

Revista vasca de economía social. Gizarte ekonomiaren euskal aldizkaria. Núm. 3 2007

Sylvia GAY HERRERO

Profesora de GEZKI (UPV/EHU)

1. Encuentro «La participación en la empresa: transformando los modelos de relación en las organizaciones». Topaketa «Enpresan parte artesa: erakundeen erlazio-ereduak eraldatzen». Donostia-San Sebastián 15 de Febrero de 2007ko Otsailaren 15ean. 2. Asamblea General de CEPES —Confederación Empresarial Española de la Economía Social— y Jornadas de reflexión: «La empresa colectiva y los grupos humanos». Bilbao, 21 y 22 de Mayo de 2007. 3. Asamblea General / Batzar Nagusia de ASLE Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi / Euskadiko Elkarte Laboral Taldea y Acto Institucional / Ekitaldi Instituzionala «25 años-urte» de ASLE. Bilbao-Bilbo 1 de Junio de 2007ko Ekainaren 1 ean.

1. **Encuentro «La participación en la empresa: transformando los modelos de relación en las organizaciones».**
Topaketa «Enpresan parte artesa: erakundeen erlazio-ereduak eraldatzen».
Donostia-San Sebastián 15 de Febrero de 2007ko Otsailaren 15ean

La participación en la empresa fue la protagonista del Encuentro celebrado en Donostia-San Sebastián el 15 de febrero de 2007 que, con el patrocinio de la Dirección de Economía Social del Gobierno Vasco y organización de GEZKI, fue fruto del empeño y entusiasmo del grupo de trabajo formado al efecto

(AEE,S.L., ASLE, Cluster del Conocimiento, ESTE-Universidad de Deusto, GEZKI-UPV/EHU, HOBEST Consultores, IMH-INCRESS, ETEO-Mondragón Unibertsitatea y OPE Consultores).

La llamada hacia la participación en la empresa tuvo su eco ya que nos acompañaron cerca de 150 personas provenientes de los sectores empresarial, social, sindical, universitario, que, con sus aportaciones, intercambios de experiencias, preguntas y reflexiones compartidas, animaron el debate

contribuyendo a abrir más caminos en la idea de transformar los modelos de relación en las organizaciones.

Este intenso y enriquecedor Encuentro trató de dar una respuesta a interrogantes como: ¿Qué implica una organización basada en las personas? ¿Qué significados tiene el concepto de participación? ¿Cómo puede el protagonismo de las personas contribuir a un mejor futuro de las organizaciones? ¿Puede la participación constituir una alternativa a la sucesión en las empresas?

En el discurrir de las intervenciones fueron aflorando respuestas, preocupaciones, vías y mecanismos de participación y nuevamente algún interrogante más, que, sucintamente, reseño a continuación.

En un nivel teórico-práctico, D. Santiago García Echevarría profundizó en la cultura e innovación como marco de la participación en la empresa, ya que la participación no puede orientarse meramente a la utilización de técnicas sociales, financieras u organizativas sino que tiene que arraigarse en la persona, en su sistema de valores y en la institución con una filosofía empresarial que encarne la participación como elemento constitutivo. Se, precisa, por tanto, de un orden económico y social que no enmarque límites sino que genere un marco competitivo ya que solamente es posible la participación, en su orientación a la persona, en un ambiente de competitividad que ofrezca un reto humano.

La participación, como expresión de la dimensión social de la persona, solo arraiga en un ambiente de libertad cuya respuesta se realiza vía innovación y creatividad, desarrollándose una cultura empresarial que exige necesariamente de una constitución corporativa que imprima confianza.

Continúa García Echevarría insistiendo en que la globalización es una gran oportunidad para asumir el reto de la competitividad. Pero no una competitividad basada en normas, protección o funcionalidades, sino que descansa en la persona, en sus valores, en la confianza y en el conocimiento compartido para incrementar la creación de valor económico y social.

La participación, el compartir conocimientos, se convierte en las economías avanzadas en la única respuesta para el incremento de la productividad y de la competitividad. Citó como ejemplo la economía alemana que, con los costes más elevados de Europa en personal, es el país con las mayores exportaciones mundiales.

Concluye su intervención reafirmando en que la lógica económica y la lógica social son partes inseparables del desarrollo empresarial y de las personas facilitando un diálogo compartido que conlleva la asunción de los dos pilares básicos: la responsabilidad y la competitividad, recalando que la formación en los fundamentos generadores de confianza como base de la participación, junto con el desarrollo de competencias económicas, técnicas y sociales, constituyen la garantía del éxito sostenible de la participación.

Aquellos interrogantes que nos planteamos al organizar este Encuentro han tenido una primera respuesta mediante las claves que consideramos necesarias y los retos a afrontar para alcanzar la participación de las personas en las empresas vascas, reflejada por D. Mariano Iriarte de IMH/INCRESS en representación del grupo de trabajo.

Comienza su intervención distinguiendo las siguientes dimensiones de la participación:

1. Participación en la propiedad.
2. Participación en el reparto de la riqueza generada.
3. Participación en las estructuras de toma de decisiones.
4. Participación en la dinámica del conocimiento.
5. Participación en la dinámica de toma de decisiones operativas.
6. Participación en la dinámica de la generación de sentido y toma de decisiones estratégicas.

para pasar a establecer las claves y retos de la participación de las personas en las empresas vascas.

Así, respecto de la participación en el capital, las claves y retos se resumen en un apoyo de las Administraciones Públicas con reglamentaciones específicas, ventajas fiscales y campañas de sensibilización; imaginación, audacia y conocimientos en el empresariado y en los agentes sociales y en la necesaria combinación de todas las dimensiones de la participación.

En cuanto a la participación en la gestión, se han identificado como claves unas variables que se interrelacionan y son interdependientes y que actúan en los tres niveles: operativo, regulativo y cultural. Destacando de entre ellas el liderazgo que, en todos los casos, debe jugar el papel de palanca y catalizador.

Los retos de la participación en la gestión se subsumen en la necesidad de pasar de una «participación obediente» a una «participación de iniciativa», creando espacios para la generación colectiva de sentido, espacios de autonomía y de decisión en equipos, espacios para la expresión de intenciones de las personas y el desarrollo de proyectos individuales y creando, asimismo, relaciones y regulaciones basadas en las personas y en los equipos, en sus contribuciones y sus competencias.

En resumen, los retos a los que nos enfrentamos respecto de la participación en la gestión son, evidentemente, la tarea de construcción compartida de un sentido pero también la construcción de dinámicas para integrar la individualidad en el Proyecto Empresa, el desarrollo de estructuras que democratizen la toma de decisiones y el poder en la empresa y el desarrollo de relaciones justas y transparentes basadas en el reconocimiento de las aportaciones individuales y colectivas.

La sesión matinal del Encuentro finalizó con las intervenciones sobre la participación financiera de las personas en la empresa y su impacto en los resultados y las buenas prácticas y retos en Europa y en EE.UU.

D. Javier San José de ASLE presentó una visión un tanto crítica de la participación financiera en Europa, con pocas experiencias, considerándola como un *totum revolutum* en su utilización, diferente tributación para los trabajadores en las empresas y grupos transnacionales siendo ésta una de las grandes barreras para la expansión de la participación financiera.

Esta participación financiera se corresponde con el ofrecimiento de acciones como complemento salarial y está siempre ligada al capital humano, por lo que se exigen determinados plazos de permanencia en la empresa para generar más valor. Sin embargo, existe un trato desigual puesto que las acciones no son ofertadas a todos los trabajadores.

Afianzando su argumentación, expuso el ejemplo de 10 empresas (6 de Francia, 2 de Suiza, 1 de España, 1 de Alemania), con un capital de 39.590 millones de euros y 905.000 trabajadores solamente 223.163 están asociados al capital, contando con un 6,16% del mismo.

Concluyó con un somero análisis de cómo lleva la participación financiera ING Bélgica.

Las buenas prácticas y retos en EE.UU. fueron tratadas por D. Fred Freundlich de ETEO Mondragón Unibertsitatea, analizando el modelo americano del ESOP.

En efecto el ESOP (*Employee Stock Ownership Plan*) Plan de Participación Accionarial de Trabajadores es una figura jurídica propia (*trust*/ fideicomiso modificado) creada mediante ley que facilita la entrada de las personas en el capital de su empresa.

Los datos a 2005 indican que unos 10 millones de trabajadores (8% de la población ocupada) y 11.500 empresas (520 cotizan) tienen un ESOP como fórmula de participación financiera y a diferencia con Europa, el ESOP es para todos los trabajadores de la empresa sin distinción alguna.

Se aducen diversos motivos para la creación de un ESOP, entre ellos el relevo generacional y la sucesión en la empresa (más de un 50%), o para fortalecer la implicación del colectivo de personas y evitar rotación de trabajadores, o por filosofía de participación en el capital o, también, por ventajas fiscales como la desgravación de amortización de préstamos o la eliminación del impuesto sobre las plusvalías en la compra-venta de acciones.

En cuanto al impacto en los resultados empresariales ya hay numerosos estudios al respecto que presentan diversos enfoques y variedades, sin embargo, de ellos se pueden extraer unas tendencias muy claras en el desenvolvimiento de los ESOP: los resultados negativos son raros, los resultados positivos son frecuentes, ahora bien éstos últimos sólo se producen cuando se combinan con la comunicación y la participación en la gestión.

El Encuentro finalizó a la tarde con una mesa redonda sobre las experiencias vascas de participación, de gran debate e interés al analizar la realidad descubriendo las ventajas, las preocupaciones, los retos con las que se enfrentan las empresas participadas en su quehacer del día a día.

Intervinieron los representantes de Alcorta Brokhaus, S.A. y su reto de la autonomía y poder de las personas, Fagor Arrasate, S. Coop. Y su reto de un proyecto compartido, Autoescuela Lagunak, S.A.L. y su reto del relevo generacional y Betsaide, S.A.L. y su reto de los equipos pluridisciplinarios.

Por desbordar el dar Noticia de este Encuentro, el desarrollo completo de las intervenciones lo remito a la futura publicación de todas ellas que en breve verá la luz.

2. Asamblea General de CEPES —Confederación Empresarial Española de la Economía Social— y Jornadas de reflexión: «La empresa colectiva y los grupos humanos». **Bilbao, 21 y 22 de Mayo de 2007**

Los representantes de la Economía Social integrados en la Confederación Empresarial Española de la Economía Social —CEPES— celebraron en Bilbao su Asamblea General anual el pasado Mayo, asistiendo más de 100 dirigentes de las 24 Organizaciones que la integran.

CEPES, organización aglutinadora de las diversas actuaciones económicas existentes al amparo del concepto de Economía Social, está compuesta por 24 Organizaciones —entre Confederaciones a nivel estatal y autonómico y grupos empresariales específicos— que representan los intereses de cooperativas, sociedades laborales, mutualidades, empresas de inserción, centros especiales de empleo y asociaciones del sector de la discapacidad.

Son más de 50.500 empresas de Economía Social que, sin renunciar a la eficacia y rentabilidad empresarial, integran elementos de solidaridad y cohesión social, las representadas en CEPES cuya facturación anual en 2005 alcanzó los 110.417 millones de euros (7% del PIB), generan más de 2.300.000 de empleos (14% de la fuerza laboral) y conjugan los intereses de más de 10 millones de personas entre socios, socios no trabajadores y mutualistas.

Las Jornadas de Reflexión sobre «La empresa colectiva y los grupos humanos» fueron intensas, de gran debate e intercambio de experiencias y perspectivas de futuro. Los mensajes institucionales en la inauguración de las Jornadas fueron de claro apoyo y de estrecha y eficaz colaboración de las Administraciones Públicas con la Economía Social como una «nueva y madura» forma de hacer empresa en una sociedad que necesita cohesión y equidad social, en la que la cooperación de las personas des-

taca por ser democracia, participación, innovación, desarrollo humano sostenible y responsabilidad social como norte de futuro para la Economía Social.

La Ponencia inaugural sobre «La empresa colectiva y los grupos humanos» estuvo a cargo de Mariá Moreno fue de sumo interés por su carácter introductorio a los grupos de trabajo y, sobretodo, por exponer claramente que, frente a la empresa tradicional, el emprendedor colectivo o la empresa colectiva es igual a la empresa de economía social por sus valores de ser empresa de personas, de gestión participativa, de conjunción de intereses, de solidaridad y responsabilidad, de autonomía e independencia y de aplicación colectiva de excedentes. Al mismo tiempo, enfatizó sobre la construcción de grupos humanos sostenibles partiendo de la necesaria construcción de comunidades a las que se quiere pertenecer, aplicando los valores propios de la Economía Social a los intercambios de mercado y económicos, recordando, finalmente, que en el Siglo XXI son las comunidades de valor las que van a actuar y no las cadenas de valor.

Los participantes se organizaron en cuatro grupos de trabajo, con un alto nivel de debate e intercambio de experiencias. Se reseñan someramente los planteamientos y objetivos de cada Grupo, dejando a la reflexión del lector las posibles respuestas a los interrogantes finales.

Grupo 1: Mercado, competencia y las empresas de economía social

Las especificidades propias de las empresas de Economía Social hacen que su naturaleza jurídica sea utilizada en muchas ocasiones como un argumento en su contra poniendo en duda su compatibilidad con el mercado interior de la Unión Europea. El destino de los beneficios, su régimen fiscal o las subvenciones recibidas por razón de su naturaleza jurídica o de su organización interna... etc., son elementos impugnados como Ayudas de Estado por empresas mercantiles y cuestionados, a veces, por las autoridades públicas.

La actual debilidad del concepto de «Europa Social» en el entorno de la UE, la tendencia del mercado global a unificar los modelos de funcionamiento de todas las empresas, la entrada de empresas «tradicionales» en «mercados» que estaban fundamentalmente operados por empresas de economía social... constituyen amenazas que pueden intensificar el debate en contra de la identidad de las empresas y organizaciones de la Economía Social.

¿Qué soluciones o acciones comunes pueden contribuir a garantizar la heterogeneidad de las organizaciones de Economía Social, reforzando comportamientos plurales en el mercado y en la sociedad?

Grupo 2: el emprendedor colectivo y la economía social

Los cambios asociados en el entorno europeo en las últimas décadas han propiciado una serie de nuevas condiciones socio-económicas en las que la generación de empleo y riqueza ya no descansa predominantemente en las grandes empresas. La Comisión Europea ya comenzó el debate del espíritu emprendedor, de cuyo resultado se publicó el «Libro verde del espíritu empresarial en Europa», lo que ha supuesto un importante y amplio debate sobre la promoción y su enfoque, en aspectos tan importantes como el reconocimiento de su potencial en la creación de empleo, el papel de la mujer en la promoción empresarial o en la dinamización de los emprendedores en zonas desfavorecidas y en grupos de situación o riesgo de exclusión social. Por último, la Estrategia de Lisboa, entre sus objetivos persigue la creación de 15 millones de puestos de trabajo para el 2010, para lo que es fundamental desarrollar el espíritu emprendedor.

¿Hay figuras societarias en la Economía Social más proclives para fomentar el espíritu emprendedor?

¿Qué papel debería jugar la Universidad y el sistema educativo en este campo?

¿Cuáles son los perfiles de emprendedores que hay en el mercado y como potenciar cada uno de ellos?

¿Qué pasa con las zonas rurales o desindustrializadas si no se potencia el espíritu emprendedor? ¿Y las urbanas?

Grupo 3: la responsabilidad social corporativa y la economía social

La Responsabilidad social empresarial se configura como una nueva forma de gobierno de las empresas y del rol que juegan en la sociedad. La RSC establece nuevos mecanismos de organización del trabajo, de relaciones con el entorno, de práctica empresarial, de respuesta a las preocupaciones actuales de la sociedad (los mecanismos clásicos del Estado de Bienestar ¿están perdiendo eficacia).

La Empresa de Economía Social es una forma de emprender que se caracteriza por: «organización democrática», «predominio de la persona por encima del capital», «reparto de beneficios/resultados con criterio colectivo», «especialmente solidaria con el entorno» y «provocadora de cohesión social».

Uniendo estas características y la RSC, parece evidente que existe un paralelismo entre la filosofía que promueve la responsabilidad social de las empresas y del tejido empresarial de la Economía Social.

¿Se puede afirmar que las empresas de Economía Social son ejemplos realmente privilegiados de economías socialmente responsables?

¿La empresa privada demuestra más actividad sobre este tema?

¿Está la Economía Social en este debate público?

Grupo 4: La economía social y su impacto en una sociedad cohesionada

Las empresas de Economía Social tratan de conjugar la eficiencia económica con la social, dando respuesta simultáneamente a las necesidades del mercado y de la sociedad. Se trata de iniciativas privadas puestas al servicio del interés público, puesto que nacen con el compromiso inherente de contribuir a la cohesión social a través de fórmulas empresariales.

Recientemente se ha constituido en el Congreso de los Diputados la Subcomisión de Economía Social, oportunidad indiscutible de dar visibilidad al sector de la Economía Social y a su reivindicación como agente económico y social.

Con este marco político a favor de la Economía se hace necesario poner en valor y en cifras al sector de la Economía Social, sabiendo que, en su conjunto, representa el 7% del PIB y el 14% de la fuerza laboral.

¿Qué parte de estas cifras dan respuesta a temas que la función pública no soluciona?

¿Qué pasaría en el mundo económico y social español si la Economía Social no existiera?

¿Qué pasaría en el entorno local si, por ejemplo, no existieran las cooperativas agrarias?

¿Qué pasaría si las empresas de inserción o centros especiales de empleo no existieran?

¿Qué modelo social se está construyendo y qué aporta con ello la Economía Social?

3. Asamblea general / Batzar nagusia de asle —Agrupación de sociedades laborales de Euskadi / Euskadiko elkarte laboral taldea— y acto institucional / ekitaldi instituzionala «25 años-urte» de ASLE. Bilbao-Bilbo 1 de Junio de 2007ko Ekainaren 1 ean

El 2007 se abrió para ASLE —Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi— como su gran año de celebración por sus 25 años de historia y de trabajo continuo en el campo de la Economía Social, con su concreta misión de defensa, consolidación, promoción y ayuda al desarrollo de las Sociedades Laborales, prestando servicios con personas comprometidas que, aplicando la mejora continua, trabajan con las empresas para garantizar su competitividad, respetando el equilibrio entre el desarrollo humano y el desarrollo empresarial.

Interiorizados y desarrollados sus valores de cooperación, participación, compromiso, responsabilidad, sinceridad y voluntad de superación, ASLE en estos 25 años ha potenciado, consolidado y dotado de credibilidad el mode-

lo de las sociedades laborales —empresas mercantiles (anónimas o limitadas) en las que los trabajadores deben tener la mayoría del capital social— como una fórmula empresarial válida para la generación de riqueza y sostenible a lo largo del tiempo que ha calado profundamente en la sociedad y en la economía vascas y que resulta atractiva para los nuevos emprendedores no sólo por contar con ventajas legales sino también por el reconocimiento social por su labor a favor de la ocupación y la cohesión social.

Queda un poco lejano aquel junio de 1982 en el que las 53 sociedades laborales existentes en el País Vasco decidieron asociarse para ir superando la aguda crisis industrial y afrontar las dificultades económicas de aquellas empresas «rescatadas» y «salvadas» por sus trabajadores con la única finalidad de mantener el mayor empleo posible.

En la actualidad, las 1.056 sociedades laborales se han afianzado en Euskadi con un lento y sólido crecimiento del empleo cerca de los 14.000 trabajadores, desterrando, por tanto, de manera definitiva la imagen de la sociedad laboral como una empresa vinculada a la crisis económica y a la reconversión industrial. Su distribución sectorial comprende un 52% de sociedades laborales industriales, un 33% en los servicios, un 14% en la construcción y un 1% en la agricultura; su distribución territorial se extiende a 360 empresas en Gipuzkoa, 560 en Bizkaia y 136 en Álava.

ASLE, como organización empresarial agrupa a 332 empresas asociadas que representan cerca del 70% del empleo generado por las sociedades laborales vascas (9.500 trabajadores), facturan 625 millones de euros al año y exportan entre el 25% y el 27% de su producción.

De cara al futuro ASLE apuesta por dos grandes retos como objetivos estratégicos, entre otros. El primero se refiere a potenciar la innovación como clave de la competitividad, por lo que las empresas asociadas deben apostar por la innovación entendida como la manera de hacer cosas nuevas y con más eficiencia, como elemento de competitividad global.

El segundo reto que tiene planteado ASLE es consolidar la figura de la sociedad laboral en el tiempo, manteniendo a las empresas en esta fórmula jurídica con modelo organizativo propio. Para ello y al objeto de favorecer y garantizar el relevo generacional así como la pervivencia de la sociedad laboral en cuanto tal, ha desarrollado una herramienta ajustada y adaptada a las características y especificidades propias de cada empresa, denominada «contrato de sociedad», de libre adhesión para sus asociados, que regula el precio de la acción o participación para la incorporación y salida de socios y el tratamiento del beneficio. Una de las finalidades de este documento es establecer las compensaciones que se lleva el socio que deja la empresa por el valor creado durante su permanencia y, también, la aportación de capital que deben realizar los nuevos trabajadores que se incorporan como socios. De esta forma se pretende evitar que las Sociedades Laborales adopten otra

fórmula jurídica cuando sus socios desean capitalizar —con frecuencia por jubilación— la riqueza generada con su trabajo desarrollado a lo largo de años.

Finalmente, sirvan estas breves líneas para reiterar nuestra sincera y entrañable felicitación a ASLE por sus 25 años y por la generosidad de mujeres y hombres de las Sociedades Laborales de Euskadi en el largo camino de la Economía Social.