero de planta autóctona y forestal.
C) Explotación ganadera de vacas lecheras.
D) Planta de postres lácteos.

En el desarrollo de estas actividades se han tenido en cuenta los aspectos cualitativos, resultando así productos y servicios de alta calidad.

Sección de jardinería

Está formada por diez trabajadores asistidos, un auxiliar de monitor y un jardinero como responsable de la sección.

Las actividades que se desarrollan son:

— Mantenimiento del Parc Nou de Olot, mediante contrato de prestación de servicios con el Ayuntamiento.
Estos trabajos se vienen realizando desde el año 1983.
— Mantenimiento de diferentes espacios naturales de Olot y alrededores, mediante contrato con DSP, S.L. (para el Ayuntamiento de Olot).
— Mantenimiento del «Parc Natural de la Zona Volcànica de la Garrotxa» mediante contrato con la «Conselleria de Medi Ambient» de la Generalitat de Catalunya. Estos trabajos se vienen realizando desde el año 1985.
— Trabajos de jardinería y mantenimiento para empresas privadas y particulares.

Vivero de planta autóctona y forestal

En esta sección trabajan 15 personas disminuidas, dos auxiliares y un viverista como responsable de la producción. El departamento comercial de esta sección ocupa a una persona que se encarga de todo lo referente a la venta y distribución.

La actividad que se realiza es la producción anual de 3.000.000 de plantas autóctonas (árboles y arbustos) para la utilización en proyectos de restauración del paisaje y reforestación.

Nuestra producción de planta forestal se comercializa por todo el Estado español y hemos sido pioneros en el desarrollo de un sistema propio de cultivo y en las técnicas modernas de producción de planta en contenedor.

Nuestras instalaciones disponen de sistemas de cultivo modernos, siendo uno de los viveros de producción de planta forestal más prestigiosos del Estado.

Nuestro afán por conseguir productos de alta calidad nos ha llevado a establecer convenios de colaboración con el Centro de Mejora Genética del Serranillo.

Explotación ganadera de vacas lecheras

Las actividades de ganadería se iniciaron en el año 1986. Actualmente en esta sección trabajan 10 personas asistidas, un monitor, un masovero, y un capataz agrícola como responsable de la explotación.

Estas actividades se componen, por un parte, del cultivo de forrajes para la alimentación del ganado, y por otra, del cuidado de 240 cabezas de ganado de las cuales 140 son vacas de producción de leche y el resto son terneras jóvenes para la reposición.

Esta actividad ganadera es supervisada de forma estricta por un equipo de veterinarios de la comarca que realiza los diferentes controles sanitarios para garantizar una muy buena calidad de la leche. Esta explotación ha sido declarada Granja de Sanidad Comprobada por la Generalitat de Catalunya.

Planta de elaboración de postres lácteos

Esta es la última que se ha puesto en marcha y viene funcionando desde principios de 1993. Ocupa a 18 trabajadores minusválidos, un encargado de producción, especialista en tecnología de productos lácteos, dos auxiliares de producción y dos monitores.

El control de calidad es llevado a cabo por un Laboratorio homologado por la Generalitat de Catalunya con el que tenemos establecido un convenio anual.

Esta proyecto empresarial tiene como objetivo la producción de postres lácteos de alta calidad destinados a dos tipos de mercado diferentes. Por un lado, estamos suministrando nuestros productos a centros hospitalarios y asistenciales de Catalunya y por otro, los comercializamos a través de los diferentes canales de distribución como un producto artesano de alta calidad en cadenas comerciales, supermercados, tiendas tradicionales, etc.

Disponemos de modernas instalaciones equipadas con avanzada tecnología, instalaciones que están homologadas por la Unión Europea, desde su inicio.

Actualmente estamos suministrando los siguientes productos:

— Yogur natural.
— Yogur desnatado.
— Yogur natural azucarado.
— Yogur sabor a fresas.
— Yogur sabor a limones.
— Yogur sabor a plátano.
— Flan de vainilla.

En estos momentos están en fase de preparación artículos que se incluirán en la línea de postres de alta calidad, los cuales se comercializarán ya en breve.

ESKULAN, S. COOP. CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO PARA MINUSVALIDOS

por
JESUS MARTINEZ AROCENA*

1. INTRODUCCION

1.1. Inicio y Constitución

Este Centro nació en Rentería, municipio situado a 7 Kms. de San Sebastián dirección Irún, bajo los auspicios de la Asociación Nacional de Inválidos Civiles, el año 1975.

Nació con la denominación de «ANIC Talleres San Ignacio» Centro Protegido núm. 36, para dar empleo al colectivo de minusválidos físicos y sensoriales de la Zona, y dedicarse a *montajes auxiliares* de componentes varios para la producción propia de otras empresas.

Se obtuvo del Excmo. Ayuntamiento de Rentería la cesión de un local de 200 m^2, situado en el rellano de un bloque de viviendas, para el desarrollo de la actividad laboral.

Esta cesión se realizó, mediante Escritura Pública a favor de la Asociación Nacional de Inválidos Civiles, para 30 años, fecha en que pasaría a propiedad de la citada Asociación, si en ese período se mantenía ininterrumpidamente la actividad para la que fue cedido. De no cumplir esta condición, el local revertiría nuevamente al Ayuntamiento.

Al desaparecer la Asociación Nacional de Inválidos Civiles, todo su patrimonio pasó a dominio de la Tesorería de la Seguridad Social,

* ESKULAN, S. COOP. de Lezo (Guipúzcoa).

por lo que en el día de hoy, la Seguridad Social es la titular del local cedido, y nuestro Centro el que disfruta su uso.

Como decimos, hoy seguimos disfrutando el uso del repetido local, mas, ante la necesidad de mayor superficie y volumen que los nuevos trabajos exigían, se pensó en la consecución o adquisición de una nave industrial cuyo suelo/firme soportará el peso de maquinaria que, por avanzadas conversaciones con Empresas productoras, preveíamos necesitar.

Ante esta perspectiva, nuestro Centro no representaba una personalidad suficiente para suscribir Contratos de Arrendamientos, Escritura Pública para adquisición inmobiliaria, Crédito Hipotecario, etc. Y en 1978, la Asociación «ANIC Talleres San Ignacio» se transformó en ESKULAN, S. Coop.

Ya como Cooperativa se instaló en un local alquilado en el Polígono Industrial de Lezo, a 4 Kms. de Rentería, y en 1980 con el apoyo de una subvención del Ministerio de Trabajo, adquirió y se instaló en otro Polígono vecino del mismo municipio, nave de 600 m^2, en el que radica el domicilio social de la Cooperativa, y donde se realiza el mayor porcentaje de la producción, quedando el local de Rentería para trabajos de materiales ligeros.

Detallamos una sucinta relación de algunos trabajos que el Centro ha realizado, y de los que hoy representan mayoritariamente su volumen de facturación.

- Montaje de secadores de pelo y tostadores de pan.
- Bobinado de motores y resistencias.
- Acabado de volantes para automóvil y apoyacodos.
- Montaje de sillas de camping para niños.
- Selección y envasado de guantes domésticos.
- Envasado de productos adhesivos.
- Troquelado de gomas.
- Montaje de interruptores.
- Montaje de antenas de TV.
- Montaje de cerraduras.

Contamos con:

- Compresor.
- Suministro de material y cesión de pequeñas prensas neumáticas.
- Transporte.
- Seguro.

Todos estos trabajos se facturan por pieza/unidad, de forma que a nuestros clientes no les cuesta el trabajo que nos encomiendan ni una pesetas más del precio convenido.

Estos clientes también nos encomiendan la recuperación de productos que han salido defectuosos en sus cadenas de montaje, y en esas ocasiones facturamos por horas, también según lo convenido.

El caso que presenta esta Memoria da lugar a considerar antes de nada, y según los medios disponibles en cada proyecto, si la Constitución de un nuevo Centro de Trabajo para Minusválidos debe iniciarse como Asociación antes de ser Cooperativa, pues ambas son Organizaciones de Trabajo Asociado.

La Asociación, sus Estatutos, se tramitaban (pretérito) en el Gobierno Civil, sin gastos.

La Cooperativa, en nuestra Autonomía, exige trámites Notariales, Capital mínimo, Estatutos más rigurosos, etc., y gastos.

Por normas autonómicas, tres veces hemos tenido que readaptar los Estatutos.

2. TRAMITE DE ALTAS EMPRESARIALES

Número de Identificación Fiscal. Imprescindible para cualquier movimiento oficial, mercantil o laboral.

Impuesto de Actividades Económicas. Epígrafe 999, Servicios no clasificados en otras rúbricas.

Kws. instalados, superficie del centro de trabajo, número de trabajadores, etc.

También incluye solicitud de bonificación o exención, que conceden según criterio del Ayuntamiento.

Seguridad Social. Alta Empresarial para asignación de Número Patronal. REGIMEN GENERAL. En nuestro caso, al cambiar la denominación del Centro, nos respetaron el número asignado como Asociación.

Ministerio de Trabajo. Libro de Visitas para Inspecciones.

Accidentes de Trabajo. Libro de Matrículas para registro del personal.

3. TRAMITES LABORALES EN LA CONTRATACION DE MINUSVALIDOS

Antes de incorporarse al trabajo, ALTA en la Seguridad Social.

Contrato de Trabajo. Certificado nominativo del Minusválido extendido por el Organismo competente, reconociendo la minusvalía y el porcentaje de la misma.

Oferta de empleo que presenta el centro contratante, para colocación de trabajadores minusválidos.

Contrato de Trabajo específico para trabajadores minusválidos.

- Este contrato, una vez registrado en el INEM, y antes de ser VISADO, pasa por el Organo que valora las minusvalías, donde deben aprobar que el puesto de trabajo ofertado es adecuado para el minusválido contratado.
- *Los tres documentos completan el contrato de trabajo.*

Libro de Matrículas. Registro del trabajador con todos los datos personales que el libro exige.

4. NOMINAS

Nuestro Centro no esta adscrito a ningún Convenio Colectivo (para ello tuvimos que pasar por una vista en Magistratura de Trabajo), pues la diversidad de trabajos realizados, y que puede realizar, no determinan un gremio concreto para su encuadre.

Todos, cooperativistas y contratados, en su Contrato de Trabajo, figura como retribución el Salario Mínimo Interprofesional.

Así inician todas las nóminas, seguidas de los emolumentos personales por antigüedad, puesto de trabajo, desplazamientos, etc. Siguiendo con los conceptos retributivos, llegamos a la reversión al personal de la Bonificación de las Cuotas Empresariales por la Seguridad Social.

La recaudación y posterior distribución de este concepto, lo comentaremos en el apartado de Liquidaciones mensuales a la Seguridad Social.

Retenciones. Por la Seguridad Social, la normal de 6,4%, Cuota del Trabajador sobre la Base Reguladora.

Esta Base Reguladora, como en cualquier otra Empresa, está integrada por el total devengado y la parte proporcional de las Gratificaciones Obligatorias, mas, en nuestro caso, también incorporamos a la Base la Subvención que percibimos del Instituto Nacional del Empleo como Centro Especial de Empleo para Minusválidos, el 50% del Salario Mínimo Interprofesional por puesto de trabajo ocupado por minusválido, en jornada laboral completa. Permisos, bajas, etc., no devengan esta subvención.

Por el IRPF, a la Base anual se aplica el coeficiente reductor 0,85 (Norma Foral del Impuesto para trabajadores minusválidos con derecho al gasto deducible del 15%). La nueva Base fija el tipo según escala, que se aplica al total devengado.

5. LIQUIDACION MENSUAL DE SEGUROS SOCIALES, CON BONIFICACION DEL 100% DE LA CUOTA EMPRESARIAL

Como Centro Especial de Empleo para Minusválidos, disfrutamos de Bonificación del 100% de la Cuota Empresarial a la Seguridad Social.

Nuestro juego de impresos para la autoliquidación mensual a la Seguridad Social, además del TC1 y TC2, incorpora el TC2/2 (CE), donde recoge la Bonificación nominal, deducida en el TC1, determinada por Bloques, por la diferencia de porcentajes según epígrafes en el concepto de Accidentes de Trabajo.

Por el mecanismo contable establecido, el costo de la Seguridad Empresarial, se contabiliza como Gasto de Explotación, y la Bonificación, como ingreso en cuenta de Balance, para su posterior distribución en las 14 nóminas mensuales.

Esta Bonificación se incorpora a las nóminas de un año para otro:

Bonificaciones 1996 - Nóminas 1997.
Bonificaciones 1997 - Nóminas 1998.

Quedando claro que antes de acordar la incorporación de este concepto a las nóminas, pasó un año sin distribuirla.

La distribución, a la vista del saldo que a final de año arroja la Cuenta arriba mencionada, se acuerda por la Junta Rectora, con un aumento sobre el año anterior, según aconsejan las Autoridades Económicas, pero minorando el saldo disponible, como medida cautelar, para posibles aumentos de trabajadores, o desequilibrios en la Cuenta de Explotación.

6. CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO PARA MINUSVALIDOS. SUBVENCIONES DEL 50% DEL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL POR PUESTO DE TRABAJO OCUPADO POR MINUSVALIDO EN JORNADA LABORAL COMPLETA

Siendo Centro Protegido, solicitamos el reconocimiento como Centro Especial de Empleo, con el 100% de su personal minusválido.

Una vez obtenido el reconocimiento como Centro Especial de Empleo, pasamos al trámite mensual de Solicitud de Subvención.

IMPRESCINDIBLE, estar al corriente de las obligaciones Sociales y Fiscales (Seguridad Social, IAE, IRPF, IVA, Sociedades). Mensualmente se debe incorporar al expediente, además de los documentos propios del Centro solicitante, los Certificados que acrediten estar al día en las obligaciones mencionadas:

- De la Seguridad Social.
- De la Hacienda Foral.
- De la Hacienda Estatal. Agencia Tributaria.
- Y fotocopia de la autoliquidación a la Seguridad Social, correspondiente al mes anterior a la mensualidad solicitada.
- Fotocopias de todas las nóminas del mes, firmadas, y movimiento de contratos. Altas y Bajas.

Toda la subvención de 14 mensualidades obtenida por cada trabajador minusválido individual/personal, se revierte al mismo, en dos gratificaciones, julio y diciembre, además de las obligatorias, deduciendo su retención del IRPF. El trabajador que no haya tenido ninguna falta de asistencia al trabajo, percibirá este mes de julio por este concepto 238.140 pesetas brutas, y en diciembre exactamente igual.

7. ESKULAN, SOCIEDAD COOPERATIVA

Como ya lo hemos comentado anteriormente, por Disposiciones de Ley en nuestra Comunidad Autónoma, en tres ocasiones hemos tenido que readaptar los Estatutos todas las Cooperativas. La última, elevando los mismos a Escritura Pública.

La principal característica de nuestra Cooperativa, figura en su artículo 1.° *sin ánimo de lucro*.

Todo el resto de su contenido como Reglamento de Régimen Interior, es ajustarse a los términos legislados.

CONCIENCIA COOPERATIVA. Es imprescindible que el integrante de una Organización de Trabajo Asociado adquiera el convencimiento de ser partícipe directo en el resultado positivo de su trabajo, y *responsable* del resultado negativo. Actualmente nuestro Centro se halla en proceso de paulatina incorporación de personal contratado al régimen cooperativista. En el primer grupo de incorporación tenemos un trabajador de mentalidad Sindicalista 100%. Viviremos una nueva experiencia.

PONENCIA MARCO

Domingo Abellán Llamas
Jefe del Servicio de Gestión y Seguimiento de Ayudas de la Dirección General de Fomento de la Economía Social del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

EL PLAN DE EMPLEO PARA EL REINO DE ESPAÑA Y EL APOYO A LA CREACION DE MICROEMPRESAS FORMADAS POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

por

DOMINGO ABELLAN LLAMAS*

1. INTRODUCCION

En primer lugar y a modo de preámbulo, quiero mostrar mi agradecimiento más sincero al Instituto de Migraciones y Servicios Sociales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y a la Escuela de Estudios Cooperativos de la Universidad Complutense de Madrid, organizadores de estas Jornadas, que me permiten tratar un tema de tan candente actualidad y a la vez tan atractivo como es el que se desprende del título genérico de las Jornadas: *Motivación empresarial para personas con discapacidad.*

No quisiera iniciar mi exposición de la ponencia sin hacer antes una breve reflexión sobre esta frase: Een sólo seis palabras se resume un problema pero, a la vez, un rayo de esperanza para uno de los colectivos que tiene planteadas las mayores dificultades de inserción en el mundo laboral. Y empleo conscientemente esta expresión, en lugar de la que ahora se estila de «mercado de trabajo», por considerar que esta última tiene unas connotaciones mercantilistas que pueden chocar frontalmente contra el idealismo de los que luchan

* Jefe de Servicio de Gestión y Seguimiento de Ayudas de la Dirección General de Fomento de la Economía Social del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

con el arma de la pluma y el escudo del pensamiento para conseguir un mundo mejor.

Motivación significa mover a alguien hacia un fin, un objetivo, que debe ser siempre positivo. Si a ese sustantivo le añadimos el objetivo empresarial, vamos clarificando la situación de que se trata y si, por último, hacemos constar que esa motivación empresarial la vamos a intentar hacer llegar a personas con discapacidad, cerramos completamente la idea y aparece nítido ante nuestros ojos el objetivo que pretendemos alcanzar: Animar a personas discapacitadas a que creen su propia empresa o a que se integren en empresas creadas por otros.

Y aquí surge el segundo punto de inflexión: No sólo hay que intentar motivar a las personas discapacitadas, animándolas a crear empresas o a participar en otras ya creadas. También hay que motivar a la Sociedad en su conjunto para que entienda que hay personas que son distintas, pero no diferentes, y que deben gozar de los mismos derechos y obligaciones que cualquier persona. Es un reto que se debe asumir y al que hay que hacer frente, tal y como se plantea en el «Plan de acción para el empleo en el Reino de España».

Todos conocemos el proverbio que dice: «Si le das un pez a una persona, se alimentará un día. Si le enseñas a pescar, se alimentará toda la vida.»

Ese es el camino. Está bien y como se dice ahora es «políticamente correcto» motivar mediante la concesión de subvenciones, ayudas y bonificaciones. Pero también se puede y se debe motivar haciendo ver que una persona, por el hecho de tener alguna discapacidad no está imposibilitada para desarrollar una función, o realizar un trabajo, en suma, para ser útil a la sociedad. Una merma funcional no supone que la persona que la sufre no pueda realizar una tarea igual o mejor que quien no tiene esa merma, pues su propia limitación le obliga a prestar más atención y concentrarse más y mejor en el cumplimiento de la tarea encomendada.

No olvidemos nunca que discapacidad no quiere decir imposibilidad.

En la línea de lo que venimos diciendo, el «Plan de acción para el empleo en el Reino de España» intenta promover la estabilidad y el crecimiento del empleo en el marco de un proyecto compartido en la Unión Europea. Pero poniendo un especial acento en los colectivos más desfavorecidos, entre los que se encuentran, en un primer plano, las personas discapacitadas.

En el Consejo de Luxemburgo se acuñó la frase: «Convergencia económica y empleo son las dos caras del Euro.» Efectivamente, no sólo debe buscarse la cara de la moneda, el objetivo claro de la con-

vergencia económica de los países integrantes de la Unión Europea. También ha de buscarse la cruz de esa moneda: La creación de puestos de trabajo. Y la búsqueda de las dos caras de la moneda se realiza a través de la «expansión económica» que es un modelo de crecimiento que muestra una elevada capacidad de generación de empleo.

Los rasgos más acusados de este modelo de crecimiento son:

a) Reducción de la inflación y expectativa de alta estabilidad. La evolución de precios y costes, dada la futura existencia de una moneda única, serán factores clave para la competitividad de la economía española.
b) La trayectoria descendente de los tipos de interés reales provoca efectos beneficiosos sobre los costes financieros de los sectores público y privado.
c) El elevado nivel de la tasa de ahorro doméstico permite financiar el aumento de la inversión sin generar desequilibrios en la Balanza de pagos.
d) La incidencia del crecimiento económico sobre la generación de empleo. El patrón de crecimiento actual mejora la capacidad de creación de empleo, incrementándose la relación del crecimiento del empleo sobre el crecimiento del PIB y reduciéndose el umbral necesario del aumento de PIB a partir del cual se inicia la creación de empleo.

Por otro lado, debemos coincidir en que la precariedad de la contratación laboral exigía una estabilización de la situación, para lo que se ha diseñado un conjunto de incentivos fiscales y bonificaciones en las cotizaciones sociales, en busca de favorecer rápidamente tanto el crecimiento del empleo como la disminución de la temporalidad.

2. LINEAS FUNDAMENTALES DEL PLAN Y OBJETIVOS GENERALES

No vamos a hacer aquí un seguimiento completo de las líneas fundamentales del Plan, pues por un lado no todas se adecuan al objetivo de las Jornadas y por otro tenemos que luchar, como en algunas carreras ciclistas, «contra el reloj». Por eso sólo vamos a contemplar las más aproximadas al espíritu de estas Jornadas.

1.° Mantenimiento y profundización del diálogo social, centrado en el desarrollo de los Acuerdos Interconfederales de 1997 y del diálogo institucional con las Comunidades Autónomas.

2.° Incremento de las políticas activas de empleo, frente a las meramente pasivas dentro del sistema de prestaciones por desempleo, con incidencia en los nuevos yacimientos de empleo, favoreciendo la extensión de una cultura emprendedora, sobre todo en los ámbitos locales.
3.° Impulso de una cultura empresarial para el apoyo al «primer empleo» por las Pequeñas y Medianas Empresas.
4.° Desarrollo del Programa Nacional de Formación Profesional como elemento fundamental de aumento de la empleabilidad para los colectivos más desfavorecidos.
5.° Potenciación de la estabilidad en el empleo y reducción de la tasa de temporalidad .
6.° Consolidación de políticas activas especialmente dirigidas a discapacitados y para luchar contra su exclusión.

3. ¿QUE IDEAS SUGIEREN ESTAS LINEAS FUNDAMENTALES DEL PLAN?

En primer lugar, la idea de que se trata de un proyecto común; que las soluciones deben surgir de los planteamientos y del diálogo de todos los agentes sociales: Administración Central, Autonómica y Local, Organizaciones patronales y sindicales, Asociaciones de todo tipo... Es un problema que afecta a la sociedad en su conjunto y en consecuencia, todos nos debemos sentir implicados en el mismo e intentar aportar nuestro esfuerzo para hallar soluciones.

En segundo lugar, cabe resaltar el cambio profundo que se ha producido en la mentalidad con la que se está enfocando el tema. Anteriormente se ponía el acento en una serie de medidas de ayuda que podemos denominar políticas pasivas (como el sistema de prestaciones por desempleo). En la actualidad ha cambiado esta mentalidad, tendiéndose cada vez más a las denominadas políticas activas, para lo que se trata de revisar y adaptar los sistemas de prestaciones y de formación en la medida necesaria, con el fin de fomentar activamente la capacidad de inserción profesional conjugando ambos tipos de políticas para lograr los mejores resultados.

La baja capacitación profesional es un «hándicap» importante a la hora de conseguir un trabajo. De ahí que el Plan pretenda incrementar y mejorar la formación profesional que permita dotar de mayores conocimientos y aptitudes a los trabajadores para facilitarles el acceso a puestos de trabajo.

En tercer lugar y conectando con lo que decía al principio de la exposición cuando me refería a la «motivación a la sociedad»: el Plan pretende dar impulso a una cultura empresarial destinada a concien-

ciar sobre la necesidad de que pequeñas y medianas empresas, así como los empresarios autónomos apoyen el «primer empleo» en sus empresas, para lo que se establecen una serie de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social con el fin de facilitar este apoyo, por parte de los empresarios, al primer empleo.

En cuarto lugar, existe una especial sensibilidad hacia el tema de la estabilidad en el empleo. Se pretende actuar con una serie de medidas que favorezcan la permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo; recordemos el proverbio del que hablábamos: «Si damos un pez a una persona, se alimentará un día...» Lo que hay que intentar es que esa persona pueda alimentarse durante toda la vida y para ello, debe alcanzarse el objetivo planteado: una mayor estabilidad en el empleo.

Por último, pero no por ello menos importante, existe una gran concienciación respecto a un acuciante problema, cual es el de las personas discapacitadas. Para solucionarlo se pretende una consolidación de políticas activas dirigidas a los discapacitados y para luchar contra su exclusión. Más adelante trataremos este tema en profundidad, por ser el eje central de la ponencia.

Hemos visto a grandes rasgos cuáles son las líneas fundamentales del Plan de acción para el empleo del Reino de España.

Pasemos ahora, en una segunda fase a tratar, aunque sea someramente, de los objetivos:

Tampoco vamos a realizar un estudio en profundidad sobre el tema. Nos limitaremos a tratar los que tienen una relación más directa con el tema planteado, a saber:

1.º Actuar sobre UN MILLON de personas desempleadas: acciones de empleo y empleabilidad (de formación o de orientación).
2.º Promover un PLAN DE APOYO AL PRIMER EMPLEO, de modo que autónomos y profesionales (en España hay alrededor de 2.500.000 autónomos, de los cuales 1.900.000 no tienen ningún asalariado), cuenten con los incentivos suficientes para contratar su primer empleado.
3.º Impulsar la regulación adecuada del TRABAJO A TIEMPO PARCIAL ESTABLE con carácter voluntario para posibilitar la adecuación entre la vida personal o familiar y la vida profesional y para ofrecer el marco adecuado a una mejor ordenación del tiempo de trabajo en la sociedad española.

Pensando con mayor profundidad en estos objetivos, podemos llegar a alcanzar las siguientes conclusiones:

A finales de 1997 había 2.762.000 demandantes de empleo no ocupados registrados (dato del propio Plan).

Uno de los objetivos reseñados en dicho Plan es el de actuar sobre UN MILLON de personas desempleadas con acciones de empleo y empleabilidad. También se pretende promover el primer empleo y la estabilidad en el trabajo.

Ello viene a incidir en la enorme preocupacion que existe respecto al tema del empleo, problema acuciante al que hay que buscar soluciones a corto y medio plazo.

Entrando en el tema específico de que se trata, voy a hablar ahora de la inserción de los discapacitados en el trabajo:

Uno de los problemas con los que nos enfrentamos en la actualidad es precisamente el de conseguir la inserción laboral de las personas discapacitadas. Este proceso ha tenido una evolución ascendente y sostenida en los últimos veinte años. De algunos cientos de contratos indefinidos suscritos en 1983 se ha pasado a 5.725 contratos indefinidos para discapacitados en 1997.

En los Centros Especiales de Empleo se ha producido también un incremento constante de las plantillas: en 1995, habría 11.604 empleados con discapacidad. En 1996, 14.000, y en 1997, 18.616.

A pesar de ello, la tasa de empleo del colectivo de personas discapacitadas es muy inferior a la de la población en general. En el INEM hay registradas en 1997, 40.000 personas con discapacidad demandantes de empleo. Una de las características básicas de la población discapacitada de entre 16 y 64 años es su alto índice de inactividad, especialmente entre las personas de mayor edad y las mujeres.[1]

4. ¿QUE CIRCUNSTANCIAS PROVOCAN LA EXISTENCIA DE ESTA SITUACION?

Fundamentalmente son las siguientes: La escasa motivación y capacidad profesional de una parte de este colectivo; los prejuicios de muchas empresas y los empleos de escasa cualificación y baja retribución que obtienen las personas discapacitadas. Todos estos factores contribuyen en gran manera a obstaculizar su inserción laboral.

---

[1] Estos datos han sido obtenidos del *Plan de acción para el empleo del Reino de España 1998.*

Como consecuencia de lo expuesto, se han adoptado una serie de líneas de actuación tendentes a la mejora de la capacidad de inserción de estas personas, a la creación de empleos apropiados a las mismas y a fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas.

Estas medidas se pueden concretar en las siguientes actuaciones:

a) Ofrecer una oportunidad laboral o de formación profesional ocupacional a 20.000 personas con discapacidad.
   Esta actuación está en consonancia con la política activa para el empleo, de la que he hablado con anterioridad.
b) Implantación de 15 nuevos Servicios de Intermediación Laboral adaptados a las necesidades de estas personas y mejora del Registro de trabajadores discapacitados.
c) Ofrecer apoyos y subvenciones para la formalización de unas 15.000 nuevas contrataciones.
d) Ofrecer apoyos aproximadamente a 5.000 perceptores de prestaciones por invalidez para su readaptación y reinserción laboral.
e) Adaptar la oferta formativa ocupacional y continua a las necesidades y peculiaridades de este colectivo.
f) Desarrollo de acciones de participación y cooperación con los Agentes Sociales.
g) Potenciación de experiencias innovadoras de transición de la escuela a la vida laboral.
h) Fomento de los apoyos y mejora de la fiscalidad de los empleos ordinarios y autónomos para los Centros Especiales de Empleo.
i) Impulso de las cooperativas de integración social en el ámbito de los empleos de proximidad para atención a personas dependientes.
j) Favorecimiento de la creación de microempresas mediante acuerdos con Corporaciones Locales y Comunidades Autónomas.
k) Incremento del grado de cumplimiento de la cuota de reserva de trabajadores discapacitados en las empresas con medidas alternativas y mecanismos de control.
l) Actualización y mejora del sistema de reserva de plazas para este colectivo en las Administraciones Públicas.
ll) Regulación de fórmulas de empleo de protección especial (enclaves, empleo con apoyo, etc.).
m) Fomento de la creación de empresas protegidas asociadas a corporaciones empresariales.

n) Establecimiento de nuevos sistemas de colaboración entre Centros Especiales de Empleo y empresas ordinarias mediante un modelo de empleo protegido actualizado.
ñ) Adecuación de las condiciones de trabajo a las personas con discapacidad, especialmente en lo referido a la eliminación de barreras y adaptación del puesto de trabajo y de los procesos formativos.
o) Participación de los Agentes Sociales en la contratación, mantenimiento y promoción de los trabajadores discapacitados.

5. RECURSOS QUE SE DESTINARAN PARA LA PUESTA EN PRACTICA DE ESTAS ACTUACIONES

Durante 1998 se destinarán más de 23.000 millones de pesetas, distribuidos de la siguiente manera:

— 6.156 millones a la creación de 3.123 nuevos puestos de trabajo, en los Centros Especiales de Empleo.
— 4.900 millones para apoyo de las contrataciones.
— 1.971 millones para readaptación y reinserción en el mercado de trabajo de perceptores de prestaciones de invalidez.
— 1.250 millones para creación de empleos de proximidad.
— 1.025 millones para nuevas fórmulas de empleo de protección especial.

El resto de los recursos se aplicarán a acciones de innovación, análisis de los problemas del sector y acción de coparticipación con los agentes sociales.[2]

Para el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la lucha contra el paro debe ser tarea de todos. En consecuencia, el pasado día 23 de abril, presentó el programa «Empleo y Sociedad», dentro del Plan Nacional de acción para el empleo.

En él se pretende involucrar a toda la sociedad en la creación de puestos de trabajo. El Secretario General de Empleo, D. Manuel Pimentel, se refirió al programa como «novedoso y original, al permitir que toda la sociedad participe en los principios básicos y fundamentales de las políticas de empleo surgidas en la Cumbre de Luxemburgo».

---

[2] Estos datos se han obtenido del *Plan de acción para el empleo del Reino de España 1998.*

Las entidades que realicen acciones a favor del empleo recibirán un distintivo especial del Ministerio de Trabajo en su calidad de «colaboradoras del Plan Nacional de Empleo».

Como consecuencia de esta iniciativa, el Ministerio de Trabajo y las organizaciones pertenecientes al Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI), firmaron, el día 23 de abril de este año, el primer Acuerdo marco de colaboración por el que se fomentará el empleo de las personas con discapacidad.

Dicho Acuerdo permitirá la inserción profesional de los discapacitados que están especialmente afectados por el desempleo y facilitará la empleabilidad de este colectivo mediante una intensa formación ligada al Programa Nacional de Formación Profesional y al desarrollo de las actuaciones tendentes a la inserción laboral de los discapacitados.

En la Dirección General de Fomento de la Economía Social existe también una honda preocupación por el tema. Como ha dicho el Director General, D. Celestino García Marcos: «La inserción es una idea dinámica, que exige dar un primer paso, con todo un proyecto por delante: concienciación, abrir perspectivas, iniciar las posibilidades y los distintos rumbos; por ejemplo: que también se puede y es obligado crear empleo entre los marginados, los colectivos difíciles...» «Todos ellos también poseen la condición de ciudadanos»... «merecen ser contemplados desde una estricta aplicación del principio de equidad».

Y la idea expresada en estas palabras es la que preside la actuación de nuestro Centro Directivo.

Debo hacer constar que la normativa reguladora de las subvenciones y ayudas data del año 1986, en el que no existía aún, al menos con la trascendencia que tiene en el presente momento, una toma de conciencia respecto a este tema. En consecuencia no se daba ningún tipo de discriminación positiva y el discapacitado era considerado en un plano de igualdad con el resto de los trabajadores a los efectos de concesión de ayudas y subvenciones, circunstancia que varía en la actualidad.

Las subvenciones y ayudas vigentes hasta la fecha, para la creación de microempresas van encaminadas fundamentalmente a la creación y conservación de puestos de trabajo en el ámbito de la Economía Social y a grandes rasgos, son las siguientes:

A) Asistencia tecnica

Es una subvención con dos modalidades

a) Contratación.
b) Estudios y asesoramientos.

Pasemos a estudiarlos brevemente:

a) *Contratación:* Está destinada a subvencionar a las Cooperativas y Sociedades Laborales parte de los gastos en los que incurran con motivo de la contratación de un Director, Gerente o Técnico, que coadyuve a mejorar la gestión y el funcionamiento de la entidad.
La subvención a conceder podrá alcanzar hasta el 50% del coste del contrato, incluida la Seguridad Social, por el período de un año desde que se produce la contratación.
La persona contratada laboralmente no puede ser socio trabajador de la empresa y debe tener experiencia profesional en este campo.

b) *Estudios y asesoramientos:* Esta modalidad contribuye a subvencionar parte de los gastos efectuados por Cooperativas y Sociedades Laborales como consecuencia de las siguientes actividades:

— Estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis y otros de naturaleza análoga.
— Estudios precisos para la obtención de financiación.
— Auditorías e informes económicos.
— Asesoramiento en las diversas áreas de la gestión empresarial.

El estudio o asesoramiento debe de ser realizado por empresas o personas físicas especializadas que reúnan garantía de solvencia profesional. En el caso de que el estudio o asesoramiento sea realizado por una persona física, ésta deberá ser, en todo caso, ajena a la entidad para la que se realiza el estudio.

B) Subvenciones financieras para reduccion de intereses de creditos

Los beneficiarios podrán ser Cooperativas o Sociedades Laborales.

Se trata de subvenciones que se conceden como consecuencia de préstamos que han sido formalizados para la realización de inversiones que contribuyan a crear o mantener empleo estable.

Estos préstamos, para ser subvencionables, deberán ser concedidos por entidades de crédito que tengan firmado un Convenio a tal efecto con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Estos créditos deben destinarse necesariamente a la realizacion de inversiones en activos fijos y en el caso de que la entidad prestataria sea de nueva creación, podrá destinar a activo circulante hasta un 25% de la inversión en activos fijos y la parte del préstamo destinada a tal fin también podrá ser objeto de subvención.

La cuantía de la subvención será, como máximo, de seis puntos del tipo de interés del préstamo.

El límite máximo de subvención será de 500.000 pesetas de subvención por cada socio trabajador integrante de la entidad. Su importe será abonado de una sola vez, en cuantía calculada como si la subvención se devengase cada año de la duración del préstamo, incluído el posible período de carencia.

C) Subvenciones para Cooperativas de Trabajo Asociado de nueva creacion constituidas exclusivamente por jovenes menores de 25 años

Estas subvenciones pueden concederse por un importe máximo de 500.000 pesetas por socio trabajador y están dirigidas a resarcir a la cooperativa de parte de los gastos en inversiones de establecimiento.

D) Ayudas en concepto de renta de subsistencia

Podrán ser beneficiarios de estas ayudas los desempleados menores de 25 años o parados mayores de 25 que lleven, al menos, un año inscritos en la Oficina de Empleo y adquieran la condición de socios trabajadores de una cooperativa o la hayan adquirido, e iniciado la prestación de trabajo en la misma, como socios en los tres meses anteriores a la fecha de solicitud.

La cuantía de estas subvenciones será de 500.000 pesetas por cada socio trabajador que reúna los requisitos necesarios para acceder a la misma, estando cofinanciada por el Fondo Social Europeo.

Su finalidad es contribuir a garantizar, durante el inicio de la actividad, unos ingresos mínimos de subsistencia.

Como colofón, permitanme decirles que en estos momentos se está elaborando un proyecto de Orden Ministerial reguladora de ayudas y subvenciones dentro del Programa «Desarrollo de la Economía Social» y en esta Orden y en consonancia con el «Plan de acción para el empleo del Reino de España, 1998», se ha introducido un apartado por el que se incrementa notablemente la cuantía que puede concederse en concepto de ayudas a la incorporación de desempleados a

cooperativas y sociedades laborales cuando la persona que se incorpora tiene la consideración de minusválido.

Por último, no quisiera terminar mi disertación sin hacer unas breves reflexiones sobre el tema de que se trata. Hago constar que estas reflexiones son estrictamente personales y salen de lo más profundo de mi corazón hasta mi boca, quizá sin haber pasado antes por mi mente: el problema de las personas discapacitadas es un problema que excede del ámbito estricto de lo laboral para incidir también en el de lo social.

En mi dilatada experiencia profesional en el ámbito de la gestión de ayudas y subvenciones, durante un período de casi veinte años, tuve la oportunidad de visitar algunos Centros Especiales de Empleo y Centros Ocupacionales, en los que encontré un sentido de la camaradería y una ilusión de vivir como pocas veces la he encontrado en otros órdenes de la vida.

Todavía conservo en mi despacho un cenicero artesanal elaborado por un minusválido psíquico y que me fue regalado con todo el cariño y la ilusión del mundo. El mismo cariño e ilusión con los que yo lo recibí y lo conservo durante tantos años.

Así pues y retomando el inicio de mi participación en estas Jornadas, permítanme terminar con una frase que he pronunciado al principio:

«No olvidemos nunca que discapacidad no quiere decir imposibilidad.»

Nada más. Muchas gracias.

BIBLIOGRAFIA

Plan de acción para el empleo del Reino de España, 1998.

Guía Laboral 1998 y de Asuntos Sociales, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

MESA REDONDA

«Programas de apoyo a las empresas de la denominada "economía social" formadas por personas con discapacidad»

José Manuel Lacleta Michelena
Técnico de la estructura de apoyo HORIZON.

Mercedes García-Camino Burgos
Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos.

Carina Escobar Manero
Responsable del Area de Autoempleo de la Fundación ONCE.

Jorge Barros de la Peña
Responsable del Programa de Ayudas para el fomento de la economía social y la integración laboral de los minusválidos de la Dirección General de Empleo de la Xunta de Galicia.

LOS PROYECTOS HORIZON

por
JOSE MANUEL LACLETA MICHELENA*

1. PRESENTACION

Hoy hace un año día por día que me incorporé a la Estructura de Apoyo HORIZON. Soy Licenciado en Derecho (pero tengo que decir que todas mis compañeras [técnicas] son psicólogas) y provengo del mundo de la Cooperación al Desarrollo, habiendo realizado labores de Gestión de Proyectos, coordinación de voluntariado, y trabajo en un Departamento de Comunicación de una ONG, tareas todas ellas que tienen una estrecha relación con mi trabajo actual.

2. EL CAPITULO HORIZON DE LA INICIATIVA COMUNITARIA EMPLEO

2.1. La Iniciativa Comunitaria Empleo

Las *Iniciativas Comunitarias* están encuadradas dentro de los Fondos Estructurales. De hecho a ellas se reserva un 9% de la financiación del *Fondo Social Europeo.* Más concretamente y para hacerse una idea, este último destina a los proyectos HORIZON unos 10.500 millones de pesetas para el período vigente (1998-99), a repartir entre unos 183 proyectos.

---

* Técnico de la Estructura de Apoyo HORIZON.

La *Iniciativa Empleo y Desarrollo de los Recursos Humanos*, que estará en vigor *hasta finales de 1999*, se constituye dentro del Fondo Social Europeo con el propósito de promover la participación en el mercado laboral de los grupos sociales con especiales dificultades para el acceso al empleo.

Surge como consecuencia directa del *Libro Blanco de la Comisión Europea sobre Crecimiento, Competividad y Empleo*, publicado a finales de 1993, en el cual se propusieron toda una serie de acciones para aumentar la competividad, impulsar el crecimiento y hacer posibles los cambios estructurales necesarios para crear empleo, todo ello sin olvidar la atención preferente que debe prestarse a aquellos grupos en una situación especial que dificulta su integración laboral.

Para lograr una mayor eficacia en la consecución de los objetivos propuestos, esta Iniciativa se articula en cuatro capítulos y líneas de actuación, dirigidas cada una de ellas a paliar los problemas específicos de los distintos grupos sociales afectados:

— Empleo NOW: destinado a fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mundo del empleo y la formación profesional.
— Empleo YOUTHSTART: destinado a favorecer la integración en el mercado de trabajo de jóvenes menores de 20 años que no posee en cualificación suficiente para acceder a un puesto de trabajo.
— Empleo INTEGRA: destinado a mejorar las posibilidades de empleo de las personas pertenecientes a colectivos considerados como más desfavorecidos y en riesgo de exclusión social (parados de larga duración mayores de 45 años, inmigrantes, minorías étnicas [gitanos], ex-reclusos, ex-toxicómanos, familias monoparentales, «sin-techo»...).
— Empleo HORIZON: destinado a mejorar las posibilidades de empleo en las personas con discapacidad.

2.2. El Capítulo HORIZON de la Iniciativa Comunitaria EMPLEO

La Iniciativa Empleo, en su capítulo HORIZON, tiene por objetivo el fomento de la solidaridad social y la igualdad de oportunidades a través de la mejora de las posibilidades de acceso al mercado laboral de las personas discapacitadas.

Resulta evidente que determinados colectivos precisan de una ayuda especial para mejorar su situación en el difícil mercado de trabajo. Un rasgo común a todos estos grupos desfavorecidos es el riesgo de

marginación e incluso de exclusión social, si bien la naturaleza y las causas que han conducido a esta crítica situación son diversas, múltiples y complejas.

Entre estos grupos a los que se hace referencia, Empleo HORIZON se centra en el colectivo de las personas con discapacidad (física, psíquica, sensorial y mental).

La Iniciativa Empleo y Recursos Humanos, aprobada para el período 1995-1999, se articula en dos etapas temporales. En la actualidad, están en marcha los proyectos aprobados para la última etapa, si bien algunos de los proyectos del período 95-97 han visto prorrogados excepcionalmente los plazos para acabar de ejecutar algunas acciones que se habían demorado, y seguirán en ejecución por unos pocos meses más.

2.3. Los cinco principios clave

a) PROMOVER LA PARTICIPACION LOCAL: EL ENFOQUE ABAJO-ARRIBA

Supone la promoción de las experiencias y conocimientos de los agentes que ocupan una situación preferente para identificar los problemas y necesidades locales, regionales y sectoriales.

La experiencia obtenida demuestra que la orientación de Abajo-Arriba, partiendo del nivel local, constituye la manera más eficaz para comprender y hacer frente a las necesidades de los diferentes grupos a los que se destina la Iniciativa.

b) INNOVACION

Las Iniciativas Comunitarias han sido concebidas para fomentar los cambios e innovaciones en las políticas y prácticas europeas en materia de empleo.

Cada proyecto debe comportar un aspecto innovador ya sea a nivel de contenidos, métodos o productos que supongan un cambio en las estrategias tradicionales.

Se valora también las transferencias de un modelo metodológico u organizativo, ya ensayado en un contexto, a otro ámbito de actuación bien sea por el tipo de beneficiario, el tipo de institución o el territorio donde se ponga en práctica.

c) TRANSNACIONALIDAD

Es requisito imprescindible, cada proyecto debe realizarse en estrecha cooperación y asociación con, al menos, otro proyecto de la Iniciativa Empleo que se desarrolle en otro Estado Miembro.

Esta asociación transnacional implica la concepción conjunta y la aprobación de un programa de trabajo común. Se valora la intensidad de la cooperación transnacional, medida por el número, diversidad y calidad de las actividades en común de los socios transnacionales.

d) El efecto multiplicador

También llamado «efecto ejemplar sobre las políticas generales»: es decir, transferencia de la innovación y de las buenas prácticas experimentales a las políticas generales de empleo y mercado de trabajo.

e) El caracter complementario

Los objetivos de la Iniciativa Empleo resultan complementarios a los de los otros Programas e Iniciativas comunitarios, con los que unos y otros refuerzan sus efectos y mejoran sus resultados, por los que se valora la complementariedad con otras actuaciones comunitarias.

Con carácter específico: para el capítulo HORIZON se valorarán proyectos que contemplan actuaciones integradas para mejorar las posibilidades de acceso al empleo, actuaciones previas como rehabilitación funcional, mejora de aptitudes básicas y apoyo psicológico...

Con carácter general: actuaciones de sensibilización hacia la problemática de los colectivos integrados en este capítulo y especialmente las que vayan dirigidas a responsables de personal en empresas, agentes sociales y otros que puedan incidir en la promoción de empleo.

Medidas que contempla

Las acciones desarrolladas en el seno de los proyectos HORIZON se enmarcan en las siguientes medidas de actuación:

— *1.ª Medida:* Sistemas de formación, orientación, asesoramiento y empleo.
— *2.ª Medida:* Ofertas de planes de formación.
— *3.ª Medida:* Creación de puestos de trabajo y apoyo a la creación de empresas.
— *4.ª Medida:* Divulgación de la información y acciones de sensibilización.

Es importante hacer notar que hasta ahora las cantidades destinadas a co-financiar proyectos se han distribuido por medidas. En función de estas medidas de actuación los proyectos se han distribuido ajustándose a las cantidades asignadas a cada proyecto, a las cantidades atribuidas para cada medida en el Programa Operativo Español.

2.4. Puesta en marcha de los proyectos

(Breve referencia al *Programa Operativo Español* que rige todo lo relativo a la puesta en marcha de la Iniciativa Empleo en España, al *Comité de Seguimiento* y a la *Unidad Administradora del Fondo Social Europeo* [UAFSE].)

La Asistencia Técnica de las Iniciativas Comunitarias de Recursos Humanos, corresponde a la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo. Es importante saber que en cada una de estas Iniciativas existe una Estructura de Apoyo que, en colaboración y coordinación con la UAFSE está encargada de facilitar la información relativa a las características de las mismas, ofrecer apoyo técnico a entidades participantes en los proyectos, y alentar el desarrollo de los proyectos a través del seguimiento continuo y la evaluación.

Cada Organismo tiene sus propias funciones y conocer cuáles son estas funciones servirá de aclaración sobre quién es quién.

El Fondo Social Europeo (FSE)

El Real Decreto 1492/1987, de 25 de noviembre, establece, en su artículo 1, que el Departamento competente a efectos de gestión del Fondo Social Europeo es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (actualmente MTAS), a través de la Unidad administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE) a quien le corresponden, con carácter general, las siguientes funciones:

- Promover las acciones encaminadas al cumplimiento de los objetivos del FSE.
- Examinar las solicitudes de ayuda.
- Comprobar que las solicitudes presentadas tienen garantizada su cofinanciación.
- Tramitar ante el Fondo Social Europeo, de acuerdo al procedimiento administrativo, las solicitudes de ayuda cuando proceda.
- Controlar y evaluar las acciones que hayan recibido ayudas del FSE.

Además de las funciones descritas, con carácter general, en el ámbito de las Iniciativas comunitarias, la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo es la responsable de la selección de proyectos y la Entidad ante la que se presentan las solicitudes de ayuda para los proyectos.

La UAFSE realiza dicha selección de forma coordinada, en cuanto a plazos, con el resto de Estados Miembros, a fin de poder verificar la transnacionalidad, y en cuanto a los proyectos, con la Subdirección General de Administración del FEDER.

Existe un Comité de Seguimiento formado por representantes de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas, Agentes Sociales, Organismos Públicos de carácter nacional, representantes de las Asociaciones u Organismos no gubernamentales que es periódicamente informado de la marcha de las Iniciativas Comunitarias.

El Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)

El FEDER participa en las Iniciativas de Recursos Humanos con el fin de apoyar las inversiones necesarias para posibilitar el desarrollo de las regiones más atrasadas (regiones de Objetivo 1) y lo hace para aquéllas inversiones complementarias de las actuaciones del FSE.

La Subdirección General de Administración del FEDER, del Ministerio de Economía y Hacienda, es la responsable de la gestión de las ayudas de este Fondo una vez aprobados los proyectos participantes.

Las Estructuras Nacionales de Apoyo

Las Estructuras de Apoyo, de acuerdo con el programa operativo están constituidas por grupos especializados de expertos consultores que desarrollan sus tareas específicas. Cada grupo está dirigido por un funcionario del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales al refundirse ambos Ministerios, y se ha designado coordinadores para cada Iniciativa.

El elemento de dirección y coordinación de las estructuras y las actuaciones de la UAFSE, lo que constituye una Consejería Técnica de la Unidad.

Las estructuras de apoyo Youthstart y Adapt se han ubicado en unos locales «ad hoc» que comparten con algunos funcionarios de la Unidad que en parte realizan actuaciones administrativas que facilitan el cum-

plimiento de las competencias de la estructura (gestión de nóminas, permisos, control, pagos de material, presupuestos, contabilidad, adquisiciones de material, imprenta, servicios-telefonista, consejería, etc.) y, en otros casos, sirven de enlace con los servicios administrativos de la Unidad radicados en distinta ubicación que realizan las tramitaciones de los anticipos, saldos, pagos de las ayudas, etc., de los proyectos.

En consecuencia el grupo de expertos contratado con cargo a la asistencia técnica de las Iniciativas queda liberado de trabajos administrativos y de gestión, no sólo derivados de la actuación correspondiente a la gestión de las ayudas, sino también de la gestión de la propia actividad administrativa inherente a su propia existencia, realizada íntegramente con personal del Ministerio.

Esta característica se produce asimismo en las estructuras insertadas en el Instituto de la Mujer y en el IMSERSO, cuya ubicación se produce en el seno del Instituto correspondiente.

Competencias

Con el fin de conseguir los objetivos de las estructuras de apoyo se constituyeron en su día tres grupos especializados de expertos consultores y se creará uno nuevo para Integra, que desarrollarán una serie de tareas específicas que, en ningún caso, sustituyen a las de carácter administrativo, técnico o financiero que completa a la Administración Pública designada para la gestión del FSE (UAFSE). Dichas tareas son, principalmente:

1. *En la puesta en marcha de las Iniciativas*

Asesoramiento técnico para la elaboración de proyectos de calidad, teniendo en cuenta las prioridades y criterios de selección fijados en el marco del partenariado entre la comisión y el Estado Miembro.

2. *En el montaje y seguimiento de la transnacionalidad*

Asistencia a los Organismos responsables de los proyectos y, a través de éstos, a los promotores, para la preparación de las acciones transnacionales.

Cooperación con otras estructuras de Apoyo, para la preparación y consolidación de la transnacionalidad.

Preparación de los datos e informes que faciliten la colaboración con la Comisión al efecto.

3. *Recogida y difusión de la información*

Contribución a las publicaciones de la Comisión.

Preparar la información requerida por la Comisión o por el Comité de Seguimiento y otros organismos internacionales y nacionales.

Organización y participación en conferencias, seminarios, actividades públicas y realización de folletos, vídeos o materiales de publicidad, concernientes a las mejores experiencias de los partenariados transnacionales, de acuerdo con la UAFSE.

4. *Establecimiento de una base de datos comunitarios*

Preparación de los datos de los proyectos para su remisión a la Comisión o explotación de los datos obtenidos a través de bases de datos informatizados, aprovechando los medios y la experiencia de la Iniciativa NOW.

5. *Seguimiento y evaluación*

Confeccionar un informe anual individual de cada proyecto y del conjunto de los mismos, relacionados con las tareas propias de la estructura de apoyo.

Perspectivas de futuro

El futuro de las Iniciativas Comunitarias al amparo de los Fondos Estructurales después de 1999 depende en todo caso de nuevas decisiones de la Unión Europea. Como probablemente hayan leído en la prensa, en estos momentos los Gobiernos de los Estados Miembros de la Unión están negociando con la Comisión Europea el futuro de los Fondos Estructurales. El Comisario Europeo responsable señor Padraíg FLYNN, así como altos responsables de la Dirección General V (competente en materia de empleo y asuntos sociales) vienen declarando desde hace unos meses en diversos medios que en el año 2000 se lanzará una *nueva Iniciativa de Recursos Humanos*. Aunque aún se ignoran las características de la misma, y los puntos en los que se centrará, parece que la Comisión quisiera seguir incluyendo en ella, como prioritarios, proyectos dirigidos a personas discapacitadas. También vienen declarando que se simplificarán mucho las iniciativas, así como su gestión, que se descentralizará aún más. De todas maneras parece oportuno recordar que

no pasan de ser declaraciones, y que no podemos anticipar el futuro. (Posibles repercusiones de la entrada en la Unión de países del Este de Europa, y nueva recalificación de las regiones objetivo uno (menos adelantadas) (actualmente son consideradas como tales en España: Andalucía, Asturias, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Ceuta, Extremadura, Galicia, Melilla, Murcia, Valencia, pero es muy probable que algunas o muchas de ellas dejen de serlo en el futuro).

Cabe añadir que el pasado 18 de marzo de 1998, la Comisión Europea aprobó oficialmente una serie de proyectos de Reglamentos que, una vez aprobados por el Parlamento Europeo y el Consejo Europeo, determinarán los criterios, las áreas y la manera en que deberán gastarse los fondos estructurales durante el septenio 2000-2006.

En el proyecto de Reglamento General de los Fondos Estructurales se prevé reducir el número de iniciativas comunitarias de las trece actuales a sólo tres: una dedicada a la cooperación interregional y transnacional, otra al desarrollo rural y la última centrada en todas las formas de la igualdad de oportunidades. Para asegurar la simplificación, cada iniciativa comunitaria deberá únicamente poder recibir ayudas de un solo fondo estructural, en el caso de la nueva iniciativa de recursos humanos (igualdad de oportunidades) la financiará en su totalidad el Fondo Social Europeo.

Por último señalaré que en el proyecto de Reglamento del Fondo Social Europeo se hace especial hincapié en la importancia de las Iniciativas Locales de Empleo, y la promoción de los pactos territoriales así como en el llamado «capital-riesgo social», es decir, la distribución de pequeñas subvenciones por organizaciones intermediarias (sobre todo ONG).

De cualquier manera hasta pasada la cumbre de los representantes de las unidades administradoras del FSE en Lisboa no sabremos más sobre la posible nueva iniciativa de recursos humanos, que también depende del balance que se haga de lo realizado en la Iniciativa Empleo desde 1994.

Las relaciones regionales y transnacionales surgidas en la Iniciativa, garantizan en el futuro que los Organismos implicados establezcan intercambios estables y duraderos cuyo exponente más representativo es el trabajo en RED. Los promotores y responsables de proyectos agrupados en torno a un colectivo o metodología común, aportan nuevas experiencias y planes de formación e inserción laboral. Acometen con ópticas y matices diferenciados las políticas sociales. Las redes surgidas en el primer Programa HORIZON continúan con éxito su trabajo. Las actuaciones en estos casos han superado, pues, al propio Programa cumpliendo su objetivo de ser «Laboratorio de Experimentación de Nuevas Prácticas».

3. RASGOS PRINCIPALES DE LOS PROYECTOS HORIZON DIRIGIDOS A LA CREACION DE EMPRESAS DE LA DENOMINADA «ECONOMIA SOCIAL»

3.1. Contenido de los Proyectos HORIZON en general

La mayoría de los proyectos en marcha dirigidos a la inserción laboral de personas con discapacidad plantea un conjunto de acciones, articuladas en un orden lógico o «itinerario» dirigido al objetivo de la integración laboral, que parte de estudios previos para detectar las carencias y necesidades del colectivo, así como estudios de viabilidad de empleo al objeto de llevar a cabo una formación acorde al mercado laboral existente, todo ello acompañado de una serie de acciones complementarias.

Entre las acciones *previas a la formación* cabe citar:

— Diseño de circuitos de inserción individual, tanto en el plano laboral como psicosocial.
— Detección de puestos de trabajo idóneos y análisis de los mismos.
— Programas de ajuste personal, donde se trabaja de forma individual con cada alumno los hábitos y habilidades sociales, potenciando sus posibilidades de integración y teniendo en cuenta el entorno familiar y social, haciéndole partícipe de este objetivo.
— Detección y localización de recursos formativos y sociales existentes, adecuados a las necesidades previamente delimitadas.

En cuanto a la *formación* se detecta:

— Una diversificación de las actividades de formación para hacerlas acordes con las necesidades de mercado existentes en cada zona. Continúa siendo una actividad destacada la formación en todas las actividades relacionadas con la informática, ya que son un instrumento adecuado y facilitador a la hora del desempeño de tareas por parte de este colectivo. Además surgen nuevas áreas de formación que han demostrado tener éxito en muchos proyectos, como son las referidas a la protección del medio ambiente, la ayuda a domicilio y el teletrabajo.
— Se da una justa relevancia a la formación de profesionales especializados con conocimientos de las necesidades del colectivo de personas con discapacidad y las técnicas más adecuadas para la creación de empleo.

Por lo que respecta a *las acciones de empleo,* tienen especial relevancia las siguientes:

— Creación de nuevas figuras, tales como el Acompañador Multidimensional o Gestor de Empleo, para facilitar el paso al empleo productivo.
— Orientación y asesoramiento hacia el empleo, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia (autoempleo).
— Utilización cada vez más frecuente de programas de Empleo Apoyado.
— Contactos con empresas locales, al objeto de realizar prácticas en el puesto de trabajo con fines de contratación laboral de las personas con discapacidad.
— Creación de cooperativas y de empresas de economía social.
— Implantación del teletrabajo, fundamentalmente en zonas de difícil acceso y sobre todo de ámbito rural.
— Establecimiento de Redes Locales de Iniciativas de Empleo para personas con discapacidad.
— En general, todas aquellas acciones dirigidas al fomento del paso desde el entorno laboral protegido hacia el medio ordinario.

Por último y no menos importantes, existen en los proyectos una serie de *acciones complementarias* que propician y cierran todo el itinerario de inserción de este colectivo:

— Creación de Empresas de Trabajo Temporal y Agencias de Empleo.
— Integración de todos los servicios dirigidos a la atención e integración profesional en Centros de Animación y Habilitación.
— Acciones dirigidas a la sensibilización en información de empresarios, sindicatos, organizaciones no gubernamentales, etc., y en general a toda la sociedad.
— Implicación de interlocutores públicos y privados en la coordinación de los servicios existentes en cada zona, relacionados con la formación y el empleo.
— Fomento de la participación de la Universidad en los proyectos, y del contacto universidad-empresa.
— Aplicación de las nuevas tecnologías para la adaptación de puestos de trabajo que facilite la inserción laboral del colectivo.

4. PROYECTOS DIRIGIDOS ESENCIALMENTE A LA CREACION DE EMPRESAS SOCIALES, O A LA FORMACION PARA EL AUTOEMPLEO

Datos estadísticos sobre los proyectos del período HORIZON III (1998-99):

En la última convocatoria de proyectos HORIZON han sido seleccionados y aprobados un total de 183 proyectos.

A partir de los impresos de solicitud, de las Memorias y demás documentación adjunta, así como a través de los contactos entre los miembros de la Estructura de Apoyo y los promotores de proyectos o sus Organismos Públicos Responsables podemos decir que de esos 183 proyectos *el 76% se proponen crear empleo real*, obtener nuevos puestos de trabajo para personas afectadas por alguna discapacidad.

Ochenta y ocho de los 183, es decir, un *48%* se orientan a la *creación de una o varias empresas o de puestos de trabajo a través del autoempleo.*

Además de los 183 proyectos 26, es decir un *14%*, incluyen entre sus acciones la *creación de una o varias Empresas de Economía Social* (En su mayoría bajo la forma de Sociedades Cooperativas).

Por otra parte, un 12,5%, es decir, 23 proyectos, realizarán formación para el autoempleo o promoción del mismo, mientras que otro 19% pretenden, además de la formación, la obtención de puestos de trabajo por medio del autoempleo. Por lo tanto *un 35%* de los proyectos realizará acciones en relación con el *Autoempleo*.

En cuanto al *Teletrabajo*, el *17% de los proyectos*, es decir, un total de 33; se inclinan por esta fórmula. Aunque hay que hacer notar que muchos de los proyectos de autoempleo lo realizarán a través del autoempleo.

Por último otros 34 proyectos que representan el *18%* del total se basan en la creación de otro tipo de empresas.

Si sumamos los proyectos que realizarán o están ya llevando a cabo, *formación de emprendedores o promoción de la creación de empresas*, y los proyectos que además de eso se proponen *crear una empresa* o concretizar proyectos de *autoempleo, resulta que el 61% de los proyectos se encaminan directa o indirectamente a la creación de empresas.*

* *un breve resumen en francés o inglés, y algunos datos de los proyectos podrán consultarse en un futuro próximo en INTERNET, en la página WEB de la Asistencia Comunitaria EUROPS: http://europs.be*

DIRECCIONES DE INTERES

* *Iniciativa Comunitaria Empleo y Desarrollo de los Recursos Humanos. Comisión de las Comunidades Europeas.* Dirección General V/D/1. Rue de la Loi, 200. Bruselas 1049 Bélgica. Tel. 32 2 295 90 44. Fax 32 2 296 62 80.

* *Unidad Administradora del Fondo Social Europeo,* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. C/ Pío Baroja, 6. 28071 Madrid. Tel. 91 409 09 41. Fax 91 574 16 01.

* *Subdirección General de Administración del FEDER. Fondo Europeo de Desarrollo Regional.* Ministerio de Economía y Hacienda. Paseo de la Castellana, 162. 28016 Madrid. Tel. 91 583 74 00.

* *Estructura de Apoyo HORIZON.* Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO). Avda. de la Ilustración, s/n c/v Ginzo de Limia, 58. 28029 Madrid. Tels. 91 347 86 32/33. Fax 91 347 85 95 E-Mail: istz1090 a tsai.es

* *EUROPS (Oficina Europea de Asistencia a los Programas).* 2/3 Place du Luxembourg. 1050 Bruselas, Bélgica. Tel. 32 2 511 15 10. Fax 32 2 511 19 60. E-Mail: Horizon a europs.be Web site: www.europs.be

¿ES COMPLICADO TELETRABAJAR?

por
MERCEDES GARCIA-CAMINO BURGOS*

Las Tecnologías de la Informática y de las Comunicaciones (TIC) están modificando nuestra forma de articular la realidad en un proceso continuo y a veces silencioso; han cambiado nuestros hábitos, el mando a distancia nos parece imprescindible, nuestra forma de aprender, formación a distancia, enciclopedias en CDR, nuestros procedimientos, sacar dinero actualmente con los cajeros automáticos nada tiene que ver con la forma en la que se hacía hace unos años. Y sobre todo, está cambiando nuestra configuración del mundo. Internet nos permite una proximidad y una facilidades, con recursos muy lejanos físicamente, que nuestra representación mental de la realidad empieza a ser diferente de la que podíamos tener hasta ahora.

Algo similar ocurre con el modo de entender el mundo laboral, la automatización de procesos, la informatización de tareas y el teletrabajo en definitiva, nos obligan a elaborar modelos diferentes de entender la actividad laboral. Eso quiere decir que no nos sirven los parámetros anteriores, ni las estrategias ni siquiera los procedimientos que a veces nos había costado largo tiempo aprender o automatizar. Estos cambios asustan y suscitan actitudes negativas en algunos sectores y/o personas, pero de forma similar a lo sucedido en anteriores momentos de «revolución laboral».

En definitiva, estos cambios producen una enorme ambivalencia, la tecnología facilita o inquieta (por la posible suplantación de fun-

* Grupo ATED-ATAM, Pozuelo de Alarcón, Madrid.

ciones mentales por ejemplo), genera preocupación por la reducción de puestos y sin embargo no nos preocupamos de averiguar los nuevos yacimientos de empleo que van apareciendo alrededor de estos sistemas. Hay que decir que *la tecnología no es buena o mala en sí misma sino que la bondad o maldad depende del uso que se les de y de las condiciones que se definan.* Pueden generar oportunidades o desigualdades según sea el marco político y social donde se desarrollen y se debe velar para que las medidas adoptadas favorezcan sobre todo a los colectivos en situación de mayor desventaja social y evitar así una nueva o mayor marginación social.

Conviene dejar claro que sólo se puede considerar teletrabajo cuando la mayor parte de la actividad laboral cotidiana se realiza utilizando las TIC. Ello quiere decir que son una herramienta fundamental durante todas las fases de realización de la actividad laboral. Trabajar en casa de otra forma no es teletrabajo, puede ser trabajo a domicilio, el factor que diferencia es la herramienta básica para trabajar.

Como cualquier otra situación el teletrabajo tiene ventajas e inconvenientes, cuyo conocimiento nos puede permitir definir estrategias para atenuar los aspectos negativos y poder sacar un provecho mayor de los demás. Esta modalidad de trabajo esencialmente vinculado a las TIC, requiere cambios en nuestros procedimientos y estrategias si se quiere realizar con éxito la actividad laboral. De todo esto quisiéramos hablar brevemente hoy.

Las ventajas, de todos ustedes conocidas, no dejan de ser importantes por cuanto que hacen alusión a una de las características más importantes del teletrabajo que es la *flexibilidad.* Flexibilidad en cuanto a las posibilidades que tiene el trabajador de dar respuesta a las exigencias del trabajo según su tiempo y sus condiciones personales. Permite compaginarlo con la formación ya que en sí mismo facilita el acceso a fuentes, bases de datos y exige una formación casi constante. Pero va más allá, al posibilitar el acceso a la cultura y generar comunicación e intercambio social. Esto último a veces no se entiende, las TIC propician un tipo de comunicación diferente y provocan un intercambio y participación fácil e inmediato (vía Internet uno puede en un momento sumarse a favor o en contra de cualquier hecho social suceda donde suceda, sin mencionar que ya ha generado más de un matrimonio amén de muchas cenas). No se puede olvidar, aunque es casi un tópico, mencionar que minimiza los desplazamientos con lo que ello puede significar de menor fatiga para las personas con movilidad reducida.

Uno de los temores más extendidos es el aislamiento de la persona, aislamiento puede darse si no se tiene más fuente de relación que el trabajo, pero nunca incomunicación. Tal vez haya que señalar que hay otras dificultades menos visibles como es la capacidad de auto-

disciplina que en definitiva puede ser la responsable del éxito o el fracaso del teletrabajador. En este sentido el teletrabajo, y sobre todo cuando es en el propio domicilio, si no se plantea bien, puede llegar a ser un elemento de interferencia en la vida privada por lo que se debe tener un cuidado exquisito en deslindar los tiempos que pertenecen a un contexto u otro.

Con un afán pedagógico podemos decir que hay que afrontar el teletrabajo desde la perspectiva de los nuevos tiempos y sus retos y desde las facilidades que proporciona. Una actitud así conecta con un factor de personalidad proactivo, disposición a resolver situaciones o problemas mediante recursos nuevos y diferentes, en el caso contrario, factor reactivo, la persona tendrá quizá más resistencia a esta fórmula para trabajar.

No es fácil definir un perfil de aptitudes sobre el papel, ya que el trabajo real pocas veces tiene que ver con el trabajo prescrito, además, en mi opinión, ningún puesto de trabajo lo tiene de forma estricta, a modo de lista de ingredientes, ya que sucede como con la paella, que luego cada uno añade o aporta componentes específicos que pueden enriquecer y generar nuevos sabores. Es decir, se enumeran unos factores y puede haber otros elementos tal vez igualmente importantes. No obstante, podemos decir que esta modalidad de trabajo se ve favorecida cuando el candidato tiene, entre otras, aptitudes como: disciplina, autocrítica, responsabilidad, carácter innovador, etc., no sólo porque en cualquier trabajo esto sea necesario, sino porque son especialmente indicados para el ejercicio del teletrabajo ya que implica una mayor autogestión del puesto y la casi ausencia de estructuras de apoyo tal y como se entiende esto en la empresa tradicional.

En el hecho de teletrabajar hay unas modificaciones en los procesos que, en mi opinión, pueden ser muy decisivas y sin embargo no se suelen tener en cuenta. Para poder establecer unas estrategias que nos permitan teletrabajar en condiciones de bienestar, se tiene que tener muy presente que el objetivo es poder hacer la tarea en el tiempo exigido y con la calidad exigida. El hecho de que cambie la forma de trabajar no significa que cambien las exigencias. La forma es vía telemática y de ahí que se modifiquen necesariamente elementos como la supervisión o control de calidad, el tiempo también, ya que a partir de un buen conocimiento de la capacidad de trabajo se puede establecer los períodos más ajustados a las necesidades individuales. Para todas estas modificaciones conviene, como estrategia, dos acciones que delimiten la tarea:

— Tener una definición clara y precisa de plazos, cantidad y calidad del trabajo a realizar.
— Tener un conocimiento preciso de nuestra capacidad de trabajo.

En general, cuando realizamos cualquier tarea ponemos en marcha mecanismos de ajuste y regulación de nuestra actividad a la tarea, muchas veces son regulaciones estándar, otras veces no. Trabajar es también, entre otras cosas, poner en marcha mecanismos de regulación de nuestra actividad laboral, es ajustar nuestro comportamiento gestual, cognitivo, etc., a las características y exigencias de la tarea. Algunas regulaciones son externas, normas a las que ajustarse, otras no. Con frecuencia en un trabajo tradicional se nos hace un balance acerca de lo que llevamos hecho, de cómo se está haciendo y de lo que nos falta, se nos pregunta, ¿cómo llevas tal tema..?, y eso es una forma de regulación, externa, que nos sitúa respecto a la actividad laboral y que tiene mucho que ver con la valoración que la empresa haga de nosotros como trabajadores.

En el campo del teletrabajo esa regulación se convierte en autoregulación (yo me ajusto a un formato, unos tiempos o una norma) y es el teletrabajador el que debe establecer sus propios mecanismos de realización y control.

La autoeficacia es uno de esos mecanismos. Es la percepción de la eficacia personal, y como tal es un factor subjetivo de alcance y en el que se da un fenómeno curioso, la autoeficacia, y la eficacia, aluden a dos procesos:

— El de puesta en marcha de una actividad y
— el de mantenimiento continuado del esfuerzo para terminar con éxito la misma.

Pues bien, curiosamente hay personas muy activas a la hora de iniciar, promover tareas y actividades pero que luego abandonan o no cumplen lo plazos fijados, y por el contrario, hay otras que no impulsan ni promueven y sin embargo son trabajadores que finalizan en los plazos y con las calidades previstas.

El concepto de autoeficacia alude a los dos procesos, a iniciar y terminar, y si es importante en cualquier trabajo, en el teletrabajo cobra una valor especial y más aún en la modalidad de autoempleo por cuanto que se debe hacer una rigurosa evaluación de la autoeficacia a fin de comprometerse con tareas y cargas de trabajo que se puedan asumir en condiciones de éxito. ¿Cual es su grado de autoeficacia? Se debería saber contestar siempre a esta pregunta, pero si se va a hacer teletrabajo en mi opinión se está obligado a ello.

Este mecanismo puede producir algunos problemas derivados de un funcionamiento inadecuado tanto por exceso como por defecto del mismo. Así puede darse que niveles altos de autoeficacia en una persona con dificultad para poner límites a los esfuerzos (saber decir no), puede sucumbir al estrés. A igual nivel de habilidad no corres-

ponde igual nivel de realización, el nivel de autoeficacia puede modificar enormemente los resultados. El no saber cuantificar la capacidad «eficaz» de trabajo puede conducir a un exceso en los compromisos y a fracasar por no cumplir plazos, calidades, etc.

Otro mecanismo de regulación es el autocontrol. Sustituye a la supervisión y el control tradicional. Después de una ajustada evaluación de nuestra eficacia, debemos establecer una gestión del control a lo largo del proceso de trabajo en cuanto a tiempos, calidades, unidades de producción, ajuste de costes, etc. Para ello es de enorme eficacia establecer determinadas pautas, llegar a establecer automatismos que cada cierto tiempo verifiquen la marcha del trabajo en cualquiera de sus parámetros, ya que es menos costoso, desde el punto de vista material y humano, reconducir cualquier desviación en las fases iniciales del proceso que al final.

El trabajador/teletrabajador necesita hacer las cosas bien y esa es, entre otras, una fuente de motivación y autoestima. Además de conocer nuestros mecanismos de regulación, qué otros recursos tenemos para hacer más positivo el teletrabajo en todos los sentidos.

- La adecuada gestión del tiempo. Este elemento es importante en sí mismo y para delimitar con claridad y desde el principio los espacios personales y laborales sin que ninguno se resienta. Hay otra gestión interna dedicada a: establecer y planificar los tiempos dedicados a las distintas tareas, a la gestión de las propias herramientas informáticas o las que el trabajo exija.
- Aspectos relativos a la salud laboral. Conocer cuales son las recomendaciones respecto a configuración física del puesto, aspectos tales como iluminación, altura de la pantalla, incidencia del ruido o de la temperatura, colaboran al mantenimiento de la salud. El establecimiento de pausas y períodos de descanso, adaptados a las necesidades de cada individuo, proporcionan elementos de confort y de prevención de fatiga y otros problemas.
- Utilizar las posibilidades que la tecnología ofrece en cuanto acceso a debates, cultura ocio, etc. como ya se mencionaba, Internet es una enorme ventana que puede proporcionar todo tipo de posibilidades a un usuario motivado.
- Promover y participar en acciones de solidaridad, etc. Una encuesta americana sobre salud mental ponía de manifiesto que las personas que dedicaban algo de su tiempo en colaborar con iniciativas solidarias presentaban mejores perspectivas y menores factores de riesgo en este sentido que las que no participan. Desde casa a través del ordenador se puede ser voluntario y rentabilizar además en nuestro beneficio estas herramientas.

Hay una frase de un autor clásico, cuyo nombre no recuerdo, que dice «el hombre es la medida de todas las cosas». El teletrabajador con discapacidad puede y debe establecer criterios, de rendimiento, fatiga, etc., a su medida, pero debe saber optimizar la situación, de modo que la energía que ahorra en los desplazamientos pueda utilizarla para el ocio y la relación social y en definitiva, para todo aquello que le sirva en su desarrollo personal.

BIBLIOGRAFIA

ORTIZ CHAPARRO, Francisco. *El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología.* Madrid: McGraw-Hill, 1996.

Psychological aspects of teleworking in rural areas (PATRA project), TELEWORKING: *Organisational and supervisory factors* (Deliverable 5) Dirección de Internet: http: // www.swan.ac.uk/psychology/patra/index.htm.

TELEWORKING. *The sociological implications for individuals and their families.* London: University of Westminster Press, 1994.

SIMMONS, Stephen. *Flexible working: A strategic to succesful implementation and operation,* London: Kogan Page Limited, 1996.

PEIRO, J. M.ª, y PRIETO, F. (eds.). *Tratado de psicología del trabajo.* Vol. Y: la actividad laboral en su contexto. Madrid: De. Síntesis, 1996.

CUADERNOS ATED: *Una visión global del Teletrabajo* y *El Teletrabajo: organización empresarial y repercusión social,* Madrid: núms. 23 y 30.

PLAN DE APOYO INTEGRAL A INICIATIVAS DE AUTOEMPLEO (1998-1999)

por
CARINA ESCOBAR MANERO*

1. INTRODUCCION

La ONCE ha asumido el compromiso, junto a su Fundación y Fundosa Grupo, de crear 5.000 puestos de trabajo entre los años 1997 y 2000. El cumplimiento de este objetivo y la atribución de fondos económicos necesarios supone un importante esfuerzo en colaborar en la inserción laboral de personas discapacitadas.

El autoempleo es una de las líneas que se abordan dentro del Plan 5000, el objetivo es apoyar como mínimo 300 iniciativas de autoempleo entre 1997 y el 2000.

Para toda la Organización el autoempleo es una alternativa real y posible de entrada al mercado laboral o lo que es lo mismo, de mecanismo de inserción laboral de personas discapacitadas, a través de su propia iniciativa empresarial.

Se entiende que la integración social de personas discapacitadas se consigue a través de su inserción laboral, con el autoempleo son los propios emprendedores discapacitados los que consiguen su propia integración. Se considera que en España un 5% de los discapacitados integrados en el mundo laboral son profesionales o empresarios.

Desde sus inicios, en 1988, la Fundación ONCE ha venido apoyando iniciativas de autoempleo, a través de una subvención a fondo perdido de hasta dos millones de pesetas por solicitante. Hasta el mo-

* Responsable del Area de Autoempleo de la Fundación ONCE.

mento son 351 proyectos los que ha apoyado, que responden a un total de 540 millones de pesetas.

Con objeto de seguir potenciando el autoempleo para personas discapacitadas la Fundación ONCE, a través de la iniciativa europea Horizón, está desarrollando un Plan de Apoyo Integral para todos aquellos emprendedores discapacitados, con objeto de ofrecerles un conjunto de servicios, con los que puedan conseguir afrontar con éxito el desafío de montar su propio negocio.

Este plan tiene una vigencia de dos años, 1998 y 1999, para los cuales la Fundación ONCE se ha marcado tres objetivos que se consideran claves para seguir fomentando el autoempleo de personas con discapacidad:

- El primer objetivo y más general es el de conocer más sobre el autoempleo de personas con discapacidad.
- El segundo conseguir dar un servicio integral de apoyo, a todos aquellos emprendedores discapacitados que deseen montar su negocio, tanto en la puesta en marcha del mismo, como en el posterior apoyo seguimiento del mismo.
- Y el tercero disminuir el riesgo empresarial de estos emprendedores a través de: formación individualizada y adaptada, análisis de viabilidad de la idea de negocio, de las circunstancias de cada individuo y sus capacidades personales.

Para conseguir estos objetivos se han desarrollado cuatro líneas de actuación:

1) Asesoría y asistencia técnica.
2) Estudios.
3) Proyectos Pilotos.
4) Formación.

2. ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA TECNICA

2.1. Creación de una Unidad de Autoempleo

Dentro del Departamento de Análisis de Proyectos, de Fundosa Grupo, S.A., se ha creado una Unidad dedicada exclusivamente al Autoempleo, que se dedica a la gestión integral de las actividades desarrolladas en este campo y a la coordinación de las líneas de acción desarrolladas bajo la iniciativa europea Horizón.

El detalle de las actividades que realiza esta unidad es el que sigue:

- Servicio de Información de todas aquellas materias relativas al autoempleo, como son tipos de ayudas (internas y externas), formación y actividades relacionadas con el autoempleo.
- Estudio de Proyectos: Consiste en realizar el estudio de cada una de las solicitudes de ayuda que se presentan a la Fundación ONCE (la FO concede subvenciones a fondo perdido de hasta dos millones de pesetas por proyecto y solicitante).
- Seguimiento: A todos aquellos proyectos, a los que se les concede la subvención de la FO, se les realiza un seguimiento, tanto para comprobar que se cumplen las expectativas marcadas en un principio como para conocer las barreras con las que se han encontrado, necesidades que han ido surgiendo...

2.2. Asistencia técnica de Proyectos Pilotos

En esta partida se incluye el seguimiento y asistencia técnica a los proyectos pilotos que se van a implantar, bajo la iniciativa europea Horizón, en los años 1998 y 1999. (En el apartado tres de este documento se refleja el detalle de lo que son los proyectos pilotos.)

2.3. Asesoría específica de Anteproyectos y Proyectos

Se contempla también el prestar un servicio de asesoría específica, a aquellos emprendedores que se dirijan a Fundación ONCE solicitando ayuda para el estudio de viabilidad de su idea de negocio, resolver dudas sobre los trámites de puesta en marcha, elegir la forma jurídica...

También se ha llegado a un acuerdo con una consultora, especializada en el sector de la franquicia, que orienta sobre esta modalidad empresarial a todos los potenciales emprendedores que lo deseen.

2.4. Asesoría a Técnicos de Inserción Laboral de personas discapacitadas

Además en esta partida se ha introducido un servicio de asesoramiento para técnicos que trabajen con demandantes de empleo, con el objeto de que puedan informarles y orientarles sobre la realidad del autoempleo como alternativa real y posible de entrada al mercado laboral.

Esta acción consiste en ofrecer información puntual del estado y perspectivas del mercado laboral y el autoempleo, en Europa y en Es-

paña a nivel general, concretando cuál es la evolución en el sector de las personas con discapacidad, necesidades que tienen estos potenciales emprendedores y cómo cubrirlas.

3. ESTUDIOS

3.1. Nuevos yacimientos de empleo

Este estudio se centra en conocer las características y las posibilidades que ofrecen las actividades enmarcadas dentro de los nuevos yacimientos de empleo, que aparecen en el Libro Blanco de Delors, para la ocupación de personas discapacitadas, en especial en lo que se refiere al autoempleo de este colectivo. Se tiene previsto obtener información sobre un total de 45 iniciativas, en las que se incluirán seis iniciativas internacionales.

3.2. Recursos y herramientas de apoyo

Se está llevando a cabo un estudio de recursos existentes, tanto de formación y asesoramiento como de financiación para el autoempleo, tanto de formación y asesoramiento como de financiación a escala comunitaria, estatal y por comunidades autónomas

También se están desarrollando herramientas de apoyo para emprendedores, como un test previo de viabilidad de la idea de negocio, un plan de empresa, orientaciones para los trámites de puesta en marcha y una guía de franquicias.

El conjunto de este estudio se incluirá en un CD-rom, para su utilización por emprendedores con cualquier tipo de discapacidad, ya que este soporte estará totalmente adaptado para su utilización.

3.3. Franquicias

Se están estudiando posibles sinergias sectoriales, dentro de los grupos de empresas de la ONCE, con el autoempleo y las posibilidades de franquiciar alguna de sus actividades.

4. PROYECTOS PILOTOS

Entre los años 1998 y 1999, se van a apoyar especialmente, tanto desde el punto de vista financiero como de asesoramiento y segui-

miento, a determinados proyectos cuya actividad, bien por sus características de tipo de inversión, localización geográfica, tipo de discapacidad o condiciones personales de los promotores, resulte interesante conocer en profundidad, con el objetivo de poder conseguir su extrapolación a nuevas iniciativas de otros emprendedores discapacitados, que creen en el autoempleo como salida profesional.

5. FORMACION

La Fundación ONCE, bajo la iniciativa europea Horizón, ha creado un plan de formación para 1998 y 1999, como respuesta a las necesidades de formación que tienen los emprendedores, para afrontar con éxito el desafío de montar su propio negocio. Este plan de formación incluye dos modelos formativos, que a continuación se detallan.

5.1. Modelo de Formación Básica en Autoempleo

El objetivo de este programa es dotar a los alumnos de los conocimientos prácticos suficientes para analizar la viabilidad de sus ideas de negocios. Asimismo, los alumnos identificarán los pasos necesarios para poder ponerla en marcha.

Estos cursos tienen una duración de 32 horas, 30 lectivas y dos horas de tutorías individuales. Se va a realizar un curso al mes, para 1998 serán seis cursos de julio a diciembre y en 1999 se harán 10 desde, enero hasta diciembre.

La convocatoria es abierta a escala nacional, la impartición de los cursos se hará en Madrid y en las sedes regionales de Fundosa Social Consulting, empresa de Fundosa Grupo que se encarga de dar esta formación.

La Fundación contempla el subvencionar la estancia y el transporte a las personas que tengan que desplazarse desde otras provincias.

5.2. Modelo de Planificación del Autoempleo

El objeto de estos cursos es dotar a los participantes de los conocimientos básicos necesarios para la puesta en marcha de su negocio, identificando las opciones jurídicas, fiscales, comerciales, financieras, de dimensión, de organización y tecnológicas más adecuadas.

Este modelo de curso tiene una duración de 142 horas (130 h. lectivas y 12 de tutorías), dentro de las cuales se analiza de forma prác-

tica e individualmente la idea de negocio de los participantes. Asimismo, a lo largo del mismo se redactará el plan de empresa de cada uno de los negocios propuestos por los alumnos. Toda esta labor contará con el apoyo y asesoramiento de tutores profesionales especializados.

El calendario de estos cursos será el siguiente:

1998:

CURSO 1: Madrid. 14 de septiembre a 24 de noviembre.
CURSO 2: Barcelona. 5 de octubre a 15 de diciembre.

1999:

CURSO 3: Madrid. 11 de enero a 18 de marzo.
CURSO 4: Sevilla. 25 de enero a 26 de marzo.
CURSO 5: Madrid. 12 de abril a 18 de junio.
CURSO 6: Valladolid. 6 de septiembre a 16 de noviembre.
CURSO 7: Valencia. 4 de octubre a 17 de diciembre.

Los emprendedores que pasen por estos cursos, tanto el de Formación Básica como el de Planificación en Autoempleo, contarán además con asesoramiento posterior, a los seis primeros meses de puesta en marcha del negocio.

Como conclusión a todo este Plan de Apoyo Integral a Iniciativas de Autoempleo, decir que la Fundación ONCE tiene como finalidad apoyar, con financiación, formación y asesoramiento, a todas aquellas personas discapacitadas que posean una idea de negocio y deseen comprobar si es viable, y en caso positivo ponerla en marcha.

MEDIDAS ACTIVAS DE EMPLEO DE LA XUNTA DE GALICIA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

por
JORGE BARROS DE LA PEÑA*

1. INTRODUCCION

La Comunidad Autónoma de Galicia, es junto con Cataluña, la primera Comunidad Autónoma que ha recibido la transferencia de la gestión y de los servicios de empleo a través del Real Decreto 1375/1997, de 29 de agosto, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Galicia de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación y del Real Decreto 232/1998, de 16 de febrero, sobre ampliación y modificación de medios adscritos a los servicios de la Administración del Estado traspasados a la Comunidad Autónoma de Galicia por el RD 1375/1997, de 19 de agosto.

En virtud de esta transferencia, la Xunta de Galicia a través del servicio público gallego de empleo concentra todas las políticas activas de empleo en Galicia convirtiendo a la Xunta en la administración única gestora de estas políticas, de sus programas y funciones, en el territorio de Galicia. Estas funciones pueden dividirse en dos grandes grupos, que justifican la existencia de dos direcciones generales complementarias pero con funciones diferenciadas:

— Actuaciones de mejora de la ocupabilidad, adscritas a la Dirección General de Formación y Colocación, y que son todas aquellas medidas que actúan sobre el desempleado, ayudándole en

* Jefe de Servicio de Programación y Gestión de la Dirección General de Fomento del Empleo. Xunta de Galicia.

su búsqueda de empleo con la prestación de servicios especializados: registro y gestión de su demanda de empleo, calificación y clasificación profesional, gestión de las ofertas de empleo, colocación, información y orientación laboral y oferta de formación ocupacional.

Se adscriben también a esta área el registro de los contratos, la gestión de ofertas y demandas hacia otros Estados Miembros de la UE (red EURES), la función estadística sobre los datos del propio Servicio Público de Empleo y la relación informática y estadística con el SEPE.

— Medidas de fomento del empleo, es decir, gestión de las ayudas y subvenciones para el fomento del empleo por cuenta propia y por cuenta ajena y de los programas de inserción laboral en cooperación con otras administraciones públicas, especialmente con las locales. Estas funciones, que engloban los programas de escuelas taller y casas de oficio, se adscriben a la Dirección General de Fomento del Empleo.

Este traspaso permite a la Xunta de Galicia ofrecer a los desempleados gallegos un conjunto integrado de medidas activas de empleo que abarcan desde la orientación e intermediación laboral hasta los incentivos a la contratación por cuenta ajena y al autoempleo individual o colectivo, pasando por su formación ocupacional.

Este es un proceso que va a tener lugar en todas las Comunidades Autónomas, a medida que se vayan realizando las correspondientes transferencias, por lo que no limitaré la exposición únicamente a los programas de apoyo a las empresas de la denominada «economía social» formada por personas con discapacidad gestionadas por la Xunta de Galicia, como así se titula la mesa redonda, sino al conjunto de medidas activas de empleo que desde la administración autonómica se dirigen a los discapacitados gallegos en cuanto demandantes de empleo.

Antes de hablar detenidamente de este conjunto de medidas es necesario partir de la realidad socio-laboral de los discapacitados en Galicia, lo que lleva a destacar la dificultad que existe actualmente para realizar un estudio socio-laboral de este colectivo, ya que hasta el momento no hay ningún estudio profundo sobre esta población que analice, con criterios estadísticos fiables, su situación laboral. Tanto la Encuesta de Población Activa como la Estadística de Empleo del INEM no recogen datos específicos. Unicamente el estudio de aproximación del INEM «Formación y Mercado Laboral de los Minusválidos, 1996» aporta datos útiles sobre esta materia suficientemente desagregados.

De acuerdo con los últimos datos de la Dirección General de Servicios Sociales de la Xunta de Galicia (mayo de 1998) la población discapacitada en Galicia asciende a *122.363,* de los cuales *70.833* están en edad laboral. La población gallega, según el último censo, es de 2.743.994 personas, lo que significa que el 4,45% de la población gallega es discapacitada.

Según el tipo de minusvalía se observa que un poco más de la mitad de los desempleados gallegos son minusválidos físicos, 68.353 (55,8%), casi un tercio son minusválidos psíquicos, 37.342 (30,5%) y una décima parte sensoriales, 16.669 (13,6%).

Por razón del sexo, 67.573 son mujeres y 54.790 hombres.

TABLA 1

CENSO DE DISCAPACITADOS GALLEGOS

TIPO DE MINUSVALIA	Hombres	Mujeres	Total
Física	29.384	38.968	68.352
Sensorial	7.751	8.918	16.669
Psíquica	17.655	19.687	37.342
Total	**54.790**	**67.573**	**122.363**

FUENTE: DG Servicios Sociales, Xunta de Galicia, mayo de 1998.

En edad laboral los discapacitados gallegos son 70.833 de los cuales físicos son 34.543, psíquicos 26.793 y sensoriales 9.497.

TABLA 2

DISCAPACITADOS EN EDAD LABORAL
(DE 16 A 65 AÑOS)

TIPO DE MINUSVALIA	Número
Física	34.543
Sensorial	9.497
Psíquica	26.793
Total	**70.833**

FUENTE: DG Servicios Sociales, Xunta de Galicia, mayo de 1998.

La falta de datos estadísticos socio-laborales de este colectivo nos obliga a extraer estos datos del censo de beneficiarios de prestaciones asistenciales y, si bien es cierto que las pensiones rivalizan con las ayudas al empleo, no lo es menos la necesidad de identificar el colectivo potencial beneficiario de medidas específicas de fomento de empleo, por lo que existe el convencimiento por parte de la Administración Autonómi-

ca de profundizar en el conocimiento del colectivo de discapacitados, en tanto que demandantes de empleo, lo cual exige una coordinación entre los órganos administrativos responsables de los servicios sociales y los competentes en materia de empleo, así como la colaboración con las asociaciones y entidades más representativas de este colectivo.

La integración laboral de las personas con discapacidad (empleando el término «integración» como la participación activa de las personas con discapacidad en su entorno mostrando sus capacidades en las tareas que realiza en el mundo laboral) es un reto muy complejo para las administraciones públicas, pero sobre todo para las Administraciones Autonómicas que carecen de competencias en materias muy vinculadas a las políticas de empleo como es la política fiscal, la legislación laboral y la política de cotizaciones a la Seguridad Social entre otras. Sin embargo, no les es ajeno el objetivo del pleno empleo con garantías especiales para los discapacitados, de acuerdo con lo previsto en el artículo 49 de la Constitución Española.

Además, las administraciones autonómicas en su política social y laboral dirigida a los discapacitados deben respetar el marco jurídico creado por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), que contempla la integración laboral de este colectivo junto con los demás factores que rodean a la discapacidad. En esta Ley se diseñan los procedimientos de integración en el mercado laboral para este grupo social:

- En primer lugar, se apuesta por su integración en la *empresa ordinaria.*
- En segundo lugar, a través de su incorporación al sistema productivo mediante fórmulas de *trabajo protegido* que se concretan en los *centros especiales de empleo.*
- Por último, a través de los *centros ocupacionales* en los que los minusválidos no tienen la consideración de trabajadores sometidos a las normas reguladoras del trabajo.

2. EL FOMENTO DE EMPLEO DE LOS DISCAPACITADOS: MEDIDAS ACTIVAS DE EMPLEO DE CARACTER ESPECIFICO

En este marco jurídico, en el que conviene subrayar el artículo 40 de la Constitución y su mandato a todos los poderes públicos de promover una política orientada al pleno empleo, la Xunta de Galicia desarrolla una política propia de fomento del empleo de los discapacitados en tanto que este colectivo se constituye en un grupo social con especial dificultad de acceso al empleo y destinatario, por tanto, de medidas de apoyo de carácter específico.

La política de fomento de empleo de las personas con discapacidad diseñada por la Consellería de Familia y Promoción del Empleo, Mujer y Juventud se basa en las siguientes consideraciones:

1.º Se pretende dar preferencia a las *políticas activas* frente a las pasivas, estableciéndose una estrecha colaboración entre la política de servicios sociales y la de empleo.

2.º La política de empleo para los discapacitados, al igual que la LISMI, apuesta por el *empleo ordinario* antes que por el protegido y por éste antes que por la simple prestación asistencial.

3.º Se procura, *la máxima colaboración* con las organizaciones más representativas del colectivo a nivel autonómico y ello, a través de un modelo de relación tendente a una estructura de coste variable donde la Administración paga por servicios efectivamente prestados a los discapacitados, sobre la base de la especialización y la personalización.

4.º La *prestación de servicios,* tendentes siempre a la consecución del empleo, es cada vez más *específica.* Comenzó con la gestión de las ayudas a los centros especiales de empleo y se ha ido complementando con otras acciones necesarias como la formación ocupacional, la asesoría para el autoempleo, la orientación laboral y, por último, la intermediación laboral y las ayudas a la integración de los discapacitados en la empresa ordinaria. Todo ello, en colaboración con las organizaciones y asociaciones representativas.

5.º Se ha trabajado en el aprovechamiento de *fuentes financieras* alternativas al presupuesto público. La colaboración con empresas privadas para proyectos específicos y la firma de un convenio marco con la Fundación ONCE en 1996 son aspectos a destacar.

Partiendo de estas premisas pueden analizarse los principales programas y medidas que se han desarrollado y se desarrollan en esta materia.

A) Formación ocupacional

En la línea de favorecer el acceso al empleo a los colectivos con especiales dificultades, la Consellería de Familia y Promoción del Empleo, Mujer y Juventud oferta, anualmente, la realización de cursos específicos de formación ocupacional para personas con discapacidad, que se imparten a través de los centros homologados de las asociaciones más representativas y dedicadas al fomento del empleo de este colectivo en Galicia. La Xunta de Galicia financia estas acciones formativas a través del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional y del Marco Comunitario de Apoyo cofinanciado con el Fon-

do Social Europeo. Los siguientes cuadros muestran esta oferta específica en 1996, 1997 y 1998 y su evolución:

TABLA 3

AÑO 1996

ENTIDAD	CURSOS
COGAMI	Operador de cámara FIP, 400 horas Auxiliar administrativo FIP, 850 horas
Unidad Provincial Parapléjicos de A Coruña	Aplicaciones informáticas de oficina FSE, 200 horas
Grupo Minusválidos de Muros	Restaurador de muebles FSE, 225 horas
Asoc. Grupo Minusválidos de Ferrol	Auxiliar administrativo FSE, 200 horas
TOTAL INVERSIÓN AÑO *1996: 21.314.625* PTAS.	

TABLA 4

AÑO 1997

ENTIDAD	CURSOS
GAREVOL, S.L.	Operario forrado de volantes. 2 cursos FIP, 600 horas
COGAMI	Operador de cámara FIP, 600 horas Auxiliar administrativo FIP, 600 horas
ASOC. DISCAPACITADOS PSIQUICOS	Encuadernador artesanal FSE, 200 horas
ASPNAIS	Jardinero FSE, 250 horas
UNIDADE PROVINCIAL PARAPLEXICOS DA CORUÑA	Aplicaciones informáticas de oficina FSE, 200 horas.
TEXMIN, S.L.	Maquinista confección industrial FIP, 300 horas.
ARTES GRAFICAS DE NARON, S.L.	Operador auxiliar artes gráficas FIP, 400 horas
TOTAL INVERSION AÑO *1997: 37.500.750* PTAS.	

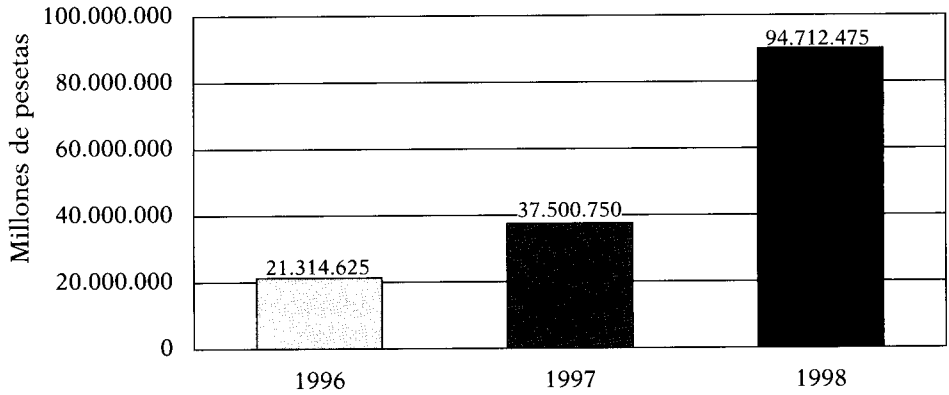
TABLA 5

AÑO 1998 (HASTA 24 DE JUNIO DE 1998)

ENTIDAD	CURSOS
GAREVOL-MOS	Operario forrado de volantes. 6 cursos FIP, 550 horas
GAREVOL-OURENSE	Operario forrado de volantes. 6 cursos FIP, 550 horas
COGAMI	Operador de cámara FIP, 400 horas Auxiliar administrativo FIP, 850 horas
UNIDAD PROV. PARAPLEJICOS DE A CORUÑA	Auxiliar administrativo FIP, 850 horas
ASOC. SOCIOCULTURAL DE MINUSVALIDOS	Aplic. informáticas de gestión FIP, 300 horas
GRUPO MINUSVALIDOS COMARCA DE MUROS	Carpintero FIP, 900 horas
FEDERACION DE ASOCIACIONES DE SORDOS DEL PAIS GALLEGO	Comunicación en lengua de signos española FIP, 500 horas Introducción a la multimedia FIP, 440 horas Especialista diseño asistido por ordenador FIP, 200 horas
INVERSION TOTAL AÑO *1998: 94.712.475* PTAS.	

GRAFICO 1

EVOLUCION DE LA INVERSION
AÑO 1998 (HASTA 24 DE JUNIO DE 1998)



El incremento de la inversión en 1998 respecto a 1997, superior al 250%, revela la especial atención que la Consellería de Familia e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude ha prestado a este colectivo, atención que responde al esfuerzo realizado por las propias entidades por mejorar su oferta formativa ampliando los centros existentes y, por otro lado, a la promoción de nuevos centros especiales de empleo que han impartido *cursos con compromiso de contratación.*

Fue en el año 1997 cuando se programaron por primera vez cuatro cursos con compromiso de contratación específicos para discapacitados. Este año los cursos con compromiso de contratación se han elevado a *15*. Estos cursos suponen la incorporación automática de como mínimo el 60% de los alumnos a un puesto de trabajo al finalizar su formación. Este tipo de cursos permite a los centros especiales de empleo formar a sus futuros trabajadores en las habilidades y destrezas que requieran los puestos de trabajo que van a desempeñar.

Esta modalidad de cursos de formación ocupacional demuestra, no sólo la existencia de una modalidad de formación «a la carta» con las ventajas que esto conlleva, sino la posibilidad que se ofrece en estos momentos a los centros especiales de empleo de planificar su crecimiento facilitando la incorporación de discapacitados al proporcionarles la formación adecuada de sus futuros trabajadores a los puestos de trabajo que van a desempeñar.

Esta modalidad ya fue utilizada el año pasado por tres centros especiales de empleo y este año por otros cuatro, lo que supondrá, en conjunto, la formación de unos 240 discapacitados y la incorporación al mercado laboral de cerca de 150 de ellos.

B) Intermediación laboral: Servicio Gallego de Colocación

El Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, regula las agencias de colocación públicas o privadas sin ánimo de lucro debidamente autorizadas, y los servicios integrados de empleo. En este marco, el 3 de enero de 1996 se firmó un convenio de colaboración entre el INEM y la Consellería de Familia, Mujer y Juventud por el que se creó una agencia de colocación de ámbito autonómico y sin ánimo de lucro, con la denominación de Servicio Gallego de Colocación.

La entrada en funcionamiento del Servicio Gallego de Colocación en enero de 1997 marca un cambio cualitativo en la prestación de una oferta integrada de servicios al empleo por parte de la Administración Autonómica, que beneficia igualmente la atención a los colectivos específicos. La propia naturaleza del Servicio, basada en una estructura de «centros asociados», 215 en la actualidad, permite la existencia de centros especializados en atender demandas y ofertas de trabajo para estos grupos sociales con especiales dificultades de integración laboral. Todos los centros están incorporados a la red informática corporativa de la Xunta, interconectados a través de la Red Digital de Servicios Integrados, asumiendo la Xunta el coste íntegro de la comunicación telemática, además del mantenimiento de la red y las aplicaciones.

Normativamente, el Servicio Gallego de Colocación se articula a través del *Decreto 33/1996, de 12 de enero, y la Orden del 19 de mayo de 1997.* Según ellos la Consellería atenderá las demandas de empleo de los trabajadores para su inserción o reinserción laboral, mediante un proceso personalizado, y en colaboración con los centros asociados que firmen el correspondiente convenio a estos efectos.

Al apoyarse en su gestión en una red de centros asociados el SEGAC puede contar en ella con aquellos servicios de integración laboral para discapacitados creados por las propias asociaciones y vinculados a la realización de cursos de formación ocupacional. Cualquier demandante de empleo que haga constar su condición de discapacitado es direccionado para la elaboración de su currículum vitae y una entrevista ocupacional a alguno de los quince centros asociados especializados en la atención a este colectivo. Igualmente, el empresario interesado en contratar a una persona con discapacidad recibe el servicio integrado de la selección del candidato más idóneo, de acuerdo con el puesto a desempeñar, las ayudas técnicas de adaptación necesarias y la información de ayudas a las que puede optar por esta contratación.

Con la integración de estos centros en el Servicio Gallego de Colocación se aporta la especialización y el conocimiento de la problemática específica sobre la discapacidad y son un complemento importante a las acciones que componen el servicio. Con mayor detalle, se

relacionan a continuación las acciones que desarrolla sistemáticamente el SEGAC y cada uno de los centros asociados:

ACCIONES

1. *Información y direccionamiento*

Se direcciona mediante teléfono de atención o una terminal de autoconsulta al centro especializado que le corresponde.

2. *Tratamiento de las demandas de empleo*

Entrevista Ocupacional, que tiene como «herramienta» un modelo de currículum vitae. El objetivo de la entrevista además de la finalidad de la adecuación de los datos del currículum con la relación de ocupaciones a la que opta la persona, analiza las necesidades derivadas de su discapacidad, ayudas técnicas, barreras, incompatibilidad con las pensiones, se le da información en la propia entrevista sobre las subvenciones y bonificaciones en los contratos.

3. *Seguimiento de la persona*

El SGC mediante la comprobación de la disponibilidad, si su perfil se ajusta a una oferta de trabajo determinada.

4. *Apoyo en la integración, mediante el estudio del puesto, la necesidad de adaptación, etc.*

En resumen, la utilización de un servicio ordinario, pero con una atención especializada es un paso muy importante en la consecución de la integración sociolaboral, al tratar a las personas con discapacidad como trabajadores o demandantes de empleo que, además, están calificados como minusválidos

Desde la puesta en funcionamiento en enero de 1997 han utilizado el servicio 1.423 personas con discapacidad, un dato muy significativo, si tenemos en cuenta que las oficinas de empleo tienen registrados en las cuatro provincias gallegas un total de 3.220 personas con discapacidad demandantes de empleo. Los siguientes gráficos muestran el trabajo desarrollado por este nuevo servicio.

GRAFICO 2

NUMERO DE DEMANDANTES DE EMPLEO DISCAPACITADOS QUE HAN UTILIZADO EL SEGAC

(Distribución por provincias)

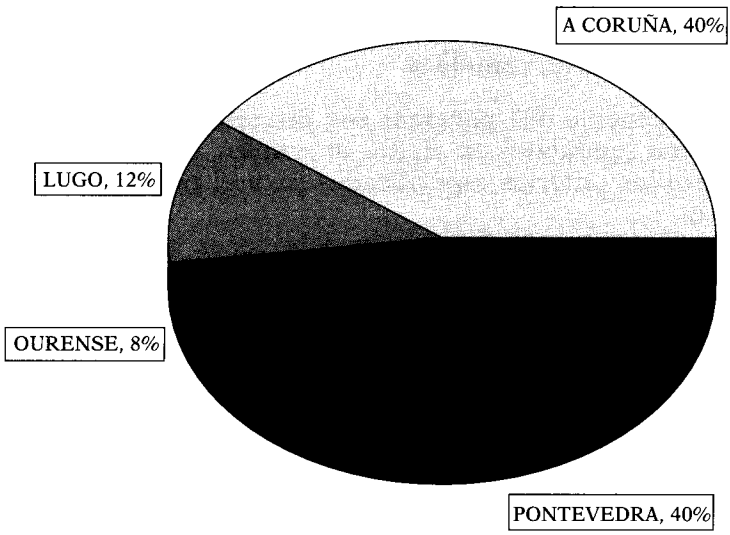
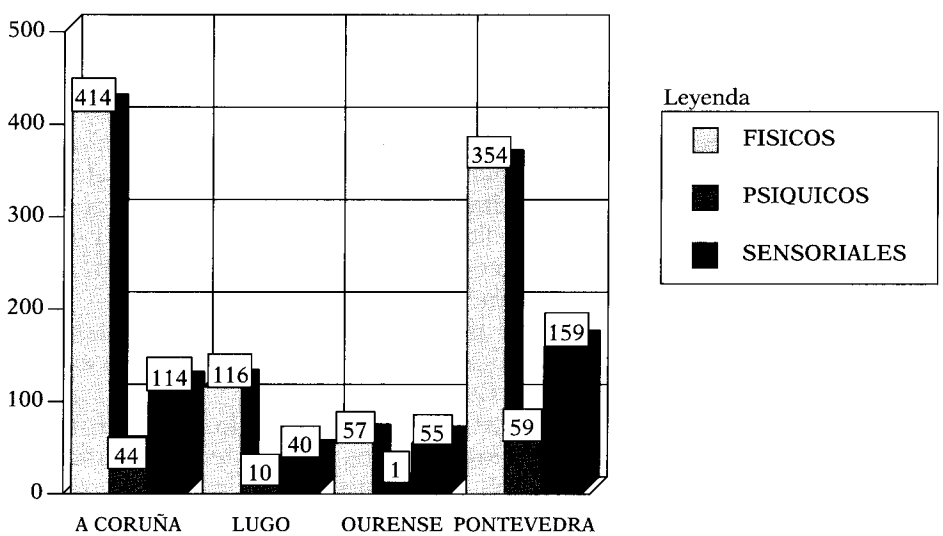


GRAFICO 3

DISTRIBUCION POR PROVINCIAS Y POR TIPO DE MINUSVALIA



En cuanto a los empleos solicitados preferentemente por los demandantes con minusvalías son:

- Auxiliar administrativo.
- Administrativo.
- Hombre/mujer de limpieza.
- Telefonista.
- Celador, sanitaria, camillero.

Hasta el momento 401 personas con discapacidad han sido seleccionados como candidatos en ofertas de empleo, es decir, cumplieron estrictamente los criterios especificados para el puesto por parte de las empresas.

El Servicio Galego de Colocación debe tener, además, una gran utilidad como observatorio ocupacional, en particular en el caso de demandantes con dificultades especiales como los discapacitados. Permitirá obtener con detalle las características del colectivo en cuanto a su perfil laboral e identificar mejor sus problemas en el acceso al empleo. Esto nos permitirá ajustar las políticas de empleo de acuerdo con la realidad en nuestra comunidad, enfocar la formación a las necesidades ocupacionales que se analicen en el observatorio y conocer a fondo la problemática derivada de la discapacidad.

Tras el traspaso de las funciones del INEM a la Xunta de Galicia desde el pasado 1 de enero ha sido necesario integrar el servicio de intermediación laboral que estaba llevando a cabo el SEGAC con la labor de intermediación que venían realizando las oficinas de empleo del INEM en Galicia.

Hay que tener en cuenta que el INEM se encuentra en un proyecto de reforma y transformación en el que se plantea la coexistencia de un Servicio Público de Empleo a nivel estatal (SEPE) que actuará como garante de los principios de igualdad de derechos, libre circulación y no discriminación de los trabajadores, libertad de trabajo y contratación en todo el territorio del Estado, con Servicios Públicos de Empleo autonómicos, en aquellas CC.AA. que asuman esta competencia por lo que la definición del Servicio Público de Empleo de Galicia tiene un carácter experimental respecto del conjunto del Estado, que puede convertirlo en el modelo a seguir en las futuras transferencias a las otras CC.AA.

El diseño del Servicio Público de Empleo de la Xunta de Galicia no puede hacerse ignorando su encaje en el futuro SEPE ya que es su concreción en el territorio de la Comunidad Gallega y, por lo tanto, debe tener en cuenta las características comunes fijadas en el ámbito estatal y europeo para los servicios públicos de empleo: su carácter público y gratuito, la colaboración con la gestión de las políticas pasivas de empleo, la participación de los interlocutores sociales en la

Comunidad Autónoma, la territorialización cara a los niveles locales y comarcales, etc.

El Servicio Público Gallego de Empleo será el primero en España de carácter mixto, no en cuanto a su titularidad, sino en cuanto a sus actores, al aprovechar su propia red de centros asociados (215) para apoyar en sus funciones a las 56 oficinas de empleo transferidas y obtener de este modo, sin coste de estructura, una mayor presencia territorial y capacidad de actuación.

En esta apuesta por la calidad de Servicio, se introducirán algunos cambios sustanciales que es necesario reseñar:

- Se acometerá un ambicioso plan de mejoras en la red de oficinas de empleo, se pretende crear una oficina modular tipo, con la misma imagen y organización interna sobre cuatro áreas esenciales: información y registro de entrada, servicios administrativos, orientación laboral y prestaciones.
- Se utilizará el modelo de emparejamiento del SGC, y el resto de sus funcionalidades ya descritas. Esto implica la formación del personal transferido en estas funcionalidades, especialmente en la aplicación informática del SGC, la información a los usuarios en las propias oficinas y la puesta en marcha de un único sistema de información. Singular transcendencia tiene completar la base de datos de los demandantes de empleo, para obtener de todos ellos el currículum vitae más completo posible, cara la intermediación, orientación, oferta formativa, etc. En este momento de los aproximadamente 200.000 demandantes no ocupados en la base de datos del INEM en Galicia, sólo 60.000 tienen sus datos completos en el sistema de información del SGC, siendo imprescindible hacer el trasvase y completar la toma de datos en el menor tiempo posible.

C) Orientación laboral

La evolución del mercado de trabajo, el aumento de la población activa, y la persistencia del desempleo, hacen necesario articular medidas tendentes a paliar esta situación que incluyan acciones de atención constante y especializada dirigidas a aquellos colectivos con dificultades de inserción laboral. En este sentido, la Consellería de Familia y Promoción del Empleo, Mujer y Juventud, pretende poner en marcha un sistema de orientación laboral basado en acciones de información, orientación y búsqueda activa de empleo, con la finalidad de mejorar la ocupabilidad de los demandantes de empleo.

El colectivo de las personas con discapacidad presenta una serie de factores comunes que dificultan su inserción en el mercado laboral como son:

— Bajo nivel de exigencia socio-laboral.
— Poca implantación de una cultura laboral entre las personas con discapacidad.
— Falta de formación para la vida laboral.
— Falta de tradición ocupacional en las personas discapacitadas.

Estas características, muy peculiares de este colectivo, aconsejan que la importante labor de orientación laboral de las personas con discapacidad sea desarrollada por entidades que conozcan perfectamente su idiosincracia y comprendan mejor no sólo su situación socio-profesional sino también personal, por lo que en el diseño del desarrollo de la orientación laboral en Galicia se direccionan las solicitudes de orientación laboral de los discapacitados a tres entidades especializadas y que trabajan en estrecha colaboración con la Consellería de Familia y Promoción del Empleo, Mujer y Juventud, como son: La Confederación Gallega de Minusválidos, La Federación de Asociaciones de Sordos del País Gallego y FSC Discapacitados.

D) Medidas de fomento de empleo de los discapacitados

Las especiales dificultades con que se encuentran las personas con discapacidad para acceder al mercado laboral, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, justifican la existencia de incentivos y ayudas al empleo y al autoempleo individual o colectivo.

Las medidas de fomento de empleo de carácter específico para los discapacitados que gestiona la Xunta de Galicia se estructuran en tres grandes áreas:

1. Programa de incentivos a la contratación.
2. Programa de ayudas a la creación de iniciativas empresariales.
3. Programa de integración laboral de los discapacitados.

1. Programa de incentivos a la contratacion

La LISMI establece en su artículo 37 que la finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos es su integración en el sistema ordinario de trabajo.

La Comunidad Autónoma de Galicia en virtud del Real Decreto 1375/1997, de 29 de agosto, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Galicia de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación y del RD

232/1998, de 16 de febrero, sobre ampliación y modificación de medios adscritos a los servicios de la Administración del Estado traspasados a la Comunidad Autónoma de Galicia por el RD 1375/1997, de 29 de agosto, en materia de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, gestiona desde el primero de enero de 1998 el programa de fomento del empleo de trabajadores minusválidos.

La normativa básica de este programa está regulada en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos y en la Orden de 13 de abril de 1994 que lo desarrolla.

La Consellería de Familia e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude, a través de la Dirección General de Fomento del Empleo convoca a partir de este año y con carácter anual las ayudas a la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad que tienen por objeto incentivar a los empresarios para que incorporen a sus plantillas a personas con discapacidad.

La normativa autonómica que rigen estas ayudas está recogida en la Orden de 27 de abril de 1998 publicada en el «Diario Oficial de Galicia», número 82, de 30 de abril.

Las ayudas consisten en una subvención de 500.000 pesetas por cada trabajador contratado y una bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social del 70% si el trabajador discapacitado es menor de 45 años y del 90% si éste es mayor de dicha edad. Así como una ayuda de 150.000 pesetas para la adaptación del puesto de trabajo.

Este es el primer año que la Xunta de Galicia gestiona este programa por lo que todavía no existen datos de la gestión autonómica, aunque dado el número de solicitudes que ya se han realizado se espera que haya un fuerte incremento respecto a años anteriores, pues se trata de recoger el fruto de la inversión realizada desde la Administración Autonómica en formación de discapacitados y de la labor de las asociaciones representativas en favor de la promoción de la integración de los discapacitados en la empresa ordinaria.

TABLA 6

AÑO	Núm. de contratos	Incremento %
1995.....	196	—
1996.....	236	20,4
1997.....	288	22

Además de estas ayudas a la contratación indefinida la Consellería de Familia e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude, también concede ayudas a las empresas que contraten en prácticas a personas con discapacidad por un período no inferior a doce meses.

Esta ayuda alcanza las 500.000 pesetas y es compatible con las bonificaciones a las cuotas empresariales a la Seguridad Social que se otorgan por la celebración de estos contratos con trabajadores discapacitados.

2) Programa de ayudas a la creacion de iniciativas empresariales

La Consellería de Familia e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude gestiona dos programas específicos de creación de nuevas iniciativas empresariales:

— Las Iniciativas Locales de Empleo.
— Los Proyectos Piloto de Acción Rural.

A) *Iniciativas locales de empleo*

Este programa tiene como finalidad promover acciones que conduzcan a la creación de pequeñas empresas económicamente viables que, en colaboración con las entidades locales de Galicia, generen empleo estable.

Las iniciativas empresariales han de reunir los siguientes requisitos:

a) Desarrollar un proyecto empresarial innovador.
b) Generar puestos de trabajo estables.
c) Utilizar recursos locales ociosos o infrautilizados.
d) Estar promovidos, participados o cofinanciados por una Corporación Local.
e) No exceder inicialmente en su plantilla de 25 trabajadores.
f) No proceder del cambio de forma jurídica de empresas preexistentes ni estén participadas en más de una tercera parte de su capital por empresas de plantilla superior a veinticinco trabajadores.
g) Desarrollar un proyecto empresarial viable técnica, económica y financieramente.

Una vez calificado el proyecto empresarial como Iniciativa Local de Empleo puede acceder a las siguientes ayudas:

1. 700.000 pesetas por cada puesto de trabajo estable creado.
2. 500.000 pesetas en concepto de apoyo a la función gerencial.
3. Una subvención financiera de reducción de los intereses de los préstamos destinados a las inversiones necesarias para la puesta en marcha del proyecto que no puede superar las 700.000 pesetas por empleo estable creado.
4. Una subvención de hasta el 60% de los gastos necesarios para el inicio y puesta en marcha de la actividad, sin que en ningún caso el importe total de esta subvención pueda exceder de 5.000.000 pesetas.

B) *Proyectos piloto de acción rural*

Con el objeto de promover la creación de nuevas actividades económicas en las zonas rurales y conseguir al mismo tiempo la fijación de la población en estas comarcas evitando su despoblamiento este programa pretende fomentar la implantación de nuevas actividades económicas innovadoras en las zonas rurales y que, generando empleo estable para jóvenes desempleados menores de 30 años, promuevan un mayor aprovechamiento de los recursos endógenos de la zona, o la mejora de las estructuras productivas ya existentes, persiguiendo con ello el desarrollo económico y social de estas zonas.

Las ayudas no podrán exceder del 50% del coste de la medida que se vaya a implantar y su concesión es compatible con cualquier otra ayuda.

Del mismo modo que la Consellería de Familia y Promoción del Empleo, Mujer y Juventud, apuesta por la integración de los trabajadores discapacitados en la empresa ordinaria, también apuesta por desarrollar el espíritu de empresa entre los discapacitados apoyando la creación de nuevas iniciativas empresariales a través de estas líneas de ayudas.

3) PROGRAMA DE INTEGRACION LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS

La Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, dedica su título VII a la integración laboral de éstos y establece como finalidad primordial de la política de empleo, la integra-

ción laboral de los trabajadores minusválidos en el sistema productivo, mediante fórmulas especiales de empleo protegido.

La Comunidad Autónoma de Galicia en virtud del Real Decreto 1928/1984, de 12 de septiembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado, en materia de la Unidad Administrativa del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, gestiona desde el primero de diciembre de 1984 los programas de ayudas a la Integración del minusválido.

Este programa, a nivel estatal, está regulado en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 21 de febrero de 1986 y en la Orden de 22 de marzo de 1994.

La Consellería de Familia e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude, a través de la Dirección General de Fomento del Empleo, convoca con carácter anual el programa de integración laboral de las personas con discapacidad, que tiene por finalidad estimular cualquier iniciativa empresarial que genere empleo, preferentemente estable, para trabajadores minusválidos en situación de desempleo, facilitando diversas ayudas tendentes a posibilitar su correcta financiación. Para este año este programa se encuentra regulado en la Orden de 27 de abril de 1998 por la que se establecen los programas de ayudas para el fomento de la Economía Social, para el empleo autónomo y la integración laboral de las personas con discapacidad para el año 1998, publicada en el «Diario Oficial de Galicia», núm. 82, del 30 de abril de este año.

Dentro del programa de integración laboral de las personas con discapacidad hay dos líneas de ayudas:

A) Promoción de empleo autónomo de discapacitados.
B) Promoción de centros especiales de empleo.

Los recursos económicos que financian este programa proceden de las partidas presupuestarias que para este fin se asignan en los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma del ejercicio correspondiente y de las que se incorporan como consecuencia de la distribución territorial que la Administración Central del Estado hace de los créditos correspondientes del presupuesto estatal y del Fondo Social Europeo.

A) *Promoción del empleo autónomo de discapacitados*

Este programa tiene como finalidad promover la integración laboral de las personas con discapacidad mediante la concesión de ayudas a aquellos discapacitados desempleados que proyecten realizar

una actividad como autónomo por cuenta propia, siempre que sea titular del negocio o de la explotación.

Las ayudas consisten en:

— Una subvención financiera de reducción de los intereses del préstamo que solicite a una entidad financiera que, para este fin, hayan suscrito el correspondiente convenio de colaboración con la Consellería de Familia e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude. Esta subvención puede alcanzar las 500.000 pesetas.
— Subvención de hasta 400.000 pesetas destinadas a la financiación del activo fijo.
— Una renta de subsistencia de hasta 500.000 pesetas, destinada a garantizar, durante el inicio de la actividad unos ingresos mínimos que contribuyan a afianzar la incipiente actividad laboral, y en consecuencia, su puesto de trabajo.

Durante el año 1996 se constituyeron como autónomos 19 desempleados discapacitados y en 1997 éstos ascendieron a 33.

En consecuencia, se puede constatar que el establecimiento de las personas discapacitadas como trabajadores autónomos, continúa siendo una asignatura pendiente de cara a su plena integración laboral y a su incorporación al mercado de trabajo.

Potenciar la cultura empresarial y el carácter emprendedor, así como promover la creación del propio puesto de trabajo, como alternativa a las fórmulas tradicionales por cuenta ajena, constituye uno de los retos fundamentales que deberá asumir toda sociedad moderna y competitiva, no sólo en su afán de luchar contra el paro, sino también en la necesidad de generar riqueza y empleo estable.

Este reto puede y debe hacerse extensivo a un amplio colectivo de trabajadores discapacitados que, a pesar de las limitaciones que puedan derivarse de su discapacidad, están perfectamente cualificados y capacitados para integrarse en el mundo laboral, asumiendo el riesgo de crear su propia empresa, y pudiendo contribuir, a su vez, a generar nuevos puestos de trabajo.

B) *Los Centros Especiales de Empleo (CEE)*

La inversión de dinero público en los centros especiales de empleo hay que entenderla, hoy en día, en una doble vertiente, por un lado, como una obligación de las administraciones públicas que parte del cumplimiento de la normativa en cuanto a la generación

de empleo para personas con discapacidad que tengan difícil acceso al empleo ordinario, y por otro, en el marco del apoyo a las empresas de economía social que constituyen un sector muy importante en la generación de empleo en la actualidad y previsiblemente en el futuro.

El hecho de que en España los Centros Especiales de Empleo tengan la naturaleza de empresas productivas y participen en el mercado laboral, justifica plenamente la consideración de las líneas de apoyo a los mismos como política activa de empleo, sin perjuicio de que se trate de trabajo protegido. Y ello sin olvidar que la realización de un trabajo productivo tal como establece el RD 2273/85, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la LISMI, se establezca sin perjuicio de la función social que los centros especiales han de cumplir.

Esta modalidad de empleo protegido, a pesar de existir en otros países, cuenta en España con una gran tradición y una singular regulación que la convierte en una vía alternativa pero relevante dentro de las líneas de ayuda al empleo de los discapacitados. Conviene subrayar, sin embargo, la necesidad de exigir el cumplimiento estricto de las normas de competencia entre empresas, así como la sujeción de los centros especiales de empleo a las reglas de viabilidad económica y financiera propia de un proyecto empresarial. Este aspecto, el de la «empresarialidad» de estos centros constituye uno de los mayores avances de la política de fomento de empleo de los discapacitados en Galicia en estos últimos cuatro años.

El RD 1368/85 crea el marco jurídico de la relación laboral especial de personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo que comprende a aquellas personas que por la naturaleza de su discapacidad, no puede ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, siempre que su capacidad de trabajo sea igual o superior al 33%.

La Consellería de Familia e Promoción del Empleo, Mujer y Juventud, convoca con carácter anual, ayudas para la creación, ampliación y el mantenimiento de los Centros Especiales de Empleo:

a) Creación o ampliación de centros especiales de empleo:
   - Subvención para asistencia técnica, hasta un máximo del 50% de su importe (si se solicita a instancia de parte) o de un 100% (cuando sea promovida de oficio).
   - Subvención financiera de los intereses, por un máximo de seis, de los préstamos destinados a inversión en capital fijo. Para ello la Xunta tiene suscrito un convenio con la mayor parte de las entidades financieras.

- Subvención para financiar parcialmente la inversión en activo fijo en el caso de un proyecto de reconocido interés social.

b) Mantenimiento de Centros Especiales de Empleo:

- Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, así como las de recaudación conjunta, después de la autorización administrativa de la Consellería de Familia e Promoción del Empleo, Mujer y Juventud.
- Subvención del coste salarial de los puestos de trabajo con un importe máximo del 50% del Salario Mínimo Interprofesional.
- Subvención por la adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas por un importe no superior al 80% de su coste y, en todo caso, con una cuantía máxima de trescientas mil pesetas por puesto de trabajo.
- Subvención por una sola vez, destinada a equilibrar y sanear financieramente los Centros Especiales de Empleo para garantizar su viabilidad y estabilidad.
- Subvención para equilibrar el presupuesto en los Centros que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública e imprescindibles por la labor que realizan.

Hay que señalar que la ayuda máxima que se puede conceder por la creación o ampliación de Centros Especiales de Empleo no puede superar la cuantía de dos millones de pesetas por puesto de trabajo estable creado. Pero desde la firma del convenio con la Fundación ONCE al que ya se hizo referencia, esta ayuda puede alcanzar los cuatro millones por puesto con la aportación conjunta de la Xunta y la citada Fundación a razón de dos millones por cada entidad. Para la selección de los nuevos proyectos se creó una Comisión de seguimiento de este convenio, en la que participa, además de la Dirección General de Fomento del Empleo y la Fundación ONCE, la Dirección General de Servicios Sociales.

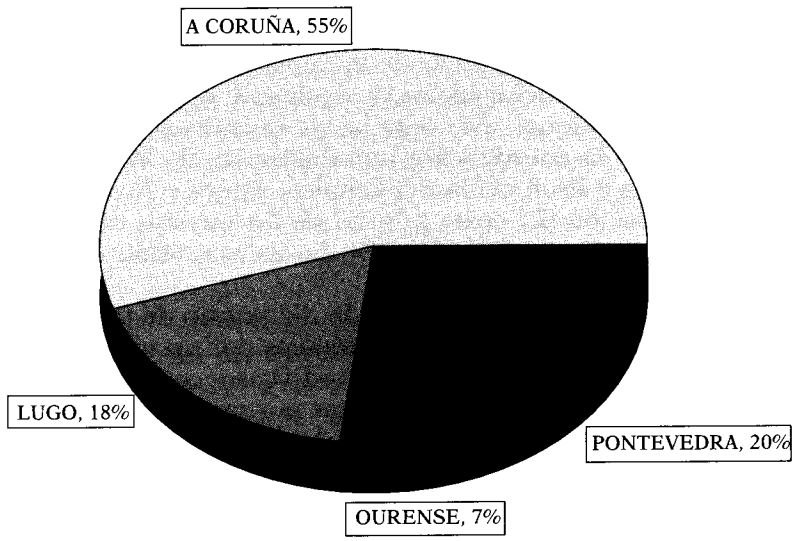
Análisis cuantitativo

A 31 de diciembre de 1997 estaban funcionando en Galicia 29 Centros Especiales de Empleo, distribuidos por las cuatro provincias del siguiente modo: 16 en La Coruña, cinco en Lugo, dos en Orense y seis en Pontevedra.

GRAFICO 4

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

(Distribución por provincias)



Las personas con discapacidad trabajando en Centros Especiales de Empleo en Galicia a 31 de diciembre de 1997 eran 443, lo que supuso un incremento del 26% respecto a la misma fecha del año 1996 (325).

Estos 443 trabajadores se distribuyen provincialmente del siguiente modo:

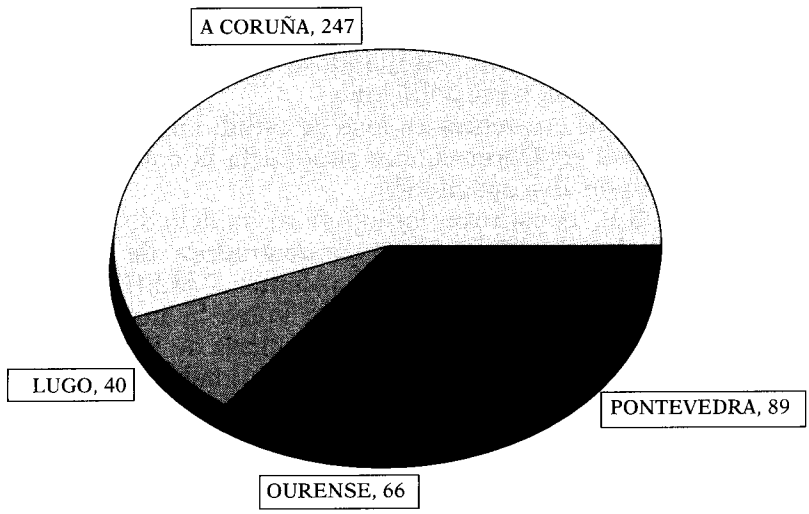
- A Coruña 247 (56%).
- Lugo 40 (9%).
- Ourense 66 (15%).
- Pontevedra 89 (20%).

El perfil más habitual de los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo de Galicia es varón mayor de 25 años con discapacidad física vinculado al Centro Especial de Empleo mediante contrato laboral indefinido y a tiempo completo.

GRAFICO 5

DISTRIBUCION DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN CEE

(Distribución por provincias)



En cuanto a los sectores económicos de producción, el 90% de estos Centros desarrollan su actividad en la Industria (59%) y en servicios (31%), mientras que el 10% restante dedican su actividad al sector primario.

El presupuesto destintado por la Consellería de Familia y Promoción del Empleo, Mujer y Juventud en el año 97 para atender las ayudas a la creación y mantenimiento de Centros Especiales de Empleo ascendió a 236.527.461 pesetas, lo que supuso un incremento del 35% con respecto al ejercicio anterior (154.121.521 pesetas).

Previsiones para 1998

Desde la Dirección General de Fomento de Empleo se prevé para este año un considerable incremento tanto en el número de Centros Especiales de Empleo como en el de puestos de trabajo que se van a crear en los mismos.

En este sentido, la creación de 12 nuevos Centros Especiales de Empleo, y la ampliación de la plantilla en otros siete, creándose alrededor de 300 nuevos puestos de trabajo.

En este sentido, es un hecho la consolidación del Centro Especial de Empleo GAREVOL, S.L., que inició su actividad en el año 1997.

Creado y gestionado por dos de las tres entidades más representativas del colectivo de discapacitados gallegos, la Confederación Gallega de Minusválidos (COGAMI) y la Federación de Asociaciones de Sordos del País Gallego (FAXPG), y apoyado financieramente por la Consellería de Familia y Promoción del Empleo, Mujer y Juventud y por la Fundación ONCE, contaba a 31 de diciembre del año pasado con una plantilla de 57 trabajadores, estimándose que, durante este año, se producirán 100 nuevas incorporaciones.

Por otra parte, se encuentra en fase de estudio un nuevo centro de trabajo de Garevol en Ourense, que supondría la contratación de 80 nuevos trabajadores discapacitados.

GAREVOL, S.L., constituye, tanto por su modelo de gestión, como por su actividad industrial como suministradora de una multinacional de gran solvencia (forrado de volantes DALPHI METAL), un buen ejemplo de como la colaboración entre la iniciativa privada (DALPHI METAL), las instituciones (Consellería de Familia y Promoción del Empleo, Mujer y Juventud) y las entidades de iniciativa social (COGAMI y FAXPG) puede poner en marcha proyectos empresariales viables, competitivos y rentables desde una perspectiva económica y social.

De este modo, las mejoras introducidas en la gestión de estos centros, el perfeccionamiento de los controles administrativos y la evaluación objetiva de los proyectos, unido al esfuerzo de colaboración, coordinación y gestión desarrollado por el movimiento asociativo que agrupa a los discapacitados gallegos, constituye el mejor aval para garantizar, por un lado, la supervivencia y continuidad de los propios centros, asegurando la competitividad y rentabilidad de sus productos, y, por otra parte, para posibilitar la integración laboral de aquellos trabajadores que, por razón de su discapacidad, no pueden integrarse en empresas y/o centros de trabajo ordinarios.

3. INICIATIVA COMUNITARIA EMPLEO-HORIZON

El Tratado de la Unión Europea firmado en Maastricht el 7 de febrero de 1992 recoge en el título octavo las pautas que inspiran la Política Social Europea, estableciéndose el marco de actuación de los países miembros en virtud de cuantas resoluciones, directivas o recomendaciones pudieran elaborar. Dichos valores serán recogidos primero en el Libro Verde y posteriormente en el Libro Blanco de la Política Social de la Unión Europea.

En 1990 se crean por la Comisión Europea las tres iniciativas EUROFORM, NOW y HORIZON, en cuya distribución se atiende

con preferencia las necesidades de los grupos sociales con más dificultades de acceso al empleo y a las regiones menos favorecidas (objetivo núm. 1).

En particular, la iniciativa HORIZON tenía como objetivo mejorar las condiciones de acceso al mercado laboral potenciando las destrezas competitivas de los minusválidos, profundizando en el conocimiento de la problemática del desempleo y la situación socioeconómica derivada de la minusvalía. La Administración Autonómica gallega procuró aprovechar esta fuente financiera de carácter extraordinario para acometer proyectos innovadores y complementarios de las líneas expuestas hasta el momento.

Ya en la segunda fase de HORIZON y de manera global Galicia recibió aportaciones de unos 990.000.000 de pesetas de los que la Xunta aportaría algo más de 116 millones y el resto el Fondo Social.

TABLA 7

AÑO	Presupuesto Total	Xunta	Fondo Social Europeo	Otros
1995	188.000.000	27.000.000	141.000.000	20.000.000
1996	404.000.000	45.000.000	303.000.000	56.000.000
1997	397.000.000	43.000.000	297.000.000	57.000.000

El desarrollo de estos proyectos están en fase de evaluación por lo que aún no es posible determinar el empleo generado. En todo caso puede afirmarse que su implementación trae consigo la puesta en marcha de nuevos métodos, la utilización de las nuevas tecnologías, el mayor conocimiento de los recursos y de las necesidades del colectivo, y el contacto con otros proyectos comunitarios.

Aunque la mayor parte de los proyectos incorporan innovaciones reseñables en materia de metodologías, formación, etc., el Proyecto DELFOS de enseñanza a distancia asistida por ordenador, promovido por la COGAMI, figura en la guía de buenas prácticas y fue tercer premio HELIOS.

Además de la mejora de la formación existen proyectos centrados en la creación de nuevas empresas, que utilizan la simulación empresarial como módulo de formación. También proyectos que utilizan las nuevas tecnologías como fórmulas de trabajo alternativas, en particular el teletrabajo. Así, el proyecto NODUS está teleformando a 25 personas en distintas cualificaciones, con la finalidad de crear una empresa de teletrabajo, a la vez que se investiga las habilidades necesarias para el teletrabajo, fórmulas legales, etc.

También se trabaja en el desarrollo de itinerarios para la inserción, y en el desarrollo de programas de información. Otros programas

buscan nuevas alternativas de empleo en consonancia con los quince yacimientos de empleo que identifica la UE.

TABLA 8

PROYECTOS COFINANCIADOS POR LA XUNTA DE GALICIA, PERIODO 1996-1997

ORGANISMO RESPONSABLE	Promotor	Título Proyecto	Coste Total
Xunta de Galicia	GOGAMI (Confederación Galega de Minusválidos)	NODUS (Teleformación para el teletrabajo)	200.000.000
	DG SERVICIOS SOCIALES	ITINERE	400.000.000
	INST. DESARROLLO COMUNITARIO	REDES (Integración de zonas y núcleos desfavorecidos)	150.000.000
	INEP	PROMIGA	125.000.000
	FUNDACION MENELA	Formación para el empleo personas autistas	95.000.000
	FAXPG. Sordos País Gallego	COAPS. Orientación y asesoramiento a personas sordas	225.000.000
	COGAMI	ECOEMPLEO Profesiones relacionadas con el medio ambiente	75.000.000

TABLA 9

PROYECTOS COFINANCIADOS POR LA XUNTA DE GALICIA, PARA DESARROLLAR EN EL PERIODO 1998-1999

ORGANISMO RESPONSABLE	Promotor	Título Proyecto	Coste Total
Xunta de Galicia	COGAMI	TRAVEMA (medio ambiente)	100.000.000
	COGAMI	HERMES (nuevas tecnologías)	218.187.932
	FAXPG (Sordos País Gallego)	PIONER (Integración laboral)	290.489.920
	IDC	Integración socio laboral	220.000.000
	AUTISMO GALICIA	Autismo Galicia	73.112.163
	FADEMGA (Fed. Asoc. Asoc. Minus. Psíquicos)	IAGO (Integración socio-laboral personas con disc. psíquica)	93.369.048

PRESENTACION ESPECIAL

Domingo Dosil Cubelo
Presidente de la Confederanción Gallega de Minusválidos (COGAMI).

Jesús Díaz Pereira
Secretario Ejecutivo de la Red Intergubernamental Iberoamericana para la Cooperación Técnica (RIICOTEC).

CENTROS ESPECIALES DE EMPREGO SIN ANIMO DE LUCRO

por
DOMINGO DOSIL CUBELO*

Tanto a nivel de Estado, como de Comunidad Autónoma de Galicia, se constata que la tasa de desempleo de la población activa con discapacidad es muy superior a la de la población no discapacitada, y eso a pesar de la existencia de incentivos, subvenciones y creación de centros especiales de empleo.

Sin entrar en valoraciones sobre los datos de población activa, según el sexo, edad, nivel académico, tipo de discapacidad y/o minusvalía, experiencia profesional; podemos decir que a nivel genérico se trata de personas que precisan de desenvolvimiento de habilidades laborales, de acciones de orientación profesional y de acciones formativas de acuerdo con las posibilidades laborales disponibles, ya que tienen niveles bajos de formación lo que sitúa al colectivo en demandantes de empleo de baja cualificación.

Los centros especiales de empleo responden a las dificultades de integración sociolaboral de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria, por lo que se presenta como una ALTERNATIVA, que debe tener entre otras, la finalidad de preparar a la persona, a su posterior desarrollo en el sistema laboral ordinario.

Por otra parte la *necesidad* de los centros viene determinada por la complejidad de los múltiples factores de los que depende la integración; factores sociales, individuales (capacidad, proceso formativo, necesidad de adquisición de habilidades laborales/ocupacionales), territoriales...

---

* Presidente de la Confederación Gallega de Minusválidos (COGAMI).

En los CEE las tareas que se realizan son exclusivamente laborales y las personas tienen una relación laboral formal, por lo que se puede determinar el porcentaje de disminución de la capacidad productiva de la persona, lo que lleva consigo a que se puede llevar a cabo la consideración de un trabajador/a de un CEE o de una empresa ordinaria, es decir, a través del análisis realizado en el transcurso del desarrollo de las tareas ocupacionales/laborales en el CEE podemos determinar si el CEE es la única salida laboral o pueden optar una vez pasado un período de aprendizaje a una empresa ordinaria, siempre teniendo en cuenta que la situación del mercado laboral ordinario sea propicia y que las políticas activas de empleo hagan esfuerzos por facilitar la contratación, y sobre todo posibiliten entre los empresarios información sobre este colectivo, además de programar la formación ocupacional teniendo en cuenta las necesidades del colectivo. No obstante, también es necesario defender el principio básico en el que se sustenta la creación de este tipo de centros, donde en ciertos casos los criterios empresariales ocupan un papel de viabilidad del centro y los promotores de los mismos se olvidan del papel social que deben de tener, vetando y estableciendo perfiles de selección por criterios totalmente empresariales.

COGAMI VE LA CREACION DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO SIN ANIMO DE LUCRO DESDE VARIAS OPTICAS

- La situación del mercado laboral en Galicia.
- La lenta incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral ordinario.
- Las características de la población activa con discapacidad.
- La no existencia de procesos de readaptación, ni de recuperación profesional.

COGAMI ANALIZA LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO COMO

- Una *respuesta* a las dificultades de integración laboral en la empresa ordinaria.
- Una *alternativa* que permita el primer paso a la empresa ordinaria.
- Una *preparación laboral/ocupacional* para si es posible el paso a la empresa ordinaria.

CRITERIOS PARA LA CREACION Y PUESTA EN MARCHA DE UN CEE

- Necesidad de generar empleo para las personas con discapacidad.
- Necesidades detectadas en una zona concreta en base al análisis del colectivo, a sus posibilidades de empleo, y a las oportunidades laborales.
- Estudios de viabilidad de propuestas empresariales que llegan a la Confederación.
- Iniciativas que responden a actividades consideradas como yacimientos de empleo.

FINALIDADES DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

- Adecuación de puesto de trabajo, trabajador/a.
- Observación porcentaje de disminución de la capacidad productiva.
- Determinación de las posibilidades de acceso a la empresa ordinaria (teniendo en cuenta las posibilidades que ofrece el mercado laboral y las capacidades de la persona).

Otros objetivos

- Trabajar en la línea de las empresas de Inserción.
- Actuar en el contexto estatal y de la UE. En cuanto al diseño de políticas activas de empleo.
- Crear y potenciar la infraestructura del movimiento asociativo.
- Hacer «visibles» los/as trabajadores/as con discapacidad.
- Acción de impacto social sobre la población discapacitada transformándola de activa en ocupada.

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO COGAMI (PROPIAS, PARTICIPADAS, TUTELADAS)

- Coregal. 26 trabajadores/as.
- Cooperativa As Lombas. 36 trabajadores/as.
- Garevol. 132 trabajadores /as y 30 en formación.
- Aixiña. 72 trabajadores/as.
- Agora. 29 trabajadores/as y 10 en formación.

- Grafinco. 5 trabajadores/as.
- Nudos. 7 trabajadores/as.
- Total: 307 trabajadores/as.

Iniciativas que se están tramitando

- Kimico (implantación de quioscos en la ciudad de A Coruña). Previsiones: 16 puestos de trabajo.
- Garevol Ourense (fase actual formación). Previstos: 80 puestos de trabajo.
- Carpintería. Muros (fase actual formación). Previstos: 7 puestos de trabajo.
- Total puestos de trabajo: 103.

CEGASAL

El 1 de abril de 1997 se crea la Asociación Empresarial Galega de Centros Especiales de Empleo sin Animo de Lucro:

- Centros Especiales de Empleo en los que la titularidad sea por lo menos del 51% del grupo de trabajadores que lo componen.
- Centros Especiales de Empleo de titularidad mayoritaria de una asociación sin ánimo de lucro.

Los beneficios deben repercutir en los trabajadores del centro o en una asociación sin ánimo de lucro perteneciente al movimiento asociativo, con la finalidad de dar respuesta a otras necesidades de aquellas personas del colectivo que nunca podrán alcanzar una mejor calidad de vida a través del desempeño en un puesto de trabajo.

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Actividades y/o Sectores Productivos

- Medio Ambientales.
- Artesanales.
- Gestión Empresarial.
- Servicios.
- Textil.
- Manuales (reparación artes de pesca, cableado...).
- Plástico.

- Carpintería.
- Diseño Gráfico e Impresión y productos Multimedia (CD-ROM y Vídeo).

COREGAL (CO. GA. MI. Reciclaxe de Galicia)

- Recuperación de papel, cartón y plástico para RECICLAR.
- Limpieza, recogida y destrucción certificado de documentación y archivos.
- Asesoramiento y gestión de sistemas de recogida selectiva de ayuntamientos.

Análisis y propuestas personalizadas para cada tipo de empresa.

Zonas de recogida

Mediante convenios con el Ayuntamiento y la Universidad...

- Santiago.

Zonas donde se puso en marcha con el proyecto ECOEMPREGO:

- Baio.
- Barbanza.

TRABAJADORES/AS (Coregal)

- Santiago: 11 trabajadores/as con discapacidad (9 operarios, 2 administrativas).
- Baio: 2 operarios.
- Barbanza: 6 operarios.

GAREVOL (Galega Recubertas de Volantes)

Mos-Pontevedra

- Empresa participada por: COGAMI y la Federación de Xordos do País Galego y Fundación ONCE.
- La actividad se centra en el forrado de volantes.
- Puesta en marcha de la actividad previo período de formación de 3 meses.

Número de trabajadores/as

- 132 hombres y mujeres, con discapacidades físicas y sensoriales.
- Personas de difícil inserción, sin cualificación profesional, con escasa formación.
- Están recibiendo formación 30 personas con compromiso de contratación.

Ampliación GAREVOL, OURENSE

- Creación de 80 puestos de trabajo.
- Estado actual. Período de formación con compromiso de contratación.

AIXIÑA: Artesanía de Galicia

- Ourense.
- 72 trabajadores/as.
- Realiza trabajos en: granito, pizarra, porcelana, repujado en estaño, cableado.

AS LOMBAS. Cooperativa

- Carnota. A Coruña.
- Número de trabajadores/as: 36.
- Iniciativa del *Grupo de Minusválidos da Bisbarra de Muros.*
- Actividad: Fabricación de bolsas, sacos, láminas, etc. Impresión de los anagramas y logotipos (flexografía).

AGORA

- Monforte, Lugo.
- Número de trabajadores/as: 29 y 10 en proceso de formación.
- Actividad: Cableado de automóvil y fabricación de colchones.

LOS FONDOS ROTATORIOS AL SERVICIO DE LA COOPERACION INSTITUCIONAL

por
JESUS DIAZ PEREIRA*

La Red Intergubernamental Iberoamericana de Cooperación Técnica surge como resultado de la I Conferencia Intergubernamental de Cooperación Técnica, en Madrid, en el año 1991, con el fin de articular una estructura permanente de apoyo mutuo, que permita el desarrollo de políticas sociales, sujetos a un ajuste económico que en lo social repercute frecuentemente de manera injusta. La Secretaría Ejecutiva está desempeñada con el consenso estatutario por la Coordinación de Programas en Iberoamérica del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).

El IMSERSO comprobó desde su primer proyecto multilateral, su integración laboral de lisiados de guerra en Nicaragua NIC87/MO3/SPA que esos fondos constituían, sobre todo en situación especialmente difícil, un excelente recurso para apuntalar los resultados del proyecto, mediante una salida propia evitando soluciones cerradas y no sostenibles como lo podrían ser los Centros Prácticos Laborales, donde el Estado en transición, no podría asegurar la subvención y sostenimiento de instituciones especializadas, ni la situación del mercado garantía para integrar una producción determinada.

En aquel caso, se buscó una fórmula «ad hoc» para que en las zonas de guerra, y tras estudiar los mercados locales la viabilidad de producción, se estableciesen las unidades de «capacitación-producción», asegurando la formación a la carta, la ampliación de plantillas o el apoyo por cuenta propia para su establecimiento como, autónomos.

---

* Secretario Ejecutivo de la RIICOTEC.

Seguidamente con las Asociaciones de Discapacitados se plantearon fórmulas de *microempresas*, especialmente familiares, que en el caso de discapacitados con limitaciones intelectuales actuaron como elemento de integración familiar y aseguramiento económico.

Al finalizar el proyecto habían quedado asentadas empresas como DISCATELBI o DISCATRANS, generadores de fondos económicos y aportando a la Comunidad servicios telefónicos, precisamente donde se carenciaba esta oferta: hospitales, instituciones públicas, Universidad, o integrándose en el Transporte público, etc.

El empleo de los Fondos Rotatorios fue uno de los resultados más impactantes del proyecto, hasta que así lo reconoció la Comisión Tripartita, precisamente por el marco de crisis en el que se estableció y las repercusiones que tuvo esta solución audaz, pues la OIT tardó dos años en aceptarla y dos meses en reconocer su éxito (el 11 de diciembre de 1991). A pesar de la irrupción del desarrollismo monetarista que inundó las tierras de Latinoamérica en los últimos años, soluciones de supervivencia como los Fondos Rotatorios de micropréstamos para microempresas constituyen auténticas bolsas, donde los Discapacitados, por sistema de implosión, se incorporan a su propio proyecto productivo, resultado de su proceso rehabilitador.

La evidencia nos ha enseñado que la Rehabilitación no termina en los Centros de Rehabilitación y que la fase decisiva de todo el largo proceso se la juega el Sistema Rehabilitador en la propia Comunidad. ¿Para qué nos sirve invertir tantos dólares en una buena evaluación u orientación, si luego no formamos a nuestros discapacitados en tareas idóneas? ¿De qué sirven tantos proyectos de capacitación, si nuestros pacientes no logran posteriormente vivir de su propia fuerza de trabajo?

Por supuesto que no deben ser los Fondos Rotatorios fórmulas exclusivas de encauzamiento, pero debe contarse con ellos como algo más que una mera receta para los actuales dolores de la frustración rehabilitadora.

Los Fondos Rotatorios apoyan el proceso rehabilitador, pero no lo sustituye, evitan convertir la rehabilitación en la historia de un itinerario agotado antes de ser iniciado, y coloca el énfasis de la recuperación profesional en el desarrollo de las capacidades residuales lo más completas posibles del usuario, un desarrollo a escala humana, donde el sujeto aprende en su funcionalidad a interactuar como sujeto agente y productivo, buscando y viviendo las fórmulas creativas que cada individuo, pueda encontrar congruentemente con las aspiraciones y expectativas reales pueda encontrar su rol participante en el medio comunitario. Este nuevo enfoque nos permite contextualizar ese desarrollo y sistematizar las bases para el mismo.

Como responsables que somos, en cierta medida, de la ejecución de políticas nacionales de atención a Discapacitados, les pido que colaboren a través de sus reflexiones, de forma que podamos establecer a modo de guía un documento que recoja los buenos modos y resultados para la gestión de los Fondos, procurando que se mantenga su Rotación, porque es la mejor garantía de sus efectos.

El crédito sirve si el capital sirve para la viabilidad del proyecto y se devuelve para que otro haga su relevo en la rueda económica de la vida activa, satisfaga las necesidades personales y/o familiares, incremento el nivel y calidad de vida y sin eufemismos, que faciliten la participación e integración —también económica— del discapacitado en la sociedad, evitando la pobreza, el desempleo y la marginación social, problemática triangular que como reconoce el propio Programa de Acción de la Cumbre Mundial de Copenhague (marzo del 95), se incremento incontroladamente en nuestros países, haciendo nuestra, como Red Intergubernamental, la tarea de sus firmantes: atacar las causas subyacentes y estructurales y sus penosas consecuencias, a fin de reducir la incertidumbre y la inseguridad en la vida de los seres humanos, tal y como se reconoce en los principios básicos que inspiraron nuestra Declaración de Cartagena de Indias en la II Conferencia Intergubernamental en octubre del 92.

OBJETIVOS DEL FONDO ROTATORIO

A continuación se detallan los objetivos principales de los fondos rotatorios:

- Impulsar el desarrollo económico y social de las personas con discapacidad.
- Logro de una autonomía personal para las personas con discapacidad (subsistencia) que sea facilitadora de su inserción social (participación).
- Teniendo en cuenta su fuerza de trabajo (capacidad) la viabilidad del proyecto personal y la situación mercado, llevar a cabo de forma eficiente sus actividades productivas.

ORIGEN DE LOS RECURSOS

El origen de los recursos para la financiación puede provenir de fuentes variadas como son:

- Cooperación Internacional.
- Recursos Estatales.
- Recursos privados, con referencias al reglamento.

CARACTERISTICAS DEL CREDITO

Las características de los créditos en función de los beneficiarios son las siguientes:

— Individual: discapacitado.
— Grupal: Dos o más personas con discapacidad, familiares o tutores, fuente de protección en situación de dependencia. Se acepta la participación de los no discapacitados si se estima imprescindible para el proceso productivo.

BENEFICIARIOS

— Discapacitados, o familiares relacionados en primera instancia con la protección de los mismos en los supuestos que se han mencionado anteriormente.
— Que dispongan de la capacitación suficiente para asumir el desarrollo de un proyecto viable (tanto en aspectos técnicos como de mínima capacidad de autogestión), a partir del estudio previo, con el fin de garantizar la real, efectiva y duradera generación de empleo.
— Ciertas garantías y avales: que juntamente con el estudio de viabilidad del proyecto garanticen la devolución puntual de las cantidades según los plazos e importes acordados, y por lo tanto la rotación de los créditos.

La actividad a financiar debe constituir la principal fuente subsistencia, con el fin de que sean apoyados aquellos potenciales beneficiarios que no disponen de otros recursos para su subsistencia.

MONTOS A FINANCIAR Y PLAZOS DE DEVOLUCION

Según los reglamentos y condiciones de cada país el importe unitario de los créditos puede sufrir variaciones, pero las cantidades más frecuentes son:

a) Créditos individuales $ USA 3.000.
b) Créditos grupales $ USA 4.500.

En ocasiones el CCS (Comité de Crédito y Seguimiento) puede modificar razonablemente los topes, como se ha mencionado anteriormente.

Los plazos para su devolución son de 3/4 años con posible período de gracia.

MODELO GENERAL DE ORGANIZACION DE UN FONDO ROTATORIO

Organismo Responsable

Es el designado para tramitar y efectuar el seguimiento del crédito, generalmente se designa para tal fin a un organismo de servicios sociales y/o relacionado.

En el se ubica físicamente la tramitación de los fondos rotatorios.

El CCS (Comité de Crédito y Seguimiento)

El CCS es el órgano encargado de la gestión, ejecución y seguimiento de los fondos rotatorios en cada uno de los países, con el fin de garantizar a lo largo del tiempo la transparencia en la gestión así como velar por la rotación del capital aportado.

Funciones:

— Definir normativa y reglamentos crediticios, estudios de viabilidad y aprobaciones.
— Seguimiento y atención a la morosidad.

Miembros:

— Presidente.
— Secretario/a.
— Representación estatal.
— Representación entidades financieras vinculadas al fondo.
— Representación organizaciones discapacitados.

Unidad Ejecutora

— Red de ONGs locales: que apoya continuamente el proceso de difusión de la información al respecto, así como la captación de posibles beneficiarios.
— Red del Organismo responsable: cuyos recursos son puestos al servicio de la difusión, información y tramitación de los créditos.

— Red de un Banco Público.
— Red de organizaciones de apoyo.
— Coordinador jefe.

ESTADO DE SITUACION DE LOS FONDOS ROTATORIOS

País	**Año**	**Cantidad Inicial**	**Organismo Donante**	**Entidad Responsable**
Nicaragua	91	36.853 $ USA	IMSERSO/AECI	INATEC
Guatemala	93	60.000 $ USA	IMSERSO/AECI/PRODERE	M.º de Trabajo Fundabien
Costa Rica	92	17.000 $ USA	RLA 89/IMSERSO	Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial
Panamá	94	40.000 $ USA	IMSERSO/AECI	M.º Trabajo DG Empleo
Chile	95	10.000 $ USA	CHI-93.M05/IMSERSO	FONADIS

ESTADO DE SITUACION DE LOS FONDOS ROTATORIOS

País	Total Actual	Montos	Intereses	Plazos	Resultados
Nicaragua	41.856 $ USA	Ind. 750 Col. 2500	12% agropec. 15% artes, esc, 18% comercio	12 meses Ampliable a 18	33 créditos en 5 departamentos
Guatemala	279.000 $ USA	Ind. 130 Col. 487	12% ITX 16% depart.	12 meses	48 meses/260 créditos han rotado una vez
Costa Rica	181.000 $ USA	Ind. 2000 Col. 3200	15% revisable	48 meses maquinaria 36 m. mat. perecedero	Créditos a comercio y servicios
Panamá	134.154 $ USA	Ind. 500 Col. 2500	6%	—	Cooperativa 52% del territorio 1 rotación
Chile	80.000 prest. 20.000 gest.	Ind. 340-400 Col. 340-900	DGB.IWT mercado	12 meses	En iniciativa

MESA REDONDA

«Presentación de experiencias de creación de microempresas formadas a través de Programas HORIZON»

Juana María García González
Asociación Regional Murciana de Hemofilia.

Aurelio García Gallego
Presidente de la Asociación Guayente.

Eloísa Marín Fernández y Teresa Agudo López
Asociación «Lejeune» Síndrome de Down de Cádiz y Bahía.

PRESENTACION DE EXPERIENCIA DE CREACION DE MICROEMPRESA FORMADA A TRAVES DEL PROGRAMA HORIZON

por
JUANA MARIA GARCIA GONZALEZ*

La Asociación Regional Murciana de Hemofilia es una entidad sin ánimo de lucro, creada en 1977, estando declarada de utilidad pública por orden 13/06/97 por el Ministerio del Interior, y registrada en la Consejería de Sanidad y Política Social de la Región de Murcia como entidad, centro y servicio.

Sus fines son el tratamiento, prevención y normalización social de la Hemofilia, las portadoras del defecto, afectados y familiares, tratando de mejorar su calidad de vida, fomentar su formación y capacitación laboral y social, posibilitando una atención integral a los mismos.

Esta Asociación es miembro fundador de la Federación Española de Hemofilia (FEDHEMO), así como de la Federación de Asociaciones Murcianas de Discapacitados Físicos (FAMDIF-COCEMFE).

ANTECEDENTES DEL PROYECTO

En 1996 la Federación Española de Hemofilia (FEDHEMO), en coordinación con la Asociación Regional Murciana de Hemofilia, elaboró un estudio con jóvenes hemofílicos entre 18 y 30 años, en el que se detectó que un 70% presenta un alto grado de fracaso escolar, lo que implica una baja formación.

* Asociación Regional Murciana de Hemofilia.

En este estudio, también se refleja la falta de recursos económicos y culturales.

La formación laboral de los afectados de hemofilia entre 18 y 30 años es media/baja, por haber quedado excluidos de los procesos formativos y productivos normalizados, al haber sufrido carencias en el tratamiento socio-sanitario de su discapacidad, hasta mediados de los años 80.

Los datos escolares reflejan un alto grado de desmotivación de los jóvenes.

Ante esto, la Asociación se planteó paliar las carencias de formación socio-laboral a través de iniciativas que fomentaran la formación y el empleo. Conociendo las iniciativas del FSE y basándonos en las recomendaciones del Libro Blanco de Delors, se presentó un programa a la iniciativa HORIZON-EMPLEO.

Dentro de dicho proyecto, la relación de acciones a desarrollar durante los años 1998 y 1999 son las siguientes:

ACCIONES A DESARROLLAR EN 1998/1999

1. Estudio de la población diana (discapacitados de hemofilia entre 18 y 30 años), en la Comunidad Autónoma de Murcia, mediante encuesta, la cual recoge entre otros: datos socio-familiares, grado de instrucción de la población, diversos aspectos psico-sociales, etc.
2. Motivación de la población diana antes indicada, a través de actividades específicas como son: fomentar la autoestima, ofrecer orientación socio-laboral (legislación sobre empleo, nuevos yacimientos de empleo, técnicas de búsqueda de empleo, presentación de curriculums).
3. Información, asesoramiento, orientación, seguimiento y motivación a 24 alumnos, a nivel individual, por un equipo multidisciplinar compuesto de trabajador social, psicólogo y economista, con una intervención de 400 horas durante 1998 y otras 400 horas durante 1999.
4. Intercambios con los partenaires transnacionales de metodología, experiencias sobre formación con nuevas tecnologías y creación de empresas mixtas (iniciativa privada/ONG).
5. Dos cursos de formación «Aplicaciones del poliuretano, Resinas y Fibra-Poliéster», de 620 horas de duración cada uno, dirigidos a un total de 24 alumnos.
6. Creación de una empresa mixta, con la contratación de al menos 10 de los alumnos formados. Dirigida a la fabricación y comercialización de productos de poliuretano, resinas y fibra-poliester. La

misma contará con un aula de formación continua, para discapacitados, en estas materias.

COFINANCIADORES, COLABORADORES Y SOCIOS EN ESTE PROYECTO

Dadas las características del proyecto, se hace necesario contar desde el principio con entidades públicas y privadas que colaboren en él y lo cofinancien, así como contactar con socios, tanto a nivel nacional (socios transregionales), como de la Comunidad Económica Europea (socios transnacionales), para el intercambio de metodología, experiencias sobre formación con nuevas tecnologías y creación de empresas mixtas.

Las entidades cofinanciadoras son:

— Consejería de Sanidad y Política Social de la CC.AA, de Murcia.
— Fundación ONCE.
— Empresa privada «Sistemas Comerciales Volum's».

Las entidades colaboradoras son:

— Federación de Servicios Públicos de UGT (CER–UGT Murcia).
— Federación Española de Hemofilia (FEDHEMO).
— Federación de Asociaciones Murcianas de Discapacitados Físicos (FAMDIF).

Posteriormente se adhieren:

— Escuela de Ingeniería Técnica de Cartagena.
— Excmo. Ayuntamiento de Alcantarilla.

Los socios transnacionales son:

— GEAC (Francia).
— ENAIP (Italia).
— Comuna de Travia (Palermo–Italia).

Los socios transregionales son:

— Federación Española de Hemofilia (FEDHEMO)

POBLACION DIANA: CARACTERISTICAS Y SELECCION

Los cursos están dirigidos a jóvenes con discapacidad física-orgánica, de 18 a 40 años, preferentemente hemofílicos (aunque no se descarta cualquier otro tipo de discapacidad), residentes en la Comunidad Autónoma de Murcia, en situación de desempleo y con baja formación laboral.

Las acciones de selección se realizan mediante un anuncio del curso en el diario regional de mayor tirada, a través de la bolsa de trabajo de la Federación de Asociaciones Murcianas de Discapacitados Físicos, y a través de las oficinas del INEM.

Los criterios que se tienen en cuenta principalmente para la selección de los alumnos que van a realizar el curso son: la motivación personal, las cargas familiares, el tipo de minusvalía, la experiencia laboral y la situación económica.

CRITERIOS DE SELECCION DEL PROYECTO

Para seleccionar el área productiva en la que se encuadra este proyecto, hemos tenido los siguientes criterios.

Se buscan sectores con tecnología innovadora, en las que exista poco o nulo desempleo.

En nuestro caso, mediante consultas en la Cámara de Comercio y el INEM, se constató que no existe casi desempleo en nuestra Región en la fabricación de productos derivados del poliuretano, resinas y fibra poliéster.

Posteriormente, se gestionó la localización de empresas de estos sectores que estuviera dispuestos a dar cursos teórico-prácticos en su empresa, ofreciéndoseles la financiación de los mismos.

Una vez concertados los cursos con la empresa, se elabora la guía didáctica en colaboración con la misma.

PROGRAMA DE LOS CURSOS DE FORMACION

Los cursos son de carácter teórico-práctico, con una duración de 620 horas cada uno de ellos.

Están desarrollados dentro de las propias instalaciones de la empresa, tanto las clases teóricas como las prácticas. Se imparte la formación en las distintas secciones de la misma.

Se incluye un módulo de orientación profesional, ya que no se puede colocar en la empresa de nueva creación a todas las personas que realicen el curso, con lo que algunos de ellos deberán buscar trabajo en otras empresas. También se incluye en los cursos un módulo de prevención de riesgos laborales, ya que es importante que todos los trabajadores tengan nociones sobre este tema.

El proyecto se compone de dos cursos, uno a realizar en 1998 y otro en 1999. Cada uno de ellos cuenta con 12 alumnos.

En cada curso, como mínimo 5 de los alumnos serán contratados en la empresa, que es el objetivo final del proyecto.

PROYECTO DE VIABILIDAD DE LA EMPRESA

Al ser el objetivo fundamental la creación de una empresa mixta, donde trabajen las personas que han realizado el curso, se hace necesario un estudio de viabilidad para centrar la producción necesaria y el rendimiento, así como un estudio del mercado potencial al que irá destinada la producción.

Este estudio ha sido elaborado por una consultoría, que ha sido contratada en 1998 por la Federación de Asociaciones Murcianas de Discapacitados Físicos (FAMDIF), para dar asesoramiento a proyectos emprendedores promovidos por cualquiera de las asociaciones que componen la Federación, en colaboración con el economista de la Asociación Regional Murciana de Hemofilia adscrito al programa.

El estudio recoge la viabilidad de la empresa con una proyección a 3 años, incluyendo el mismo una posterior ampliación de las líneas de producción, cuyos resultados reflejan un margen de beneficios de aproximadamente un 20%.

También incluye un estudio de mercado, tanto a nivel nacional, como del resto de países de la Comunidad Económica, reflejándose unos mercados potenciales en Portugal, Italia, Francia, Holanda y Alemania.

GESTIONES PARA LA PUESTA EN FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA

Dado que el proceso de creación de una empresa, y la gestión de toda la documentación necesaria para su puesta en funcionamiento lleva algún tiempo, dichas gestiones se llevan a cabo simultáneamente con la realización del primer curso, para que al finalizar el mismo, todo esté preparado para la contratación de los alumnos y el comienzo de la producción.

La forma jurídica puede ser de diversas formas. Nosotros hemos elegido la de «Sociedad Limitada», ya que creemos que es la más adecuada para la empresa que vamos a crear. La composición accionarial de la misma es el 50% la Asociación Regional Murciana de Hemofilia y 50% capital privado.

Respecto a las gestiones para poner en funcionamiento la empresa, primeramente hay que solicitar el nombre que queremos dar a nuestra empresa al Registro de la Propiedad Industrial. En nuestro caso, el nombre que nos ha sido concedido es el de «POLIMEROS DECORATIVOS, SL».

Una vez aprobado el nombre, se procede a la redacción y firma de las Escrituras de la Sociedad. Dichas escrituras deben ser registradas

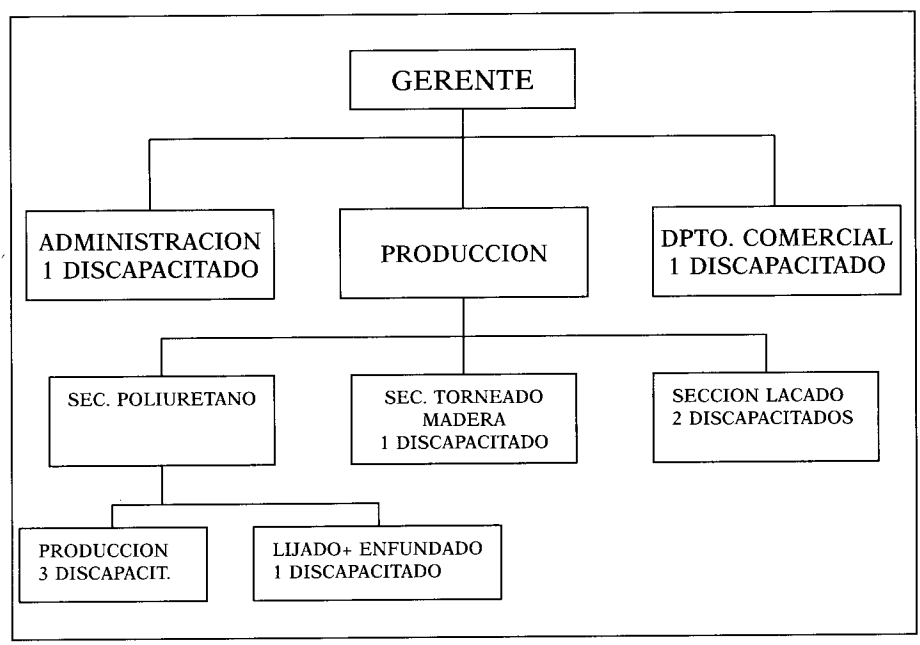
en el Registro Mercantil de la zona en la que se ubique dicha empresa. Al mismo tiempo, se puede solicitar el CIF provisional y el alta de la empresa en la Delegación de Hacienda. Una vez concedido el CIF, se debe pagar el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados en las oficinas de la Comunidad Autónoma. Al mismo tiempo, se puede solicitar el alta en el Impuesto de Actividades Económicas en el Ayuntamiento de la ciudad donde se ubique la empresa. También hay que pedir la licencia de apertura del local en el que se vaya a instalar la fábrica, en la Consejería de Urbanismo.

Con todo esto, y una vez registradas las Escrituras, ya se puede empezar a trabajar.

En nuestro caso, al tener prevista una plantilla de trabajadores en su mayoría minusválidos, se va a solicitar la calificación de la empresa como «Centro Especial de Empleo», con lo que se consiguen unas ventajas de tipo fiscal, que consisten en la exención de las cuotas a la Seguridad Social de todos los trabajadores minusválidos de la empresa, así como una subvención del 50% del Salario Mínimo Interprofesional para los trabajadores discapacitados.

FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA

ORGANIGRAMA



En la sección de producción se trabajará a 2 turnos en la fabricación de bustos de poliuretano, con una producción mensual media estimada de 2.400 unidades.

En la sección de lijado y enfundado, es donde se lijan los bustos anteriores, y se cubren de una funda de algodón.

En la sección de torneado de la madera, se manipulan las bases, los palos y los tapes que sirven de soporte y adorno al busto.

En la sección de lacado, se lacan todas las piezas de madera que componen la pieza.

Es imprescindible la contratación de personal especializado en las secciones de administración, comercial y gerencia. Aunque se trate de una empresa promovida por una Asociación, la dirección de la misma no puede llevarse a cabo desde dicha Asociación, sino que debe funcionar como el resto de las empresas, con un equipo preparado.

Respecto a la red comercial, nuestros clientes son empresas distribuidoras de productos para comercios. De esta manera, no tenemos que dirigirnos al cliente particular, lo cual supondría un costo muy alto en el departamento comercial.

El territorio nacional lo tenemos prácticamente cubierto, por lo que para aumentar la actividad, debemos dirigirnos al mercado exterior. Ya tenemos contactos con clientes en Portugal, Italia, Francia y Holanda.

El proceso de localización de nuevos clientes en el extranjero, lo hacemos mediante las oficinas comerciales de los distintos países, así como del ICEX (Instituto Español de Comercio Exterior), solicitando listados de empresas del sector, a las que posteriormente nos dirigimos ofertando nuestros productos, mediante teléfono o fax. Por este proceso, aparte de los países indicados anteriormente, ya tenemos nuevos contactos en Bélgica y Alemania, con los que estamos en las primeras fases de la relación comercial.

PROYECCION DE FUTURO

Una vez consolidados en la venta de bustos de poliuretano, tenemos prevista la ampliación a nuevas líneas de producción, que son la fabricación de bustos de fibra de vidrio y de pequeñas piezas de resina.

Para realizar esa ampliación, es necesaria una mayor inversión, por lo que esperaremos a tener beneficios para reinvertirlos en comprar más maquinaria.

En cualquier empresa es imprescindible tener una idea de futuro, aunque con el paso del tiempo, esta puede ir perfilándose.

Con respecto a los beneficios generados por la empresa, cuando se realice un reparto de los mismos, la cantidad no reinvertida en la empresa correspondiente a la Asociación Murciana de Hemofilia, se destinará a sus programas bio-psico-sociales, entre los que se encuentra:

— Escuelas de padres.
— Jornadas de formación para niños hemofílicos en los que se les enseña a autotratarse su enfermedad.
— Campañas de mentalización social.
— Encuentros de hijos y hermanos de afectados, etc.

Todo esto es posible al estar nuestra Asociación declarada de Utilidad Pública por Orden 13/06/97 por el Ministerio del Interior, y aplicando la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de fundaciones y de incentivos fiscales a la participación privada en actividades de interés general.

JARDINERIA VALLE DE BENASQUE, S.L. UNA RESPUESTA LABORAL A LOS DISCAPACITADOS DEL VALLE DE BENASQUE, MEDIO RURAL DE ALTA MONTAÑA

por
AURELIO GARCIA GALLEGO*

Estamos muy agradecidos a la organización de las jornadas por haber contado con nosotros para exponer nuestra iniciativa. Este hecho nos ayuda en nuestro propósito de difundir lo máximo posible un método de trabajo, el que estamos desarrollando en el Valle de Benasque. Pensamos que puede ser aplicado a muchos entornos similares en el país y en Europa. Sin duda, puede contribuir a dar respuesta a la gran problemática existente con las personas discapacitadas adultas en las zonas rurales europeas.

1. JARDINERIA VALLE DE BENASQUE, S.L.: RESULTADO DE UN PROCESO Y UN MEDIO DE EMPLEO

Fundamentalmente es el resultado de un proceso y a la vez un medio de inserción laboral. Resultado en cuanto que es uno de los objetivos que se trazó la Asociación Guayente a través del Centro de Integración sociolaboral: El Remós para insertar social y laboralmente al colectivo de discapacitados psíquicos en el Valle de Benasque. Medio, en cuanto que esta empresa es y debe ser el vehículo que garantice la inserción laboral y la financiación de los servicios de acompañamiento continuo que este grupo de trabajadores precisan.

---

* Presidente de la Asociación Guayente.

2. DESCRIPCION DEL PROCESO

2.1. El contexto socioeconómico

Valle de Benasque, valle pirenaico ubicado en el extremo nororiental de la provincia de Huesca, territorio aragonés fronterizo con Francia y Cataluña, rodeado por las montañas más elevadas de la cordillera. En este bello paraje natural se ubica una población de 3.800 habitantes en una superficie de 700 km^2 (5,4 habitantes por km^2). Distribuidos en 42 pueblos: Benasque 800 habitantes, Castejón de Sos 400 habitantes, otros tres pueblos que superan el centenar de habitantes y el resto de lugares que en su gran mayoría no superan los cincuenta habitantes.

Una economía basada en el turismo-servicios, sobre todo la parte alta del Valle (Benasque y Cerler) y en la ganadería extensiva de montana, el resto de sus municipios.

2.2. El colectivo de personas discapacitadas

En este contexto habitan once personas discapacitadas adultas, que tienen entre veinticuatro y cuarenta y cinco años. Con una gran variedad de discapacidades psíquicas: deficiencia mental (leve, media y severa), enfermedades mentales (esquizofrenia), parálisis cerebral, multideficiencias e invidentes.

2.3. Servicios que *ofrecía* el entorno

Desde la atención formal, los servicios propios de un centro de salud, el apoyo puntual de una trabajadora del servicio social de base y una educadora de adultos. Destacar que la unidad de salud mental del INSALUD se encuentra en Barbastro (100 km, una hora y quince minutos de distancia en coche). Sin embargo, sí existía un nivel muy aceptable de aceptación y apoyo informal por parte de los habitantes del Valle.

Existía una gran necesidad de establecer un servicio de atención, desarrollo personal, formación, inserción laboral, orientación familiar y apoyo a la integración social.

2.4. Organización institucional

En el año 1993 de forma personal, soy hermano de uno de los discapacitados, promuevo el encuentro de todas las familias del Valle

que tenían la misma necesidad. A través de la Asociación Guayente, asociación cultural que promueve el desarrollo social, cultural y económico del Valle, empezamos a trabajar las bases del Centro de Integración Sociolaboral El Remós.

2.5. La creación del Centro de Integración Sociolaboral El Remós

En septiembre de 1994 abre las puertas el centro. La puesta en marcha fue todo un ejemplo de creación sin medios pero con recursos. El edificio, cesión de la empresa Eléctricas Reunidas de Zaragoza; el vehículo, donación de una familia; el psicólogo, convenio con la institución educativa La Salle; el dinero para pagar los formadores y los materiales a través de cursos de formación puntuales y sin continuidad (INEM, IMSERSO, Gobierno de Aragón)... El centro desde la fecha de apertura y sin tener financiación durante varios meses, nunca cerró sus puertas, puesto que prestábamos un servicio que no entendía de interrupciones.

El equipo de formadores durante este tiempo lo han compuesto: dos monitores laborales, un psicólogo, un administrativo a media jornada y dos cuidadores para la vivienda tutelada, además del apoyo de varias personas que hemos trabajado de forma voluntaria desde la junta directiva de la Asociación y desde las familias.

2.6. Las líneas de trabajo en el período 94-97

Este período ha coincidido, excepto en sus primeros dieciocho meses, con el programa HORIZON-EL REMOS, a través del cual hemos obtenido el apoyo técnico y la ayuda económica para desarrollar las siguientes líneas de trabajo:

1. Ajuste personal, desarrollo cognitivo, apoyo psicológico y coordinación con la unidad de salud mental.
2. Formación y prácticas laborales.
3. Sensibilización e información permanente al entorno social del Valle.
4. Diseño de la futura empresa.
5. Interacción con otras experiencias y entornos (efecto multiplicador y transnacionalidad).
6. Orientación y apoyo familiar.

2.7. La respuesta del entorno

Sin lugar a dudas, uno de los mayores avales del proyecto. El Valle ha asumido con orgullo y responsabilidad el apoyo que pre-

cisábamos para conseguir el refuerzo al apoyo social y la facilitación de la inserción laboral. Para ello se ha trabajado con un sistema de información permanente (radio local, boletín informativo de la asociación, prensa, charlas, visitas a colegios, puertas abiertas, implicación de voluntariado, trabajo en prácticas en el entorno local...).

3. LA EMPRESA EN EL CONTEXTO DEL RESULTADO DEL PROCESO

En este momento se acaban de crear tres estructuras diferenciadas y complementarias:

- Centro Especial de Empleo: Jardinería Valle de Benasque, S.L., que ha contratado a cinco de las personas discapacitadas del proyecto. En este momento contamos con el apoyo financiero de Trabajo del Gobierno de Aragón, para subvención del empleo.
- Centro Ocupacional: donde por el momento se integran las seis personas que no han logrado un nivel mínimo de adaptación laboral, y desde donde se continuará trabajando para conseguir su ocupabilidad.
- Vivienda tutelada, a fecha de hoy con una solución temporal en una abadía prestada. Estamos trabajando para adquirir apartamentos tutelados, que garanticen en un momento dado la vivienda y la supervisión en la vida cotidiana por parte de cuidadores y educadores.

4. ACTIVIDAD Y CLIENTES DE LA EMPRESA

La empresa ha nacido con una actividad principal: la jardinería. Es importante mencionar que es un Valle cada vez más turístico y que hasta la fecha no existía ninguna empresa dedicada a esta actividad. El trabajo de jardinería lo desarrollaban varias personas como actividad complementaria y puntual, pero nunca desde una oferta organizada. Este hecho, unido a la voluntad de colaborar con el proyecto por las personas del Valle, garantizan el trabajo en este sector.

En el ámbito de la jardinería ofrecemos los siguientes servicios: limpiezas, podas, mantenimiento, construcción de jardines, sistemas de riego, diseños... Además se desarrollan otras tareas complementarias, como la producción y venta de plantas, venta de maceteros y jardineras. Para ello disponemos de un invernadero y un punto de venta

en garden. También ofrecemos productos en representación comercial, como chalets y casas prefabricadas en madera, carteleras, señalización, etc.

Por cuestiones de clima, no olvidemos que estamos ubicados en un Valle con una media de altitud en los pueblos de 1.200 metros, estamos obligados a trabajar con mucha estacionalidad. Sólo los meses de abril a octubre son buenos para trabajar y no siempre las lluvias lo permiten, por lo que estamos desarrollando estrategias para encontrar otras actividades complementarias que garanticen la viabilidad económica de la empresa. Por el momento se complementa con la producción y venta de artesanía, para ello hemos abierto una tienda al público donde se desarrolla esta actividad.

Nuestros servicios son contratados por urbanizaciones, comunidades de vecinos, ayuntamientos, particulares, empresas, hoteles, campings, comercios.... Por el momento el trabajo supera a la capacidad de producción por lo que tenemos que contratar eventualmente peones «normales» y en el momento que aumente de forma desestacionalizada la producción contrataremos a más trabajadores discapacitados.

5. ORGANIZACION DE LA PLANTILLA

En este momento tenemos una organización temporal para recorrer el camino que lleva desde la mentalidad de un centro social, formativo y educativo a una empresa productiva que además atienda a las necesidades de apoyo personal que precisa nuestro colectivo.

Para ello al frente del proyecto, en su conjunto, es decir, CEE, CO y vivienda, está una directora, con formación en gestión de proyectos sociales europeos. Esta persona gestiona además las medidas de formación y desarrollo enmarcadas en el actual programa HORIZON INTREVALL para el período de 1998 y 1999. Además está ayudando a organizar y sistematizar las tareas productivas.

Dedicados plenamente a la producción están los cinco trabajadores discapacitados, dos jardineros que además desarrollan tareas de formación continua en el trabajo, un educador a jornada parcial y una persona que desarrolla tareas administrativas a media jornada. Los dos jardineros también se dedican al trabajo de organización y comercialización.

Para los trabajos de diseño tenemos la colaboración de técnico independiente que diseña y forma en algunas tareas a parte de nuestros trabajadores.

6. LOS SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

Entendemos la producción como un medio, no es un fin en sí mismo. Este medio tiene un sentido evidente: la ocupación laboral, por el momento como empleo protegido pero sin descartar siempre que se pueda el empleo normalizado.

Pero además, debemos garantizar, la producción ayuda a ello, el desarrollo personal y la integración social del colectivo. Las personas discapacitadas tienen acceso al apoyo de un psicólogo, la coordinación con el psiquiatra de Barbastro, siempre que sea necesario, la asistencia al aula de educación de adultos del Valle, la participación en actividades deportivas en colaboración con el servicio comarcal de deportes, la convivencia con jóvenes voluntarios que colaboran en las tareas de producción y actividades de la vida diaria, así como a la participación de un completo programa de acompañamiento a la vida diaria que se desarrolla a partir de los cuidadores y educadores de la vivienda tutelada.

Hasta aquí las líneas generales de un proyecto cuyo valor más destacado es el demostrar que en el medio rural se pueden ofrecer servicios a este colectivo, que además el contexto socioeconómico favorece la integración social y laboral, con mayores posibilidades de las que ofrece un medio urbano.

Por el momento no hemos encontrado proyecto en entornos similares y creemos que son entornos muy favorecedores de la inserción, no sólo con los discapacitados autóctonos sino también para otros que pueden encontrar en este medio un entorno social favorable para acogerles. Siempre y cuando se respete un porcentaje óptimo para encontrar esta integración, sin desnaturalizar los procesos y respetando la «capacidad de integración».

Estaremos muy satisfechos si nuestra experiencia puede servir de referencia a otras similares, ni que decir tiene que nuestra disponibilidad es total para animar y ayudar a otras iniciativas.

EXPERIENCIAS DE CREACION DE MICROEMPRESAS FORMADAS A TRAVES DEL PROGRAMA HORIZON

por
TERESA AGUDO LOPEZ*
ELOISA MARIN FERNANDEZ**

1. INTRODUCCION

La Asociación Síndrome de Down «Lejeune», de Cádiz y Bahía, ha constituido una Entidad mercantil denominada «Talasa Bahía de Cádiz, S.L.».

Antes de entrar a explicar las características, objeto y pretensiones de esta entidad, es oportuno y conveniente hacer unas breves referencias estadísticas respecto a las personas con Síndrome de Down; explicar un poco cuándo nace y por qué la Asociación Síndrome de Down «Lejeune» de Cádiz y Bahía; entrar, siquiera sea someramente, en las iniciativas europeas en favor de las personas con discapacidad, y en concreto la Iniciativa Horizon: Proyectos Interface e Intercom; cuál es nuestra filosofía en orden a la creación de estructuras de empleo, y, finalmente, por qué hemos constituido TALASA BAHIA DE CADIZ, S.L. y no una entidad inmersa o conceptuada como Economía Social.

2. BREVES REFERENCIAS ESTADISTICAS

Treinta y seis millones de ciudadanos de la Unión Europea, o sea, cerca de un 10 % de la población, se ven afectados por una discapa-

* Abogada de la Asociación «Lejeune» Síndrome de Down de Cádiz y Bahía.
** Administradora de Talasa Bahía de Cádiz, S.L. Miembro de la Comisión de Inserción Laboral de la Asociación «Lejeune», Síndrome de Down de Cádiz y Bahía, y Presidenta de FEISD (Federación Española de Instituciones para el Síndrome de Down).

cidad física, psíquica o sensorial. En lo que respecta a las personas con Síndrome de Down, constituyen en España aproximadamente el uno por mil, lo que significa que existen en nuestro país unas treinta mil personas con Síndrome de Down.

El nivel intolerable de exclusión social de este colectivo está en contradicción no sólo con los principios que informan nuestra Constitución sino con los propios objetivos de la Unión Europea, por lo que desde hace algún tiempo comenzaron a ponerse en marcha iniciativas en favor de las personas con discapacidad.

3. NACIMIENTO Y FINES DE LA ASOCIACION SINDROME DE DOWN «LEJEUNE», DE CADIZ Y BAHIA

La Asociación Síndrome de Down «Lejeune» de Cádiz y Bahía, se funda, al amparo de la Ley de Asociaciones de 24 de diciembre de 1964, el 14 de febrero de 1992, por un grupo de familias con hijos con el síndrome de Down.

El objeto social de nuestra Asociación la constituye el mejorar la calidad de vida de las personas con Síndrome de Down, potenciando el pleno desarrollo de sus capacidades individuales, y, en nuestros estatutos señalamos como objetivos:

a) Orientar y apoyar a la familia en las primeras experiencias con un niño que tiene el Síndrome de Down.
b) Formar e informar a los padres mediante cursos, coloquios, etcétera, facilitándoles los medios humanos y técnicos disponibles.
c) Velar por los derechos de estas personas en el mundo social y laboral.
d) Estimular al máximo el desarrollo y posibilidades de integración de estas personas.
e) Integración escolar acorde con sus necesidades individuales.
f) Su integración profesional y laboral.
g) Impulsar las relaciones humanas entre estas personas y el resto de la sociedad.
h) Promover las acciones que conduzcan a una adecuada formación humana, laboral y social de estas personas acorde con las necesidades reales de la sociedad actual.
i) Colaborar con los Centros escolares públicos y privados donde exista uno de estos niños integrados en los programas de educación.
j) Cooperar con los organismos oficiales en el desarrollo de las leyes que les afecten.

En resumen, velar para que se consiga para estas personas el cumplimiento escrupuloso de la declaración que la Constitución Española contiene en su Capitulo 3.°, artículo 49, sobre «tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, para el disfrute de los derechos que esta Norma Superior otorga a todos los ciudadanos».

Para ello, al mismo tiempo que actuamos a nivel local, nos organizamos como Federación en nuestra Comunidad Autónoma (Federación Andaluza de Asociaciones para el Síndrome de Down, ANDADOWN) y a nivel nacional (Federación Española de Instituciones para el Síndrome de Down, FEISD). Todo ello, simultáneamente, hace posible la comunicación entre las diversas Asociaciones del Estado que nos permiten contrastar las diferentes situaciones locales y que podríamos resumir y constatar como las siguientes:

- Generalización de una falta de prevención. Sólo en algunos puntos del país se practica la técnica menos cruenta para el feto y para la madre (Biopsia de Corion) y no es nada fácil o más bien es imposible para la mayoría acceder a ella.
- Falta de información a los padres en los hospitales tras el nacimiento del hijo con trisomía de una forma inmediata y rigurosa.
- Falta de cobertura para la intervención temprana de manera inaplazable (existen listas de espera en los Centros Base y fórmulas diversas de organización del tratamiento que no siempre ofrecen calidad).
- Generalización de similares dificultades para una escolarización educativa de calidad en centros ordinarios: falta de libertad para la elección del centro por parte de las familias, falta de especialistas, etc.
- Falta de expectativas ante la continuidad de la formación tras el período de escolaridad obligatoria: pocos Programas de Garantía Social, escaso tiempo para la formación profesional, desviación por la administración educativa de los alumnos con Síndrome de Down a los Centros de Educación Especial tras la escolarización en régimen de integración en la escuela ordinaria.

Todo ello nos hace asumir desde las asociaciones, cada día con más fuerza, un papel activo en la administración de los servicios mediante soluciones diversas a los mismos problemas; siendo, precisamente, las diferentes soluciones administradas por las organizaciones locales las que, jugando el papel de empresarios institucionales privados, empiezan a conseguir que se noten cambios importantes en la calidad de vida de las personas con el Síndrome de Down.

4. INICIATIVAS EUROPEAS A FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. INICIATIVA HORIZON EN LA ASOCIACION SINDROME DE DOWN, DE CADIZ Y BAHIA, «LEJEUNE»: PROYECTOS INTERFACE E INTERCON

El programa HELIOS II (1993-1996) contribuyó al desarrollo de actividades de intercambio de información consistentes en seminarios, conferencias, visitas de estudios y prácticas de formación organizadas a partir de temas anuales. Eran los Estados miembros los que designaban a los participantes. En este marco de cooperación, la Comisión cofinanciaba actividades en los ámbitos de readaptación funcional, reintegración educativa, la formación y readaptación profesionales, la integración económica, la integración social y la vida autónoma de las personas con discapacidad. Asimismo esta iniciativa participaba igualmente en la financiación de «Handynet», sistema informatizado que pone a disposición de las personas que sufren alguna discapacidad información práctica sobre las ayudas y normativas de las que pueden beneficiarse.

Tras finalizar HELIOS II estamos esperando el nuevo programa que pueda darle continuidad. No obstante confiamos y estamos ansiosos de participar a través del CERMI, y a través de la Federación en la que nos integramos (FEISD) que agrupa a 52 organizaciones para el Síndrome de Down en España, en la construcción del Plan de Acción para las personas con discapacidad y contribuir a potenciar las medidas de discriminación positiva a ejercer sobre un colectivo al que, históricamente, le han sido secuestrados sus derechos.

Los estereotipos que la sociedad española ha asignado y sigue asignado a las personas con el Síndrome de Down necesitan ser conocidos para que a partir de ahí se diseñen las estrategias de neutralización que, situando la problemática también en el entorno, se avance eficazmente en la consecución del espacio social y la situación en el plano de igualdad que a cada persona le corresponde.

No obstante necesitamos ayuda, son muchas nuestras necesidades, tendríamos que darlas a conocer aún más abiertamente, sin miedo, pedir información y asesoramiento a profesionales de los campos de la salud, la educación, la psicología, la sociología, el derecho... tenemos que estar informados. Tal vez, si se valoraran nuestras necesidades, sería posible diseñar las estrategias que permitieran evitar situaciones de aislamiento, estrés...; pero sobre todo debería valorarse detenidamente el papel de las organizaciones de familiares como proveedoras de servicios sociales e intermediadoras de los intereses de nuestros hijos.

La necesidad, en el caso de los chicos que salían de los Centros Educativos hizo que encontrásemos a través de la iniciativa de empleo HORIZON (INTERFACE 95-97; INTERCON 98-99) la oportunidad de emprender las acciones que permitieran, no sólo la formación profesional de los jóvenes que finalizaban el período escolar sino la incorporación de otros que nunca tuvieron la oportunidad de gozar de una situación estimuladora, motivadora de tantas otras necesidades vitales. La autonomía, la socialización, la formación pre-laboral, la orientación profesional, la formación ocupacional, la inserción en empresas ordinarias en prácticas formativas, han permitido a los jóvenes con Síndrome de Down vivir situaciones que les han ayudado a «crecer». Estamos en el momento óptimo para contribuir a ese «crecimiento» y somos conscientes de que no podemos poner trabas sino seguir construyendo «andamios» que faciliten el desarrollo de sus capacidades en todos los aspectos de la maduración.

5. FILOSOFIA EN ORDEN A LA CREACION DE ESTRUCTURAS DE EMPLEO. LA ECONOMIA SOCIAL. LA SOCIEDAD COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO

La meta y el fin de nuestra Asociación no son otros que la total y absoluta integración social de las personas con Síndrome de Down. Para ello nos esforzamos y vamos subiendo, sin prisas pero sin pausas, todos y cada uno de los peldaños existentes. Nuestra pretensión es, una vez superadas las etapas de los programas de atención temprana, de la medicina preventiva, del apoyo escolar dentro de la enseñanza reglada, de la autonomía personal, y de la preparación y formación para una profesión u oficio, conseguir que las personas con Síndrome de Down se integren como decimos, totalmente en la sociedad, que se confundan con el resto de las personas, que no exista discriminación alguna, que la igualdad real que proclama nuestra Constitución sea una realidad, y para ello tienen que participar, en otros ámbitos, en el ámbito socio-económico.

Mucho se ha discutido doctrinalmente sobre la Economía Social. Diversos autores se han ocupado de ello, proponiendo conceptos incluso distantes. Pero de lo que a nosotros no nos cabe duda es de que la finalidad última de la Economía Social es el hombre y su objetivo inmediato: la efectiva, progresiva y más plena participación de éste en la responsabilidad y titularidad de la empresa. Optamos, pues, por la Economía Social precisamente por ello, porque el hombre, y no el capital, es la finalidad y el objetivo, con independencia

de que, evidentemente, en este mundo económico globalizado en el que vivimos, la gestión ha de responder a criterios de eficacia y competitividad. Y, precisamente, una de las instituciones más genuinamente representativa de la Economía Social es la Cooperativa, y muy especialmente, la Cooperativa de Trabajo Asociado, que es por naturaleza eficaz instrumento de participación social y empresarial. Si nuestra meta y fin no es otro que la total y absoluta integración social de las personas con Síndrome de Down, no existe otra institución más idónea para ello que la Cooperativa de Trabajo Asociado. En nuestra Comunidad Autónoma, que tiene competencia exclusiva en materia de cooperativas, tenemos una Ley específica, la Ley 2/85, de 2 de mayo, de Sociedades Cooperativas Andaluzas. Las Cooperativas de trabajo asociado son aquellas que agrupan a personas físicas que, mediante su personal trabajo, realicen cualquier actividad económica para terceros, y es requisito tener capacidad legal para contratar la prestación de su trabajo. Es decir, mediante la Cooperativa de Trabajo Asociado las personas con Síndrome de Down junto con otras personas, todas con capacidad legal para contratar la prestación de su trabajo, se agrupan, se confunden, como decíamos antes, se relacionan e interrelacionan, mediante su personal esfuerzo en la realización de una actividad económica. Son ellos mismos los que, en un principio, toman la iniciativa de constituir su propia estructura de empleo. Pero, además, en las cooperativas, sin dejar de competir con las sociedades mercantiles, se conjugan elementos tan importantes como la solidaridad, la democracia y la participación de todos en la titularidad y gestión de la empresa. Mediante sus órganos sociales necesarios, Asamblea General, Consejo Rector e Interventores de cuentas, las personas con Síndrome de Down van a participar en la fijación de la política de la Cooperativa, por medio de deliberaciones, discusiones y adopción de los correspondientes acuerdos, van a participar, igualmente, en la representación, gobierno y gestión de la empresa.

No rechazamos en modo alguno el trabajo por cuenta ajena de las personas con Síndrome de Down. Antes bien, estamos en ello, es nuestro objetivo, porque ciertamente consiguen, como todas las personas, autonomía económica y personal. Pero queremos subir ese peldaño más para que las personas con Síndrome de Down si lo desean, junto con otras personas, constituyan su propia empresa, su Cooperativa, peldaño éste que sin duda nos va a llevar a la meta y fin de nuestra Asociación: la total y absoluta integración en la sociedad, amén de que no podemos olvidarnos de las enormes trabas que hoy existen para la contratación por cuenta ajena de personas con discapacidad.

6. RAZONES DE LA CONSTITUCION DE TALASA BAHIA DE CADIZ, S.L., Y NO DE UNA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO

La constitución de Talasa Bahía de Cádiz, S.L., y no de una Cooperativa, y específicamente, como decimos, de trabajo Asociado, se ha producido por razones de inmediatez, la inmediatez de la creación de una estructura de empleo como acción de la Iniciativa Horizón y de los Proyectos INTERFACE e INTERCON, inmediatez que nos impedía constituir una Cooperativa, pues, evidentemente no queremos una Cooperativa constituida por los padres o familiares de las personas con Síndrome de Down sino por los propios jóvenes con Síndrome de Down y otras personas.

Como hemos apuntado anteriormente, para formar parte de una Cooperativa, no basta con la preparación y formación para el desarrollo de una actividad profesional u oficio, sino que es preciso, además, que estén preparados para optar voluntariamente por esta forma de actividad empresarial, para participar libre, democrática y solidariamente en la política y gestión de su propia actividad empresarial, con el apoyo necesario, sin duda, pero con la indispensable autonomía para tomar sus propias decisiones, decisiones que van a marcar el futuro de su empresa, y, por tanto, también de sus empleos, de sus puestos de trabajo. Si las decisiones se toman en una Cooperativa democráticamente, un hombre un voto, y las personas con Síndrome de Down no deben superar un porcentaje superior al 50 % del total de las personas que integran la misma, sin esa preparación y formación para tomar decisiones en orden a la dirección y gestión de la empresa, la participación en el control de la misma sería nula. La Cooperativa, la actividad empresarial, sería controlada por el resto de las personas sin Síndrome de Down, convirtiéndose aquéllas entonces en simples asalariados, controlados y dirigidos por otros, quedando, sin efecto, pues, nuestra filosofía en torno a la economía social, a la sociedad cooperativa.

Por tanto, encajando plenamente dentro de nuestra filosofía la Empresa de Economía Social, y teniendo como meta que nuestros hijos formen parte activa de esta empresa, por las razones expuestas aún no estamos preparados para ello, por lo que hemos optado en principio, y quizás como medio o instrumento, por la constitución de la entidad mercantil Talasa Bahía de Cádiz, S.L.

7. TALASA BAHIA DE CADIZ, S.L.: CARACTERISTICAS, OBJETO Y PRETENSIONES DE ESTA ENTIDAD

Hemos hecho referencia anteriormente a las distintas acciones de los Proyectos Interface e Intercom de la Iniciativa Horizón. Pues

bien, una de sus acciones es precisamente la creación de una estructura de empleo con el fin de dar cabida, de dar empleo a jóvenes con Síndrome de Down que después de haberse formado se encuentren en condiciones de desarrollar una actividad laboral remunerada que les proporcione autonomía económica y personal. No se trata, por tanto, de crear una estructura determinada para tener ocupados a unos jóvenes con Síndrome de Down, sino de crear una auténtica estructura de empleo, una empresa en la que estos jóvenes, que deben estar preparados y formados, realicen un trabajo remunerado con la diligencia y dedicación que todo trabajo remunerado exige.

En cumplimento de este objetivo, la Asociación Síndrome de Down «Lejeune» de Cádiz y Bahía constituye a principios de abril de 1998 una entidad mercantil, una sociedad unipersonal de responsabilidad limitada: TALASA BAHIA DE CADIZ, S.L., con un capital social de quinientas mil pesetas, suscrito y desembolsado totalmente por la Asociación. Es decir, es una entidad mercantil constituida por un único socio, la Asociación Síndrome de Down «Lejeune» de Cádiz y Bahía, con lo cual es ésta, y, por ende, las familias que la integran, la que controla y gestiona esta estructura de empleo. Talasa Bahía de Cádiz, S.L., es, por tanto, una sociedad unipersonal de responsabilidad limitada, en tanto en cuanto está constituida por un único socio que es nuestra Asociación, y se rige, como todas las sociedades de responsabilidad limitada, por la Ley 2/95, de 23 de marzo.

Talasa Bahía de Cádiz, S.L., tiene un objeto social amplio. Según el artículo 2.° de los Estatutos, la sociedad tiene por objeto: «Fomento de actividades sociales, artísticas, culturales, de ocio y tiempo libre; mantenimiento integral de locales y edificios públicos y privados; jardinería, viverismo, factoría multifuncional del sector agroalimentario y hortofrutícola; pesca y cultivos marinos; hostelería y restauración. Estas actividades podrán ser llevadas a cabo directa o indirectamente, mediante la titularidad de acciones o participaciones sociales en Sociedades de idéntico o análogo objeto». La razón de incluir un objeto social amplio es evitar en lo posible hacer posteriores modificaciones estatutarias, pero, en principio, la sociedad estará dedicada a aquellas actividades integradas en el objeto social en las que las personas con Síndrome de Down puedan ejercer aquellas profesiones u oficios para los que han sido preparados mediante la correspondiente formación teórica-práctica. En este sentido, y siendo así que dentro de los Proyectos INTERFACE e INTERCON y otros, los jóvenes con Síndrome de Down han realizado cursos teórico-prácticos de Mantenimiento Integral de Locales y Edificios, de Técnicas de Auxiliar de Administración y Servicios y de Hostelería, y se van a llevar a cabo próximamente otros de Vive-

rismo y Cultivos Marinos, la Empresa va a dedicar su esfuerzo inmediato a estas actividades.

Siendo objetivo primordial de la Asociación Síndrome de Down «Lejeune» de Cádiz y Bahía la total y absoluta integración social de las personas con Síndrome de Down, ésta nunca se podrá conseguir si en las estructuras de empleo que se creen se integran sólo personas con Síndrome de Down o con cualquier otra discapacidad, por lo que Talasa Bahía de Cádiz, S.L., nunca va a proporcionar empleo a personas con Síndrome de Down o con cualquier otra discapacidad en un porcentaje superior al 30% del total de la plantilla.

Para concluir, decir que el nombre de Talasa significa mar o mar Mediterráneo. Esta palabra griega que en nuestro entorno es, además, océano y bahía es el nombre que hemos dado a la empresa con la que nos gustaría contribuir a recuperar lo que un día fue el mar para nosotros, el lugar por donde tantas civilizaciones nos trajeron lo que somos, y desde donde desearíamos poner nuestro granito de arena en la reducción del mayor problema que tiene nuestro entorno geográfico, el desempleo.

SECCION BIBLIOGRAFICA*

ADSUAR SOTO, José. *Reflexiones de un cooperativista utópico,* Elche: Edit. Gráfica Punt i Ratlla, S. Coop. V., 1995.

Hace ahora exactamente diez años que Gráfica Punt i Ratlla publicó el libro «Nuestra cooperativa». Con él se intentó demostrar la incipiente experiencia que habían acumualdo durante sus seis primeros años de vida. Ahora, con dieciséis años a sus espaldas, se han planteado la oportunidad de editar su segundo libro porque muchas cosas han cambiado. Pero por encima de los cambios hay algo que creen que no debería cambiar y en ello se basa la esencia de este libro: la coexistencia de la utopía en los proyectos, porque entienden que el cooperativismo sin utopía quedaría despojado de una parte importante de su ideario.

Este libro se divide en tres partes. En la primera se hacen una serie de reflexiones generales sobre la empresa cooperativa, los estatutos, los socios, los órganos de gobierno y la necesidad y problemática del liderazgo, así como de la democracia cooperativa y se dan una serie de claves de justificación de la utopía cooperativa.

En la segunda parte se analiza el proyecto Punt i Ratlla, una cooperativa gráfica, y se hace un análisis de la identidad propia que adquirió la cooperativa, de los proyectos de intercooperación en los que participa. También se analiza el fondo de formación y promoción cooperativa, así como la formación de un patrimonio cooperativo. Esta parte acaba destacando los atipismos de la cooperativa que nos ocupa.

---

* Los libros que se reseñan en esta sección están tomados de *Noticias de la Economía Pública, Social y Cooperativa,* n.° 17, 18, 19 y 20 (1996), CIRIEC.

CARRASCO CARRASCO, Manuel. *El cooperativismo vitivinícola del condado onubense. Análisis estratégico y plan de reestructuración,* Huelva: Edit. Universidad de Huelva Publicaciones, 1995.

Los objetivos del presente trabajo pueden situarse en un doble nivel, cuyo fin perseguido es el de buscar soluciones para rentabilizar un cultivo, el de la cepa, que actualmetne atraviesa una etapa de crisis larga y profunda. Para ello el autor analizar la situación actual del sector y a partir de ello formula estrategias necesarias que permitan implementar un Plan Estratégico de Reestructuración.

Dada la supremacía de la organización cooperativa frente a cualquier otro tipo de organización (supone que el 90 por ciento del sector está cooperativizado en Huelva, tanto en el cultivo como en la producción) el estudio se centra en el cooperativismo vitivinícola de la zona, aunque hace continuas referencias al conjunto de las empresas privadas, sobre todo a efectos comparativos.

CHAVES AVILA, Rafael. *El entorno institucional de la Comunidad Valenciana y la promoción de la Cooperación entre empresas,* Valencia: Edit. Universitat de Valencia, 1995.

En este trabajo se analizan, desde dos niveles, el papel del entorno institucional en la promoción de un importante instrumento de política de la empresa; la cooperación empresarial.

Desde un nivel teórico, por un lado, se ofrecen unos elementos de análisis de este entorno, y, por otro lado, se articula un cuerpo teórico basado principalmente en nociones procedentes de la Economía de Costes de Transacción, que permite justificar las diferentes actuaciones de los agentes del entorno institucional en materia de promoción de la cooperación.

Desde un nivel empírico se analiza, a la luz de las anteriores aportaciones teóricas, una realidad concreta, es decir, el entorno institucional que afecta a las empresas de trabajo asociado (Cooperativas de trabajo asociado y sociedades anónimas laborales) valencianas.

EKONOMIAZ. *Economía de la participación,* Revista Vasca de Economía n.º 33, 1995.

Coordinado por el profesor José Luis Monzón, Presidente de CIRIEC-España, la Revista Vasca de Economía dedica su número 33 a la economía de la participación.

Este número de «Ekonomiaz» incluye un amplio bloque de artículos en el que se abordan las diferentes formas de participación de los trabajadores en la empresa y viene a llenar un importante hueco en las publicaciones en lengua española sobre esta materia.

El tema ha sido abordado desde distintas perspectivas, tanto en la identificación del alcance real de este tipo de experiencias y de resultados como en el debate teórico subyacente sobre las diferencias de comportamiento entre las empresas tradicionales y las participativas. El lector encontrará también interesantes reflexiones sobre el papel que la política económica puede desempeñar en el impulso de estas experiencias y las razones que legitiman las políticas públicas de apoyo a las empresas de participación.

SAJARDO MORENO, Antonia. *Análisis económico del sector no lucrativo,* Valencia: Edit. Tirant lo Blanch, 1996.

El libro expone de forma ordenada y rigurosa las diferentes teorías sobre las *non-profit organizations,* tanto las que explican su existencia a partir de los fallos del sector público o del mercado, que orientan la demanda de determinados productos hacia las *non-profit* (teoría de la demanda), con las que analizan las motivaciones de los promotores y dirigentes para construir y desarrollar estas organizaciones (teoría de la oferta). Este objetivo, plenamente logrado, justificaría por sí sólo la oportunidad del libro que, sin duda, constituye una primicia en lengua española sobre la literatura económica de las *non-profit organizations*. Sin embargo, la profesora Sajardo no se detiene en esta rigurosa exposición, sino que, apoyándose en la Escuela del Nonprofit Organizations analiza las relaciones entre el sector público y las entidades no lucrativas y la racionalidad y naturaleza de la colaboración entre ambos sectores.

El libro de la profesora Sajardo ve la luz cuando las entidades no lucrativas están conociendo un significativo desarrollo en los países de nuestro entorno, como instrumento eficaces en la lucha contra la exclusión social y como respuesta a la crisis del empleo y del Estado del Bienestar.

Como se suele decir, nada más práctico que una buena teoría, por lo que el libro de la profesora Sajardo va a constituir un poderoso estímulo para el impulso de experiencias no lucrativas y para la apertura de nuevas líneas de trabajo en este campo por parte de los investigadores hispano-parlantes.

SIMON ELORZ, Katrin. *Las cooperativas agrarias en Navarra: un enfoque empresarial,* Edit. 1996.

La Economía Social ha experimentado un importante desarrollo en las dos últimas décadas, aunque su participación en la Economía se remonta a principios de siglo. Con ello, las entidades de Economía Social, Cooperativas y Sociedades Anónimas Laborales, se han situado como el Tercer Sector, alternativa entre la Empresa Pública y la Empresa Privada.

El cooperativismo agrario tienen una amplia tradición en Navarra, cuya transformación en la concepción cooperativa ha sido muy importante. Y es precisamente ésta la zona estudiada por la autora del libro.

Esta publicación pretende cubrir tres objetivos. El estudio de las cooperativas agrarias como entidades de la Economía Social, en primer lugar, y

por ello con disparidad de objetivos respecto a las empresas no pertenecientes al sector cooperativo. El segundo objetivo es el estudio financiero de las empresas del sector cooperativo agrario navarro. La tradición cooperativa, el alto índice de supervivencia en el sector, así como una importante participación de las cooperativas en la Producción Final agraria de Navarra son razones que dan idea de la relevancia de las cooperativas en el desarrollo rural de Navarra. El tercer objetivo es el estudio de la situación económica del sector. Para ello se estudian los índices de rentabilidad económica, financiera y de ventas de las empresas cooperativas. Igualmente se analiza el efecto de las subvenciones sobre la rentabilidad de las cooperativas y la rentabilidad vía precios que obtienen los socios. Estos índices de rentabilidad se comparan con el riesgo asociado a la inversión en este sector para conocer el binomio rentabilidad-riesgo. Conocida la situación actual y como previsión se calculan determinadas tasas de crecimiento del sector la de crecimiento financieramente sostenible. De este análisis se puede concluir la exitosa situación financiera que presentan las cooperativas agrarias y que permite concluir que las cooperativas son una auténtica alternativa de concentración de oferta agraria que redunda en beneficio del agricultor.

W. ORELLANA. *El futuro del trabajo directivo: Análisis de la dirección en las empresas valencianas de trabajo asociado.* Valencia: Ed. CIRIEC-España, 1995.

En la actualidad, la Dirección de Empresas debe hacer frente a nuevos y mayores desafíos, como son: el crecimiento de las organizaciones; la intensificación de la competencia, la sotisficación de la tecnología, la internacionalización de los negocios, y la mayor influencia de las organizaciones en la sociedad. Estos retos provocan que la tarea directiva sea cada vez más incierta y desafiante, con cambios cargados de ambigüedad e incertidumbre. En este nuevo marco, el administrador deberá enfrentarse con problemas multifacéticos de complejidad creciente y, por tanto, debe estar preparado para su diagnóstico y solución.

Teniendo en cuenta este nuevo marco, y que la Dirección de Empresas se define básicamente por la aplicabilidad de sus resultados, el autor reúne en este libro las principales aportaciones científicas en el campo de la Dirección de Empresas, y los resultados de una investigación empírica que, además de acercarnos al conocimiento de la situación de la gerencia en las principales cooperativas de trabajo asociado (CTAs) y sociedades anónimas laborales (SALes) de la Comunidad Valenciana, va a permitir establecer mecanismos que contribuyan a orientar a la gerencia a las existencias del entorno actual y a contrastar la teoría académica con la realidad empresarial.

Este libro se estructura en dos grandes apartados: una primera parte correspondiente a precisiones conceptuales en cuanto a la visión de la empresa y del trabajo directivo y una sègunda más centrada en la investigación de la situación concreta de la Dirección en las CTAs y SALes.

INDICE DE ARTICULOS PUBLICADOS EN LA NUEVA ETAPA

LA IDENTIDAD COOPERATIVA. N.º 61 (1995). Publicación de las Jornadas organizadas por AECOOP, Madrid, 23-24 de noviembre de 1995

PAZ CANALEJO, N.: *Principios cooperativos y prácticas societarias de la cooperación,* pp. 15-34.

MARTINEZ CHARTERINA, A.: *Los valores y los principios cooperativos,* pp. 35-46.

MONZON CAMPOS, J. L.: *Las cooperativas de trabajo asociado ante la reforma de los principios cooperativos,* pp. 47-52.

GARCIA-GUTIERREZ FERNANDEZ, C.: *Las sociedades cooperativas de derecho y las de hecho con arreglo a los valores y a los principios del Congreso de la Alianza Cooperativa Internacional de Manchester en 1995: especial referencia a las sociedades de responsabilidad limitada en reguladas en España,* pp. 53-88.

LEJARRIAGA PEREZ DE LAS VACAS, G.: *La sociedad cooperativa desde la perspectiva de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) y las sociedades anónimas laborales frente al concepto jurídico de cooperativa,* pp. 89-106.

BEL DURAN, P.: *Similitudes y diferencias entre las sociedades cooperativas agrarias y las sociedades agrarias de transformación a la luz de los principios cooperativos tras el Congreso de Manchester,* pp. 107-126.

CONDE RODRIGUEZ, C.: *Las cooperativas de crédito en España,* pp. 127-140.

OÑATE CLEMENTE DE DIEGO, J.: *El movimiento cooperativo y la legislación cooperativa ante identidad cooperativa,* pp. 141-154.
SALINA RAMOS, F.: *Notas para buscar en la identidad cooperativa,* pp. 155-178.
VARGAS SANCHEZ, A.: *La identidad cooperativa y la cooperativa como empresa: luces y sombras,* pp. 179-194.

Anexo

V Conferencia Europea de Economía Social (Sevilla), pp. 195-199.

LA INTERCOOPERACION EN EL SISTEMA DE SALUD. N.º 62 (1996)

GARCIA MARCOS, C.: *La Economía Social como fomento de empleo,* pp. 13-16.
OLEADA USATEGUI, J. I., Y MARTIN MARTIN, J.: *Presente y futuro del sistema de salud,* pp. 17-36.
GARCIA-GUTIERREZ FERNANDEZ, C.: *La intercooperación en las cooperativas de salud,* pp. 39-56.
ITURRIOZ DEL CAMPO, J.: *La integración de las sociedades cooperativas en el sector de la salud: una sanidad participativa,* pp. 57-77.
VILLOTA VILLOTA, F.: *Los sistemas sanitarios en la encrucijada,* pp. 79-84.
LARRENCHI, J. M.: *Lagun-Aro como respuesta a una necesidad,* pp. 87-92.
GELI BURGES, J.: *Las mutualidades de previsión social,* pp. 93-100.
MORENO RUIZ, R.: *La protección de la salud y las empresas aseguradoras de participación,* pp. 101-120.
MARTIN GARCIA, C.: *Clínicas CES, Soc. Coop. Ltda.,* pp. 121-122.
MARTINEZ, F.: *Cooperativa Farmacéutica Española (COFARES),* pp. 127-138.
GARCIA VILLALOBOS, J. C.: *El transporte sanitario a través del modelo cooperativo,* pp. 139-150.
MECO, J. C.: *Las sociedades cooperativas de transporte sanitario en ambulancias: un caso,* pp. 151-154.
CARREÑO CASTILLO, F.: *La intercooperación en la asistencia sanitaria. El largo camino hacia el cooperativismo sanitario integral,* pp. 157-162.
RODA, L. M.: *La intercooperación en la asistencia sanitaria,* pp. 163-168.

ERASUN PELLON, A.: *La distribución farmacéutica cooperativa en la asistencia sanitaria,* pp. 171-176.
PAZ CANALEJO, N.: *Aspectos jurídicos de la intercooperación de la salud,* pp. 177-202.
VIDAL, I.: *Las ventajas de la cooperación y la necesidad de gestionar sus aspectos humanos,* pp. 203-207.

EL FUTURO DEL SECTOR AGRARIO: LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS Y OTRAS EMPRESAS ASOCIATIVAS AGRARIAS. N.º 63 (1997)

BEL DURAN, P.: *Análisis del marco socio-económico e institucional de las sociedades cooperativas agrarias,* pp. 9-44.
CARRASCO MONTEAGUDO, I.: *Cooperativas agrarias: necesidades de financiación y financiación de las necesidades,* pp. 46-62.
MONTERO GARCIA, A.: *Cooperativismo y desarrollo rural,* pp. 63-78.
MOYANO FUENTES, J.: *Financiación de la producción y comercialización del aceite de oliva en las almazaras cooperativas,* pp. 79-92.
MOZAS MORAL, A.; DE LA POZA PEREZ, J., y VALLEJO MARTOS, M. C.: *La gestión de recursos humanos en las sociedades cooperativas agrarias: un estudio empírico,* pp. 93-120.
SERVER IZQUIERDO, R. J., y MELIAN NAVARRO, A.: *Marco legal y estructura económico-social de las secciones de crédito de las sociedades cooperativas agrarias,* pp. 147-184.
VARGAS SANCHEZ, A.: *El cooperativismo agrario, argentino,* pp. 185-204.
VILLEGAS CHADEZ, R.: *El desarrollo del movimiento cooperativo en Cuba a la luz de los postulados de la Alianza Cooperativa Internacional,* pp. 205-226.

LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS EN EL TRANSPORTE POR CARRETERA: UNA OPORTUNIDAD PARA EL SECTOR. N.º 64 (1997). Publicación de las Jornadas organizadas por AECOOP, Madrid, 30-31 de octubre de 1997

GARCIA MARCOS, C.: *Las sociedades cooperativas en el transporte por carretera: una oportunidad para el sector,* pp. 13-16.
ORTEGA AGUAZA, B.: *El transporte de mercancías por carretera en España: Situación y perspectivas,* pp. 17-38.

MILLAN JALDON, J. A.: *El operador logístico de transporte (OLT),* pp. 39-46.

GARCIA VILLALOBOS, J. C.: *Aspectos legales de las sociedades cooperativas en el transporte por carretera,* pp. 47-78.

SIDERA LEAL, E.: *Perspectivas de las cooperativas en el transporte por carretera ante la liberación de 1998,* pp. 81-90.

GARCIA REVUELTA, J. L.: *Perspectivas ante la liberación,* pp. 91-112.

GARCIA VILLALOBOS, J. C., y LEJARRIAGA PEREZ DE LAS VACAS, G. R.: *Las sociedades cooperativas de transporte por carretera ante la liberación del cabotaje en la Unión Europea,* pp. 113-128.

GARCÍA ALCONCHEL, J. J.: *Cooperativa Territorial de Transportes de Zaragoza, SCL (COTRANZA),* pp. 131-142.

CAPELLINO MARTI, A.: *COSOTRANS: Dificultades, logros y perspectivas,* pp. 143-148.

BARREÑADA BAZAN, J. M.: *La experiencia cooperativa de ALCOTAN, S. Coop.,* pp. 149-154.

DE MARCO, J. M.: *TELECOTRANS, S. Coop. Ltda.,* pp. 155-164.

TAPIA ORTEGA, B.: *Cooperativa de Transportistas de Mercancías de Cataluña,* pp. 167-178.

VERCHER ESCRIVA, J.: *Cooperativas de Servicios y Transportes de la Comunidad Valenciana,* pp. 179-182.

BORTOLOTTI, L.: *Unión de Cooperativas de Transporte (UCOTRANS),* pp. 183-186.

NORMAS DE PRESENTACION DE ORIGINALES DE LA REVISTA REVESCO

REVESCO publica trabajos originales de investigación sobre cualquiera de las especialidades relativas al campo de las «empresas de participación«, siendo el Consejo de Redacción y el Comité Científico los responsables finales de su aceptación oídos los evaluadores ciegos.

Los trabajos deberán ser inéditos y no estar aprobados para su publicación en otra revista.

Serán criterios de selección el nivel científico y la contribución de los mismos al intercambio de información de la investigación de las «empresas de participación».

Los trabajos se enviarán en papel por triplicado y en soporte informático (Microsoft Word, Word Perfect o ASCII) a la Directora de la Revista:

Prof. Dra. Paloma BEL DURAN
Escuela de Estudios Cooperativos.
«Campus» de Somosaguas. Pabellón Central, despacho 36.
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
Universidad Complutense de Madrid.
E-28223 POZUELO DE ALARCON (Madrid).
Teléfonos: 91 394 25 31-39.
Fax 91 394 25 31.
Correo electrónico:
econ309@sis.ucm.es

Prof. Dra. Paloma BEL DURAN
Directora de REVESCO.
Asociación de Estudios Cooperativos (AECOOP).
Salustiano Olozaga, 5, 4.º dcha.
E-28001 MADRID.
Teléfono: 91 578 04 34.

Los trabajos tendrán que ajustarse a las siguientes especificaciones técnicas:

- Mecanografiarse a doble espacio por una sola cara y con márgenes de 2,5 cm. por cada lado, letra 12 p., Times Roman o similar.
- La extensión aconsejable para los artículos se sitúa entre 15 y 25 páginas. Las páginas se numerarán de forma consecutiva, correspondiendo la primera al título, autor(es) del trabajo y su dirección de contacto; la segunda, al título, un resumen; las siguientes al texto y finalmente las que contengan tablas, cuadros o figuras.

- El resumen deberá tener entre 15 y 20 líneas (10 p.), siendo necesario adjuntar su traducción en otro idioma (francés o inglés).
- Las referencias bibliográficas se incluirán ordenadas alfabéticamente al final del trabajo y cronológicamente en el caso de varios trabajos del mismo autor.

1. Para trabajos de más de un autor, se citarán hasta los tres primeros en letra mayúscula, seguido de *et al.* para el resto de los autores.
2. La citación completa se hará en el siguiente orden y con las siguientes características (siguiendo las normas ISO 690/1987):

   - **LIBRO:** Responsabilidad principal. *Título de la publicación.* n.º edición. Lugar(es) de publicación: Editor, año. Extensión. Número normalizado (ISBN).

     Ejemplo: ARTOLA GALLEGO, Miguel. *Antiguo régimen y revolución,* 1.ª ed., Barcelona: Ariel, 1979, 318 p. ISBN 84-334-6512-4.

   - **ARTICULO:** Responsabilidad principal. Título. *Título de la fuente,* localización en el documento fuente: número, año, páginas.

     Ejemplo: GARCIA VILLALOBOS, J.C; LEJARRIAGA PEREZ DE LAS VACAS; G.R. Las sociedades cooperativas de transporte por carretera ante la liberación del cabotaje en la Unión Europea. *Revista de Estudios Cooperativos (REVESCO),* n.º 64, 1997, p. 113-128.

   - **CONTRIBUCION:** Responsabilidad principal. Título del capítulo o de la contribución. En: Responsabilidad principal de la fuente (si existe). *Título de la fuente.* Lugar de publicación: Editor, año, situación en la publicación de la fuente.

     Ejemplo: PINTO MOLINA, María. Algunas consideraciones en torno a los orígenes de la Masonería Española en el siglo XVIII. En: *Anuario de Historia Contemporánea.* Granada: Universidad, 1985, p. 29-43.

- Las tablas y los cuadros irán numerados consecutivamente. Llevarán un encabezamiento conciso, similar al de los pies de página que expliquen los símbolos utilizados y permitan las aclaraciones necesarias. En el texto se hará referencia a ellas como Tabla 1, etc., indicando dónde se desea que aparezcan colocadas.

Para obtener información adicional sobre la política editorial o la preparación de los manuscritos deben ponerse en contacto con la Dirección de la Revista o con algún miembro del Consejo de Redacción o del Comité Científico.

Editado con el Patrocinio del:

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL
DE FOMENTO
DE LA ECONOMÍA SOCIAL