

---

# *La calidad del empleo de las entidades de la economía social en período de crisis*

En 2009, las empresas comprendidas en la llamada «economía social» han sido capaces de crear empleo en un contexto marcado por la fuerte destrucción de empleo en la economía española. El objetivo del trabajo es analizar las características del empleo de las entidades pertenecientes a la economía social y demostrar que la mayor calidad y flexibilidad en el empleo de estas entidades es clave a la hora de afrontar situaciones de recesión. Aunque las fuentes de datos oficiales presentan limitaciones claras, el análisis llevado a cabo confirma la mayor calidad del empleo en la economía social a partir de algunas dimensiones críticas del mismo como igualdad de género, flexibilidad, seguridad, inclusión, diversidad y no discriminación.

*2009. urtean, «gizarte ekonomia» izeneko eremuan zebiltzan enpresak gai izan dira enplegua sortzeko, espainiar ekonomian enplegu suntsiketa latza suertatzen zen testuinguruan. Lanaren helburua da gizarte ekonomiakoak diren erakundeen enpleguaren ezaugarriak aztertzea baita erakustea ere, erakunde horiek kalitate handiago eta malgutasun gehiago izateak berebiziko garrantzia duela atzerapen egoerei aurre egiteko. Era berean, nahiz eta datu ofizialen iturriek muga argiak eduki, egindako azterlanak baieztatu egiten du Gizarte Ekonomia arloan enpleguaren kalitatea askoz ere hobea dela. Enplegu horren kalitatea barneko neurri kritikoetan sustatzen da: genero berdintasuna, malgutasuna, segurtasuna, aniztasuna eta diskriminazio-eza.*

In 2009, the Social Economy companies have created employment in a context characterized by high job losses in the Spanish labour market. The aim of this paper is to analyze the employment of Social Economy, also to show that the highest quality and flexibility in the use of these entities is a key to face situations of recession. Although official data sources have some limitations, the analysis shows a higher quality of employment in the Social Economy companies based on some of the employment's critical dimensions as gender equality, flexibility, safety, inclusion, diversity and non-discrimination.

## **Índice**

---

1. Las entidades de la economía social ante la crisis económica actual
2. Las entidades de la economía social como agentes clave para el logro de los objetivos de la estrategia de Lisboa
3. La calidad del empleo en las entidades de economía social
4. Conclusiones

### Referencias bibliográficas

Palabras clave: calidad del empleo; Muestra Continua de Vidas Laborales; cooperativas; sociedades laborales; centros especiales de empleo.

Keywords: quality of employment; Continuous Sample of Working Careers; cooperatives societies; worker-owned companies; special employment centers.

N.º de clasificación JEL: J14, J21, J54, L29.

---

## **1. LAS ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL ANTE LA CRISIS ECONÓMICA ACTUAL**

La crisis económica actual ha sido vista por muchos expertos y analistas económicos como una crisis semejante a la de 1929. Sin embargo, el elemento diferencial de la actual es el contexto en el que se desarrolla, en la era de la globalización de capitales, de forma que su carácter global la ha dotado de una mayor complejidad e incertidumbre en cuanto a su diagnóstico, así como en la búsqueda de soluciones.

Aunque los primeros síntomas de la crisis actual se observaron en los mercados de capitales, con una contracción de la liquidez internacional, pronto se tradujo en una reducción de la actividad de los principales sectores productivos motores del crecimiento económico y en los mercados de materias primas. Todos estos elementos han derivado, entre otros, en unos efectos devastadores sobre el mercado de trabajo, con un aumento considerable de la tasa de desempleo mundial y, muy especialmente, en los países desarrollados.

En la economía española, el impacto de la crisis actual sobre el aumento de la tasa de paro y la destrucción de empleo han sido mayores que en la media de los países de la Unión Europea (UE) (cuadro nº 1). Las tasas de paro de nuestro país en 2008, año en que comienza a notarse la recesión económica<sup>1</sup>, fueron un 60 % superiores de las de la UE, mientras que, en dicho año, la destrucción de empleo en nuestro país fue casi la mitad de la creación de empleo de los países de la Unión. En 2009, nuestras tasas de paro duplican a las europeas, mientras que la destrucción de empleo es casi cuatro veces superior.

Con este panorama tan desalentador en el mercado laboral español, el comportamiento de las entidades de economía social supone cierto atisbo de esperanza. En este sentido, Millán Díaz y Marcuello Servós (2010) analizan el impacto del ciclo económico sobre el empleo de las cooperativas, que son las entidades más dinámicas y cuantitativamente relevantes de la economía social, y concluyen que, si bien el empleo en las cooperativas tiene un comportamiento procíclico, es menos sensible a la fase del ciclo que el empleo total de la economía española. Esto quiere decir que, mientras en fases expansivas, las cooperativas se muestran menos dinámicas en la generación de empleo que el conjunto de la economía española, en períodos recesivos la destrucción de empleo en ellas es mucho menor; muestran así una mayor fortaleza y estabilidad en el empleo y actúan de estabilizador automático de la economía. Los datos del Observatorio español de la economía social sobre el empleo en cooperativas confirman esta conclusión, ya que la destrucción de empleo durante el año 2009 fue de 4,5 puntos porcentuales, por tanto, 2,1 puntos porcentuales por debajo de los del conjunto de la economía española, que fue de 6,7 puntos (18,0 - 11,3) (cuadro nº 1). Los datos proporcionados por la Confederación empresarial española de economía social (CEPES) para el conjunto de las entidades de la Economía social<sup>2</sup> ofrecen resultados más alentadores ya que, según esta fuente, la economía social en su conjunto ha sido capaz de crear empleo en un año laboral funesto como fue 2009. De hecho, durante dicho año, la economía social generó un total de 25.698 empleos netos, lo que supone una tasa de variación relativa en positivo respecto al año 2008 del 1,1 puntos porcentuales.

<sup>1</sup> El término crisis carece de una definición precisa, aunque los analistas coinciden en que se trata de un fenómeno vinculado al concepto de recesión económica que, en su definición académica, se produce cuando existen dos trimestres consecutivos de decrecimiento económico (Mochón, 2005: 56).

<sup>2</sup> CEPES considera entidades de la Economía social las siguientes: cooperativas, sociedades laborales, mutualidades, empresas de inserción, centros especiales de empleo, cofradías de pescadores, fundaciones de Economía social, asociaciones del sector de la discapacidad y entidades singulares. Según los últimos datos de 2009 serían un total de 45.093 entidades, que generan 2.379.994 empleos y un volumen de facturación de 92.157,16 millones de euros.

**Cuadro nº 1. TASAS DE PARO Y EMPLEO EN LA UE Y ESPAÑA 2008-2009**

Tasas de paro en la UE-27, UE-15 y España 2008-2009 (en %)		
	2008	2009
UE-27	7,0	8,9
UE-15	7,1	9,0
España	11,3	18,0
Tasas de crecimiento anuales del empleo en la UE-27, UE-15 y España 2008-2009 (en %)		
	2008	2009
UE-27	0,9	-1,8
UE-15	1,0	-1,8
España	-0,4	-6,6
Tasas de paro de España 2008-2009 (UE-27=100 y UE-15=100)		
	2008	2009
España (UE-27=100)	161,4	202,2
España (UE-15=100)	159,2	200,0

Fuente: Elaboración propia a partir de *Labour Market Database*. Eurostat. [www.ec.europa.eu/eurostat/](http://www.ec.europa.eu/eurostat/)

A la luz de estos resultados todo parece indicar que los efectos de la crisis sobre el empleo de las entidades de la economía social están siendo menores que para el conjunto de la economía española.

Las razones de la incidencia más reducida de la crisis sobre el empleo de las entidades de la economía social hay que buscarlas, según la opinión de diversos expertos y representantes de este tipo de entidades, en la mayor corresponsabilidad de los trabajadores en la toma de decisiones, en la flexibilidad interna del empleo y en las más acentuadas labores de inserción sociolaboral, en definitiva, a la mayor calidad del empleo en este tipo de entidades que hace que sean mucho menos sensibles a los vaivenes del ciclo económico que las empresas convencionales.

Así el presidente del Centro internacional de investigación e información sobre la economía pública, social y cooperativa (CIRIEC-España), afirma que «...estas entidades aplican fórmulas para adaptarse a los cambios muy parecidas a las que ponen en marcha las empresas convencionales en países como Alemania: rebajar la producción, reducir el número de horas trabajadas y recortar los salarios. Esta cultura de la responsabilidad y del riesgo compartido existe en la economía social, pero apenas en el resto de empresas, menos aún en España, donde hay una desvinculación total entre los resultados de la empresa y los trabajadores. Son entidades que trabajan con el capital, pero no para el capital» (declaraciones al Diario «Público», 25 de octubre de 2010).

34

Asimismo, Paloma Arroyo, directora de la Confederación española de cooperativas de trabajo asociado (COCETA) explica que «...las cooperativas de trabajo asociado están reduciendo salarios, diversificando su producción, rebajando precios e intensificando la formación de sus trabajadores como forma de afrontar la crisis,..., en las cooperativas es muy difícil que haya extinciones o que se eche a los socios a la calle precisamente porque todos forman parte de la misma familia: eres socio, conoces cómo funciona, tienes acceso a todos los documentos y, al mismo tiempo, eres trabajador, así que las decisiones son mucho más solidarias,..., durante la crisis, muchas empresas convencionales se han reconvertido en cooperativas para evitar los despidos y el desempleo» (declaraciones al Diario «Público», 25 de octubre de 2010). De la misma forma, Nieves Ramos, presidenta de la Federación de asociaciones de empresas de inserción (FAEDEI) afirma que: «...al haber crisis en el mercado ordinario, o creamos empleo nosotros o nuestros colectivos no tienen forma de entrar en el mercado laboral» (declaraciones al Diario «Público», 25 de octubre de 2010).

Por su parte, Rafael Calvo Ortega, presidente de la Fundación Iberoamericana de Economía Social (FUNDIBES), considera que: «...la menor incidencia de la crisis sobre las entidades de economía social obedece a dos razones fundamentales: la primera es la mayor cercanía de los trabajadores a la toma de decisiones que se da en este tipo de entidades. Esta mayor cercanía genera una mayor flexibilidad que permite, en definitiva, ajustar jornada laboral y retribución y evitar, en gran parte de los casos, la resolución de contratos de trabajo que tienen un efecto negativo añadido para los trabajadores, tanto en el plano psicológico como en el mantenimiento de la formación y la pericia. La segunda razón, es la consideración por los trabajadores de la empresa como propia o, al menos, una mayor identificación patrimonial y afectiva con ella. En el caso de las cooperativas de trabajo asociado no hay duda alguna de que es así, y en las sociedades laborales depende de la distribución de las acciones o participaciones sociales, aunque en la mayor parte de los casos también es así» (declaraciones al Diario, «Economía Social digital»).

Tras una referencia al marco que representa la Estrategia de Lisboa en materia de empleo, en el siguiente apartado se realiza un análisis comparativo de la calidad del empleo en las entidades de la economía social y en el conjunto de la economía española en el año 2009. Se utilizan una serie de indicadores que nos permiten aproximarnos a las diferentes dimensiones de la calidad del empleo que señala la Comisión Europea, siempre con las limitaciones que imponen las fuentes estadísticas. Estas limitaciones no nos permitirán analizar todas las dimensiones de la calidad del empleo aunque sí las más relevantes y las que más distinguen y realzan las instituciones europeas de las entidades de la economía social, como las que se refieren a las características del empleo y a los objetivos de inclusión laboral.

En un apartado final se resumen las principales conclusiones obtenidas.

## 2. LAS ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL COMO AGENTES CLAVE PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA DE LISBOA

En marzo de 2000, el Consejo Europeo presentó un ambicioso programa de reformas para Europa conocido como Estrategia de Lisboa. El objetivo de este programa era convertir la Unión Europea antes de 2010 en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con «*más empleo y de mejor calidad*» y con mayor cohesión social. Completada con la dimensión del desarrollo sostenible (Estrategia de Gotemburgo), se desarrolló así una estrategia de gran amplitud.

El Parlamento europeo en su Resolución, de 19 de febrero de 2009, sobre economía social, reconoce a las entidades de la economía social como agentes esenciales para el logro de los objetivos de la Estrategia de Lisboa. En este sentido, señala que las empresas y las organizaciones de la economía social contribuyen a reforzar el espíritu empresarial, facilitan un mejor funcionamiento democrático del mundo de la empresa, incorporan una responsabilidad social y promueven la integración social activa de los grupos vulnerables. Asimismo subraya que los empleadores en la economía social son importantes agentes de la reinserción, y acoge con satisfacción sus esfuerzos por crear y mantener empleos de alta calidad, buenos y estables, y de invertir en el capital humano y social. De la misma forma, destaca que la economía social contribuye a rectificar tres desequilibrios fundamentales del mercado de trabajo: el desempleo, la inestabilidad en el trabajo y la exclusión de los desempleados, tanto en el plano social como en el mercado laboral; señala asimismo que la economía social tiene una función en la mejora de la empleabilidad y que crea empleos que, normalmente, no se deslocalizan, lo que contribuye a la consecución de los objetivos de la Estrategia de Lisboa. El Parlamento europeo señala que la economía social tiene un papel fundamental que desempeñar en el logro de esos objetivos, especialmente los relativos al crecimiento sostenible y al pleno empleo, ya que hace frente a los numerosos desequilibrios en el mercado de trabajo. En particular, mediante el apoyo al empleo femenino, establece y proporciona servicios asistenciales y de proximidad (como servicios sociales, sanitarios y de previsión social), además de crear y mantener el tejido social y económico de su entorno, contribuyendo así al desarrollo local y a reforzar la cohesión social.

Por otra parte, el Comité Económico y Social Europeo (CESE) en su Dictamen, de 4 de noviembre de 2009, sobre «La Estrategia de Lisboa después de 2010» afirma que es necesario crear un mercado de trabajo inclusivo y señala que a pesar de los progresos, no se han logrado los objetivos de empleo marcados para 2010 ni individual ni colectivamente (media europea). Esta situación es preocupante a la vista de la actual crisis —que, aunque ya ha alcanzado su punto culminante, aún no se ha superado—, que ahonda las desigualdades y ha llevado a cada vez más personas a sufrir dificultades económicas. La restauración del crecimiento para la estabilización del

mercado laboral requiere, según el Plan Europeo de Recuperación Económica, un impulso de la demanda interior que es imprescindible apoyar con medidas de mejora estructural. La creación de empleo es importante sobre todo para aquellos que, a causa de déficit formativos, quedan excluidos del mercado de trabajo, así como la realización de esfuerzos reales para eliminar las discriminaciones en el acceso al mercado laboral y la permanencia en él. Precisamente las distintas formas de economía social y su manera de afrontar la crisis pueden servir en los Estados miembros de modelo en la gestión de la crisis, sobre todo cuando se trata de crear empleo, entre otros ámbitos en el de los servicios sociales. El CESE considera que el empleo y la productividad del trabajo deben crecer al mismo tiempo. Para ello, la UE debe fijarse el objetivo de elaborar normas adecuadas aplicables a los empleos atípicos y con cobertura social escasa, incluyendo a los interlocutores sociales nacionales y europeos y tomando en consideración su autonomía. Las empresas de la economía social, que se hallan presentes en todos los sectores de actividad y combinan la rentabilidad económica con consideraciones sociales y de interés general, constituyen un buen ejemplo de formas concretas de actividad y gobernanza empresarial que contribuirán a conseguir los objetivos de la Estrategia de Lisboa revisada en 2005.

### 3. LA CALIDAD DEL EMPLEO EN LAS ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL

En el apartado anterior acabamos de ver que el Parlamento europeo y el CESE reconocen el papel de las entidades de la economía social en la corrección de los desequilibrios del mercado laboral: reduciendo el desempleo y la inestabilidad en el trabajo y fomentando la inclusión laboral de colectivos con problemas de acceso o permanencia en el mercado laboral ordinario; en definitiva, creando empleo y de mejor calidad, ofrecen además un buen modelo en la gestión de la crisis actual.

La importancia de la economía social en sus diversas formas empresariales en la generación de empleo y en la reducción del paro es evidente, y las empresas que conforman su tejido económico lo demuestran, pues a cierre de 2009, según datos de CEPES, la economía social cuenta con más de 45.000 entidades, ha producido una facturación superior a los 92.000 millones de euros, y generado más de 2.300.000 empleos. Los datos suponen el 1,4 % del total de empresas del Directorio Central de Empresas del INE, el 8,7 % del PIB y el 12,8 % de los ocupados de la economía española. Pero tan importante o más que la generación de empleo por parte de las entidades de la Economía social es la calidad laboral del mismo.

Pero, ¿qué se entiende por calidad laboral? La definición de calidad laboral que vamos a utilizar en este trabajo es la propuesta por la Comisión Europea (2001a, 2001b y 2003). En ella, la Comisión especifica un total de 10 dimensiones de la calidad laboral, que recogen los diversos conceptos que pretenden definirla, y que son (Artís *et al.*, 2007: 9; Gómez García *et al.*, 2010: 48):

- 1) Calidad intrínseca del empleo.
- 2) Cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional.
- 3) Igualdad de género.
- 4) Salud y seguridad en el trabajo.
- 5) Flexibilidad y seguridad en el trabajo.
- 6) Inclusión y acceso al mercado laboral.
- 7) Organización del trabajo y conciliación entre la vida laboral y la vida privada.
- 8) Diálogo social y participación de los trabajadores.
- 9) Diversidad y no discriminación.
- 10) Rendimiento general.

Como principales fuentes de información estadística para nuestro análisis de estas dimensiones de la calidad utilizamos los datos del Anuario 2009 de Afiliación de los Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social (AFI) del Ministerio de Trabajo e Inmigración (MITIN), los Datos Estadísticos de la Economía Social (DEES) y del Anuario Estadístico de Inmigración de esa misma fuente, y la Muestra Continua de Vidas Laborales elaborada por la Seguridad Social en su versión de 2009 (MCVL2009). Las limitaciones estadísticas nos obligan a ceñir el análisis a los siguientes tipos de entidades: cooperativas, sociedades laborales y centros especiales de empleo.

### 3.1. **La calidad del empleo en las cooperativas y sociedades laborales**

Las fuentes estadísticas disponibles sobre las cooperativas y sociedades laborales nos van a permitir el análisis de los siguientes aspectos de las dimensiones de la calidad del empleo propuestas por la Comisión Europea: igualdad de género; flexibilidad y seguridad; cualificaciones; participación de los trabajadores; inclusión y acceso al mercado laboral; y diversidad y no discriminación.

#### ***Evidencia empírica a partir de los datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración***

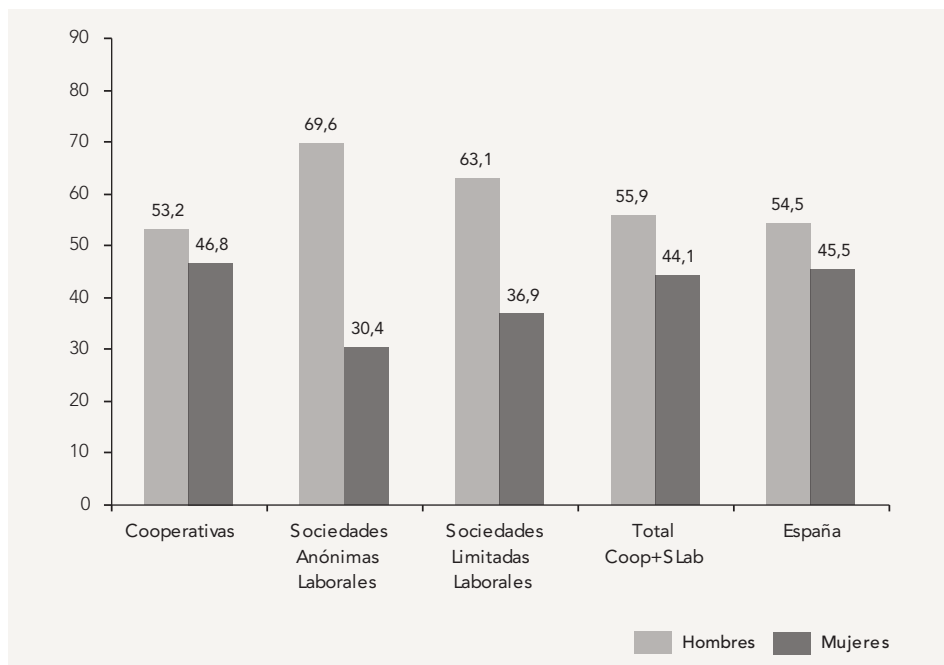
El análisis del perfil sociolaboral del empleo de las cooperativas y sociedades laborales ofrece los siguientes resultados.

Uno de los rasgos del empleo del sector cooperativo y de sociedades laborales es el de su distribución por sexos (gráfico nº 1) que nos permite analizar la dimensión de la igualdad de género. La proporción de hombres y mujeres para el conjunto del sector es bastante paritaria, al igual que en el promedio nacional, aunque, en ambos casos, es ligeramente favorable a los primeros –55,9 % y 54,5 %, respectivamente–, y muy marcadamente en las sociedades laborales, con porcentajes que rondan los dos



tercios del empleo. En el sector cooperativo, por el contrario, la feminización del empleo es un poco superior al promedio nacional, lo que hay que tomar como un buen dato e indicio de los esfuerzos de este tipo de entidades en la lucha contra la desigualdad de sexos puesto que, según el estudio dirigido por García Delgado sobre la economía social en España (García Delgado, 2009), en el año 2005 distaba mucho de ser paritaria, con una acusada masculinización y bastante alejada de los promedios nacionales. Por tanto, con el paso de los años se tiende hacia un cierto equilibrio, en cuanto a distribución paritaria del empleo entre hombres y mujeres en las entidades del sector.

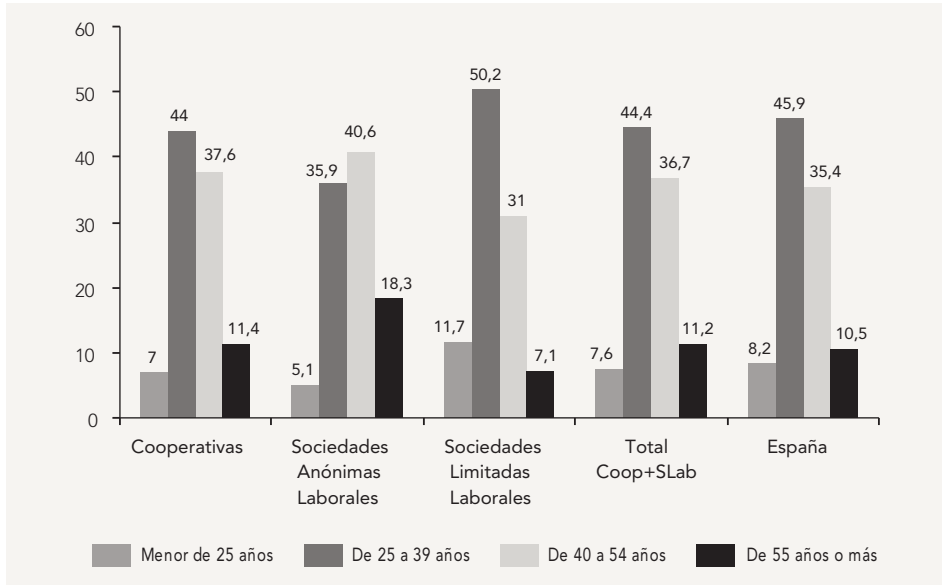
Gráfico nº 1. EMPLEO DEL SECTOR COOPERATIVO Y DE SOCIEDADES LABORALES EN ESPAÑA POR SEXOS Y TIPOS DE ENTIDADES, 2009 (en porcentajes)



Fuente: AFI y DEES del MITIN ([www.mtin.es](http://www.mtin.es)).

La distribución del empleo por cohortes de edades ofrece resultados similares a la distribución por género, con un reparto muy semejante al del promedio nacional (gráfico nº 2), aunque con un grado de envejecimiento en las plantillas levemente superior en el sector cooperativo y de sociedades laborales que en el conjunto del mercado laboral español.

Gráfico nº 2. **EMPLEO DEL SECTOR COOPERATIVO Y DE SOCIEDADES LABORALES EN ESPAÑA POR EDADES Y TIPOS DE ENTIDADES, 2009**  
(en porcentajes)

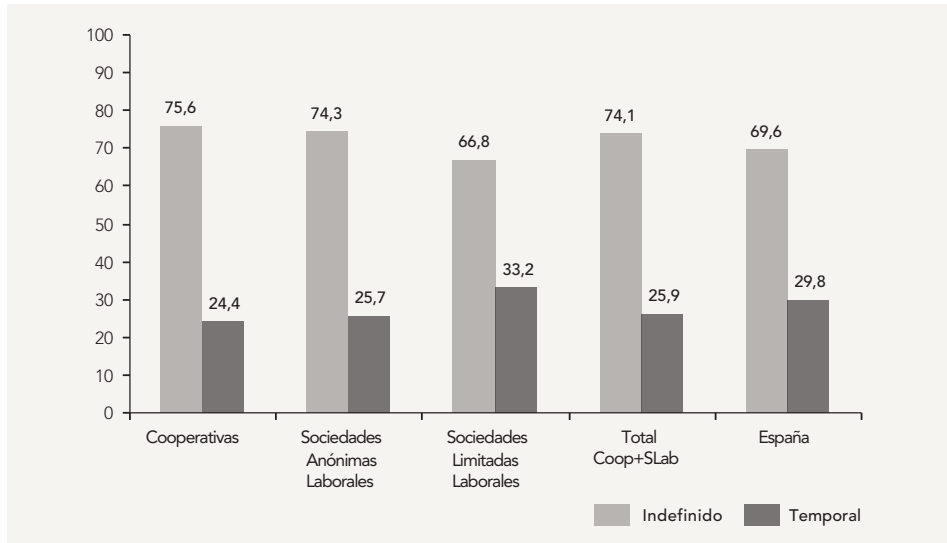


Fuente: AFI y DEES del MITIN ([www.mtin.es](http://www.mtin.es)).

La forma de relación contractual (gráfico nº 3) y de jornada laboral (gráfico nº 4) con las entidades, en el empleo del sector cooperativo y de sociedades laborales, nos permite analizar la dimensión de la flexibilidad y seguridad. En este sentido, en el empleo del sector cooperativo y de sociedades laborales predomina la contratación indefinida –74,1 %–, frente a la temporal, siendo la primera superior al promedio nacional, por lo que puede hablarse, en general, de una mayor estabilidad o seguridad en el empleo, que en el conjunto de la economía española. Por tipos de entidades, son las sociedades laborales limitadas las que presentan un comportamiento más alejado al del conjunto del sector, con una más elevada temporalidad que en el promedio nacional. Por su parte, el empleo a tiempo parcial, tiene un peso similar al del conjunto del mercado de trabajo español, lo que refleja que el grado de flexibilidad en el empleo es parecido a la media española. Pero, de nuevo, aquí hay que hacer una apreciación y es que, según el estudio de García Delgado (2009), en el año 2005 la parcialidad en el empleo en cooperativas y sociedades laborales estaba por debajo de la media nacional. Por tanto, el sector muestra una tendencia, en períodos de crisis, hacia el aumento del empleo a tiempo parcial, lo que corrobora la idea de que, en tiempos de crisis, la cultura de la responsabilidad y del riesgo compartido que caracteriza al empleo de las entidades de la Economía social les lleva, a reducir el número de horas trabajadas o a recor-

tar salarios, más que a ajustar el número de trabajadores totales, lo que es indicativo de la mayor flexibilidad y, por ende, mayor calidad en el empleo en este tipo de entidades.

Gráfico nº 3. **EMPLEO DEL SECTOR COOPERATIVO Y DE SOCIEDADES LABORALES EN ESPAÑA POR TIPO DE CONTRATO LABORAL Y TIPOS DE ENTIDADES, 2009** (en porcentajes)

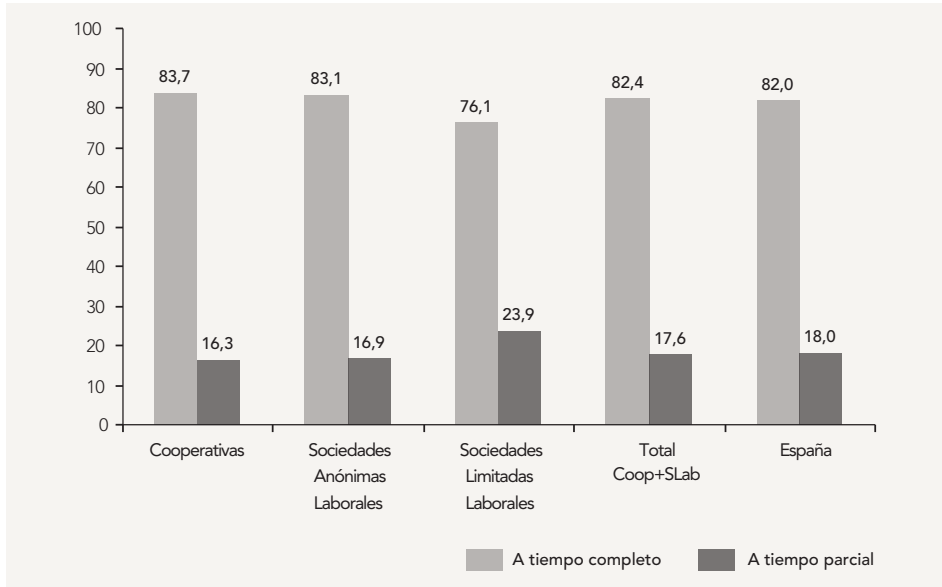


Fuente: AFI y DEES del MITIN ([www.mtin.es](http://www.mtin.es)).

La dimensión de *la cualificación*, se va a aproximar mediante la distribución de los trabajadores por grupos de cotización según el grado de cualificación requerida por cada uno de esos grupos<sup>3</sup> (gráfico nº 5). En el empleo del sector cooperativo y de sociedades laborales predominan las ocupaciones de cualificación media –53,9 %– frente a las de grado alto y bajo, al igual que ocurre en el promedio nacional. No obstante, en el mercado laboral español las ocupaciones de grado de cualificación bajo son las que menor peso relativo tienen dentro del conjunto, mientras que en el sector cooperativo y de sociedades laborales lo son las de segundo mayor peso. Por tipos de entidades, son las cooperativas donde el empleo presenta un menor grado de cualificación.

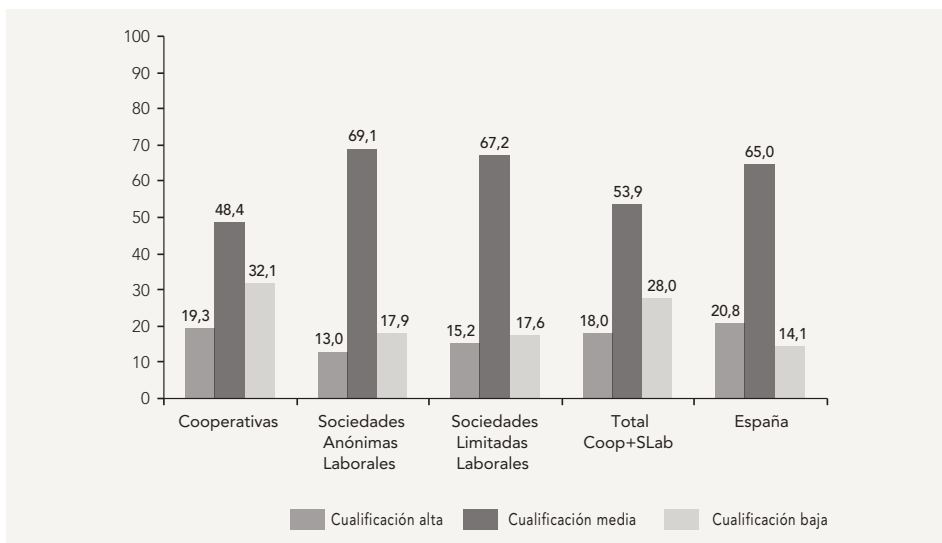
<sup>3</sup> Los grupos de cotización de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social han sido agrupados en tres categorías por niveles de cualificación: a) Cualificación alta: ingenieros y licenciados; ingenieros técnicos y peritos; y jefes administrativos; b) Cualificación media: ayudantes no titulados; oficiales administrativos; subalternos; auxiliares administrativos; oficiales de 1ª y 2ª; y oficiales de 3ª y especialistas; c) Cualificación baja: peones y asimilados; y trabajadores menores de 18 años.

**Gráfico nº 4. EMPLEO DEL SECTOR COOPERATIVO Y DE SOCIEDADES LABORALES EN ESPAÑA POR TIPO DE JORNADA LABORAL Y TIPOS DE ENTIDADES, 2009 (porcentajes)**



Fuente: AFI y DEES del MITIN ([www.mtin.es](http://www.mtin.es)).

**Gráfico nº 5. EMPLEO DEL SECTOR COOPERATIVO Y DE SOCIEDADES LABORALES Y EN ESPAÑA POR NIVEL DE CUALIFICACIÓN Y TIPOS DE ENTIDADES, 2009 (porcentajes)**



Fuente: AFI y DEES del MITIN ([www.mtin.es](http://www.mtin.es)).

La dimensión de la *participación de los trabajadores* se aproximará mediante algunos de los criterios de definición y delimitación de la Economía Social que dan muestra por sí mismos del compromiso y participación de los trabajadores para con la entidad. La prioridad de las cooperativas y las sociedades laborales es el trabajo, es decir, la persona está por encima del capital en su escala de prioridades. En este sentido, estas entidades muestran un compromiso total con la responsabilidad social corporativa, contribuyendo a la generación de puestos de trabajo estables e integrando a los colectivos más desfavorecidos de la sociedad. Además, el modelo de gestión participativo propio de este tipo de entidades asegura la participación activa de los trabajadores (por su triple condición de socios, empleados y directivos), fomentando su motivación y movilización (Melián Navarro y Campos Climent, 2010). Por otra parte, las cooperativas y sociedades laborales surgen siempre del autoempleo colectivo y no individual, son el resultado de un proyecto colectivo y compartido que favorece la participación activa de los trabajadores y las dota de unos mecanismos de control y coordinación basados en la participación democrática. Las empresas de la economía social surgen de la implantación de formas organizativas y laborales basadas en una red de relaciones sociales fuertes, tanto con sus clientes como con sus trabajadores. Las relaciones con los clientes se manifiestan de forma estrecha, ya que éstos, con frecuencia, mantienen a su vez la condición de socio de la empresa (socios consumidores en las cooperativas), de manera que poseen unos derechos políticos reconocidos que les permiten participar activamente en las decisiones de estas entidades. A su vez, las relaciones con los trabajadores en estas entidades se determinan en función de su trabajo y del capital aportado (socios trabajadores).

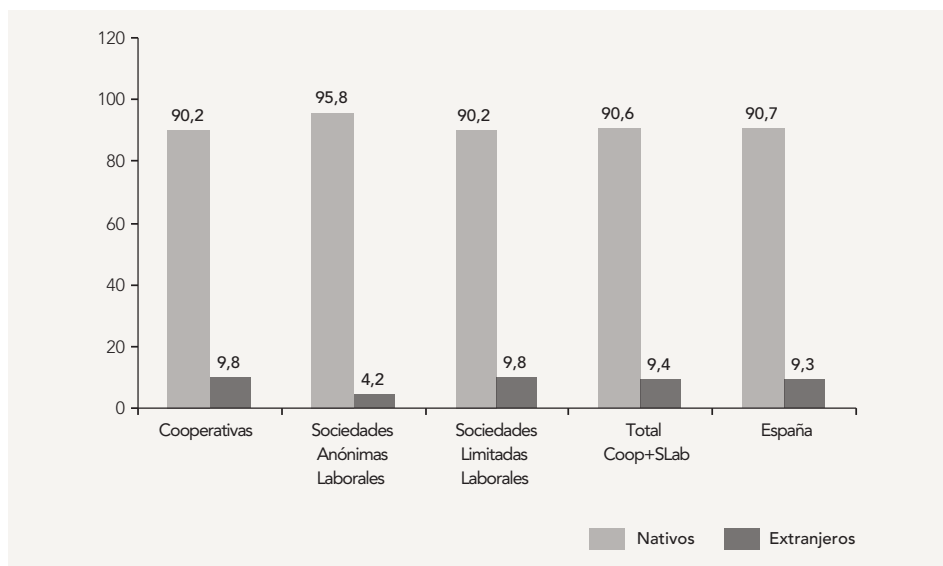
Como ya se ha dicho, en las cooperativas y otras formas de economía social se produce la conjunción en una misma persona de la figura de socio-trabajador, entre otras, que hace que las decisiones que se tomen sean mucho más solidarias y participativas. O también como afirmaba el presidente de FUNDIBES (Fundación Iberoamericana de Economía Social), la mayor cercanía del trabajador a la toma de decisiones y la consideración por los trabajadores de la empresa como propia, genera una mayor flexibilidad que permite, ajustar jornada laboral y retribución y evitar así los despidos en tiempos de crisis, lo que, una vez más, es indicativo de la mayor calidad del empleo en este tipo de entidades.

Para el análisis de las dimensiones relativas a *la inclusión y acceso al mercado laboral y a la diversidad y no discriminación* se ha considerado el peso que suponen dentro del empleo total, tanto del sector cooperativo y de sociedades laborales como de la economía española, de dos de los colectivos que suelen estar discriminados por el mercado laboral ordinario como son la población inmigrante y las personas con discapacidad (este último colectivo se analizará con detalle en el siguiente epígrafe).

En lo que respecta a la presencia de trabajadores inmigrantes en el empleo del sector cooperativo y de sociedades laborales (gráfico nº 6), puede decirse que es similar a la media del conjunto nacional, aunque con un suave diferencial al alza, en

especial en las cooperativas. Al concluir 2009, el Anuario Estadístico de Inmigración del MITIN reflejaba un porcentaje del 9,3 % de trabajadores extranjeros en alta laboral dentro de la Seguridad Social en relación al total de trabajadores; el promedio de las cooperativas, el tipo de entidades con mayor presencia de extranjeros, lo supera en medio punto porcentual –con un 9,8 %–. No es éste, un resultado que deba sorprender ya que, los amplísimos flujos de inmigrantes que se han incorporado al mercado de trabajo español en estos últimos años han tenido unos destinos «sectoriales» (construcción, turismo, agricultura) que sí que coinciden, por ejemplo, con el vector del cooperativismo agrario.

Gráfico nº 6. **EMPLEO DEL SECTOR COOPERATIVO Y DE SOCIEDADES LABORALES Y EN ESPAÑA POR NACIONALIDAD Y TIPOS DE ENTIDADES, 2009** (porcentajes)



Fuente: Anuario Estadístico de Inmigración y DEES del MITIN ([www.mtin.es](http://www.mtin.es)).

### ***Constatación empírica a partir de los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales***

Para completar el análisis anterior, se ha realizado una explotación de los datos procedentes de la MCVL2009. La MCVL puede definirse como un conjunto organizado de microdatos anónimos extraídos de los registros administrativos de la Seguridad Social, que aporta información sobre las trayectorias laborales de los trabajadores relacionados con la Seguridad Social en algún momento durante 2009, constituyendo, por lo tanto, una de las pocas fuentes de datos que

contienen esta información tan detallada para España<sup>4</sup>. Resulta muy laborioso en la práctica aislar dentro de la muestra los colectivos con los que se desea trabajar por la cantidad de información que hay que interpretar. La depuración y el manejo de los datos de la MCVL resultan, además, especialmente arduos si los comparamos con otras bases<sup>5</sup>.

Cada versión de la MCVL se construye con un muestreo aleatorio simple, no estratificado, que equivale al 4 % de la población de referencia. En consecuencia, el factor elevación de la MCVL para obtener resultados poblacionales es 25. No se trata de una fuente específica para el estudio de las entidades de la economía social, pero contiene información útil para identificar a algunas de las entidades de este colectivo como cooperativas, sociedades laborales y centros especiales de empleo, y posee un grado de representatividad significativo que permite realizar un estudio detallado de las relaciones laborales de los individuos pertenecientes a estos colectivos.

Para identificar en la MCVL las relaciones laborales en Cooperativas, se ha utilizado la variable *Tipo de entidad jurídica* de la tabla de *Afiliados*, seleccionando el código correspondiente a *Sociedades Cooperativas*. En lo referente a los episodios en Sociedades Laborales, se ha utilizado la variable *Colectivo de trabajadores* de la tabla *Afiliados*, eligiendo el código correspondiente a *Sociedades Anónimas Laborales y Sociedades Limitadas Laborales*.

En esta fase de la investigación, vamos a analizar el perfil sociolaboral del empleo en las cooperativas, las sociedades laborales y el resto de empresas. Para ello, vamos a considerar un total de 1.485.854 relaciones laborales de la MCVL vigentes en 2009 (tras eliminar los 473.813 episodios en los que los individuos aparecen como beneficiarios de prestaciones por desempleo).

En el análisis comparativo de la calidad del empleo, vamos a centrarnos en las dimensiones de: igualdad de género, flexibilidad y seguridad, cualificaciones y diversidad y no discriminación. En los cuadros nº 2 y nº 3, se resumen los indicadores de cada una de estas dimensiones analizadas.

En la dimensión de *igualdad de sexos*, hay que destacar los resultados obtenidos en la distribución entre hombres y mujeres en las cooperativas, con un 52% de relaciones laborales que se corresponden con individuos del sexo femenino. Este dato es

<sup>4</sup> La MCVL2009 contiene información sobre 1.203.737 personas que en algún momento de 2009 tuvieron relación con la SS.SS. Por dar una idea del gran volumen de información contenida en esta base de datos, para la versión de 2009, se recoge información de 16.966.533 relaciones laborales.

<sup>5</sup> Para conocer con mayor detalle la estructura de la MCVL se pueden consultar los documentos metodológicos publicados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS) 2006a, 2006b y 2006c, además de los trabajos de Durán (2007), García Pérez (2008) y Lapuerta (2010).

muy superior al obtenido en otras fuentes<sup>6</sup>; precisamente la MCVL se caracteriza por tener mayor representatividad algunos colectivos como mujeres, jóvenes e inmigrantes, en comparación con otras fuentes que analizan el estado laboral de los individuos en una fecha determinada. En este sentido, en la MCVL estarían recogidas todas las relaciones laborales del individuo en un determinado año con independencia de la fecha concreta en la que tengan lugar.

Para las dimensiones relacionadas con la inclusión y acceso al mercado laboral y a la diversidad y no discriminación, se ha tenido en cuenta la distribución por rangos de edad y la nacionalidad. Al tener en cuenta las diferentes cohortes de edades, nos encontramos resultados distintos a los mostrados en otras fuentes, sobre todo en lo que se refiere a las relaciones laborales de los jóvenes, con un mayor peso en las entidades de la Economía social que en el resto. Los motivos son los mismos que los indicados para la distribución por sexo. Respecto a la integración de los inmigrantes, las cooperativas muestran una distribución por nacionalidad más favorecedora para este colectivo que el resto de entidades, tal y como queda reflejado en el cuadro nº 2.

**Cuadro nº 2. DISTRIBUCIÓN DE LOS EPISODIOS LABORALES EN COOPERATIVAS, SOCIEDADES LABORALES Y EN OTRO TIPO DE EMPRESAS DE ACUERDO A DIFERENTES CARACTERÍSTICAS PERSONALES DEL INDIVIDUO, 2009**

Colectivo	Variable	Porcentaje sobre el total
Por sexos		
Cooperativas	Hombre	48,1
	Mujer	51,9
Sociedades laborales	Hombre	66,7
	Mujer	33,3
Resto de empresas	Hombre	53,1
	Mujer	46,9

<sup>6</sup> Al estar analizando relaciones laborales en lugar de individuos, nos encontramos con un mayor número de mujeres al tener éstas una rotación laboral superior a la de los hombres. Las mujeres tienen, en general, más contratos, más esporádicos y de menor duración que los hombres. De hecho, al escoger individuos en lugar de relaciones laborales, hemos obtenido para las cooperativas una distribución por sexo totalmente paritaria (50-50), mientras que para el resto de empresas la distribución por sexo ha sido del 56% para los hombres y del 44% para las mujeres. Para las sociedades laborales no cambian las proporciones al considerar los individuos en lugar de sus episodios laborales.



Colectivo	Variable	Porcentaje sobre el total
<b>Por edades</b>		
Cooperativas	Menor de 25 años	13,0
	De 25 a 39 años	47,5
	De 40 a 54 años	31,9
	55 y más años	7,6
Sociedades laborales	Menor de 25 años	15,3
	De 25 a 39 años	50,4
	De 40 a 54 años	28,8
	55 y más años	5,5
Resto de empresas	Menor de 25 años	12,5
	De 25 a 39 años	45,4
	De 40 a 54 años	32,0
	55 y más años	10,1
<b>Por nacionalidad</b>		
Cooperativas	Españoles	80,1
	Extranjeros	19,9
Sociedades laborales	Españoles	85,4
	Extranjeros	14,6
Resto de empresas	Españoles	85,2
	Extranjeros	14,8

Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL2009.

La dimensión de *la flexibilidad y la seguridad* la analizamos a través del tipo de jornada laboral y la forma contractual, respectivamente. En este sentido, la jornada a tiempo parcial tiene un mayor peso en las entidades de la Economía Social, lo que confiere una mayor flexibilidad en el empleo. Por su parte, el tipo de contrato nos muestra proporciones mayores para la contratación indefinida en las sociedades laborales, siendo menor para las cooperativas. Las proporciones de contratos temporales son mucho más elevadas al utilizar como fuente la MCVL porque se tienen en cuenta todo tipo de contratos vigentes en la trayectoria laboral de los individuos en todo el 2009.

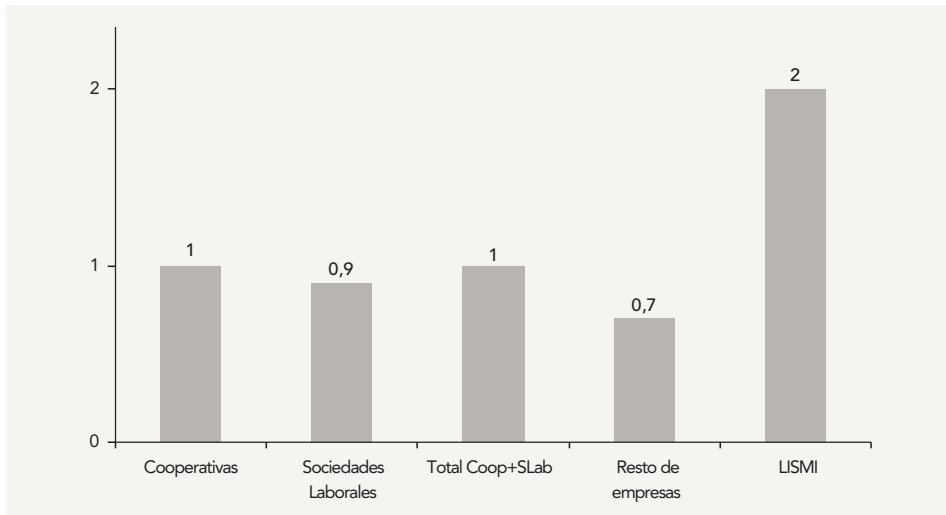
**Cuadro nº 3. DISTRIBUCIÓN DE LOS EPISODIOS LABORALES EN COOPERATIVAS, SOCIEDADES LABORALES Y EN OTRO TIPO DE EMPRESAS DE ACUERDO A DIFERENTES CRITERIOS DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL, 2009**

Colectivo	Variable	Porcentaje sobre el total
<b>Por tipo de contrato</b>		
Cooperativas	Indefinido	33,3
	Temporal	66,7
Sociedades laborales	Indefinido	42,3
	Temporal	57,7
Resto de empresas	Indefinido	38,1
	Temporal	61,9
<b>Por tipo de jornada</b>		
Cooperativas	A tiempo completo	80,8
	A tiempo parcial	19,2
Sociedades laborales	A tiempo completo	79,7
	A tiempo parcial	20,3
Resto de empresas	A tiempo completo	81,4
	A tiempo parcial	18,6
<b>Por nivel de cualificación</b>		
Cooperativas	Alta	13,8
	Media	34,6
	Baja	51,6
Sociedades laborales	Alta	10,7
	Media	68,1
	Baja	21,3
Resto de empresas	Alta	12,2
	Media	48,7
	Baja	24,0

Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL2009.

En cuanto al *nivel de cualificación*, aproximado mediante los grupos de cotización que serían una mezcla de nivel educativo y categoría profesional, nos encontramos que, si bien en las cooperativas, las cualificaciones bajas destacan frente al resto de entidades, lo mismo ocurre con las cualificaciones más altas. En las sociedades laborales son las cualificaciones medias las que destacan de manera importante sobre el resto.

Gráfico nº 7. **PORCENTAJE QUE REPRESENTAN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DENTRO DEL EMPLEO DEL SECTOR COOPERATIVO Y DE SOCIEDADES LABORALES Y EN ESPAÑA POR TIPOS DE ENTIDADES**



Fuente: MCVL2009.

Por lo que se refiere a la presencia de personas con discapacidad en el empleo del sector cooperativo y de sociedades laborales (gráfico nº 7), la integración laboral de este colectivo tiene, dentro de la Economía social, fórmulas empresariales específicas de atención, como son los centros especiales de empleo<sup>7</sup>. No obstante, del sector cooperativo y de sociedades laborales, como parte integrante de la economía social, cabe esperar una mayor sensibilidad, en la incorporación laboral de este colectivo entre su personal, que en la del conjunto de la economía española. Y así sucede, en efecto, ya que la proporción de personas con discapacidad en el sector es 1,4 veces mayor que la del promedio nacional –1 % frente al 0,7 %–. Éste es un resultado que apunta hacia la mayor calidad del empleo en el sector cooperativo y de sociedades laborales que en el conjunto del mercado laboral español aunque a todas

<sup>7</sup> Al igual que la integración laboral de otros colectivos en peligro de exclusión social (perceptores de rentas mínimas, desempleados de muy larga duración, toxicómanos, presos, ex-reclusos, sin techo, de etnia gitana, así como jóvenes, mujeres e inmigrantes en ciertas circunstancias) tiene también una fórmula empresarial específica dentro de la Economía social, –las empresas de inserción–.

luces decepcionante ya que en ambos casos la participación de las personas con discapacidad dentro del empleo total es ínfima y queda por debajo del mínimo legal exigido por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) que sitúa la cuota de reserva para las personas con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores en el 2 %. Tampoco es éste un resultado que deba extrañar puesto que ante el incumplimiento generalizado y constante de la cuota de reserva por parte del tejido empresarial español, la normativa laboral ha ido flexibilizando dicho criterio, como ocurrió a partir de la promulgación del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva como es la realización de un contrato con un CEE para el suministro de determinadas materias o equipos, o para la prestación de servicios ajenos a la actividad normal de la empresa.

### 3.2. *La calidad del empleo en los centros especiales de empleo*

Para completar el análisis de las dimensiones relativas a la inclusión y acceso al mercado laboral y a la diversidad y no discriminación se va a proceder, a continuación, al estudio de la calidad del empleo en los centros especiales de empleo (CEE). Retrata una fórmula empresarial específica dentro de la Economía social dirigida a favorecer la incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad.

Los CEE «son empresas cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, con la finalidad de asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad, a la vez que se conciben como un medio para la integración de éstos en el empleo ordinario. Su plantilla tiene que estar formada, al menos, en un 70 % por personas con discapacidad con una minusvalía no inferior al 33 %» (García Delgado, 2009: 238).

En este punto se va a proceder a realizar un análisis comparativo de la contratación y de la calidad del empleo de las personas con discapacidad en los CEE y en las empresas ordinarias (mercado laboral ordinario) para ver si, en los primeros, ambos elementos presentan rasgos diferenciales con respecto a las segundas. Pero antes de analizar la contratación y la calidad del empleo del colectivo en los CEE y en la empresa ordinaria conviene realizar un breve apunte de cómo es la participación laboral de las personas con discapacidades en España para poner de manifiesto la discriminación y problemas de acceso al mercado laboral ordinario que sufren.

La situación actual de inserción laboral de las personas con discapacidades en España se caracteriza porque la participación en el mercado laboral y su nivel de ocupación son notablemente inferiores a los de la población en general, mientras que la tasa de paro es claramente superior. Ésta es la conclusión que se obtiene al utilizar la información referida a la población potencialmente activa (las personas con edades comprendidas entre 16 y 64 años) procedente de varias encuestas recientes sobre discapacidad: la Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud de 1999 (EDDES1999);

el módulo especial del segundo trimestre de la Encuesta de población activa de 2002 (EPA2002); la segunda edición de la Encuesta de condiciones de vida (ECV2005); y la Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia de 2008 (EDAD2008). A pesar de la falta de homogeneidad metodológica entre todas estas fuentes estadísticas<sup>8</sup> (cuadro nº 4): las tasas de actividad y empleo de las personas con discapacidad son aproximadamente la mitad de las de la población en general, mientras que las tasas de paro son, cuando menos, casi un 40 % superiores. A la luz de estos resultados, todo apunta a que el mercado de trabajo discrimina en el empleo a las personas con discapacidad. Además, en número de efectivos, el gran problema de las personas con discapacidad no es el paro sino la inactividad<sup>9</sup>.

**Cuadro nº 4. TASAS DE PARO, ACTIVIDAD Y EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DE LA POBLACIÓN GENERAL EN ESPAÑA 1999-2008**

Personas con discapacidad			
Años	Tasa de paro	Tasa de actividad	Tasa de empleo
1999	25,8	32,1	23,8
2002	15,3	33,7	28,5
2005	16,9	35,9	29,9
2008	16,3	33,5	28,0
Población de 16-64 años			
Años	Tasa de paro	Tasa de actividad	Tasa de empleo
1999	15,7	63,1	53,1
2002	11,1	66,9	59,4
2005	10,2	65,3	58,6
2008	11,4	73,7	65,3
Personas con discapacidad sobre población de 16-64 años (población de 16-64 años = 100)			
Años	Tasa de paro	Tasa de actividad	Tasa de empleo
1999	164,3	50,9	44,8
2002	137,8	50,4	48,0
2005	165,7	55,0	51,0
2008	143,0	45,5	42,9

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de Salud de 1999 (EDDES1999); el módulo especial del segundo trimestre de la Encuesta de población activa de 2002 (EPA2002); la segunda edición de la Encuesta de condiciones de vida (ECV2005); la Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia 2008 (EDAD2008) y la Encuesta de población activa de varios años.

<sup>8</sup> Sobre la diversidad metodológica de las diferentes fuentes de información sobre discapacidad en España, véase Cueto Iglesias *et al.* (2008).

<sup>9</sup> Malo *et al.* (2009) cifran, en el año 2008 tomando los datos de la EDAD2008, en 106.800 las personas con discapacidad paradas; si la tasa de actividad de este colectivo se igualara a la de la población general, se cifraría en 450.000 personas. Por tanto, la inactividad es un problema que, en orden de magnitud, es mucho más importante que el paro en las personas con discapacidad.

Para el análisis de la contratación y de la calidad del empleo de las personas con discapacidad que a continuación se realiza, se van a utilizar los datos procedentes de dos fuentes: los contratos registrados en el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) entre enero y diciembre de 2009, lo que permite examinar el número de contratos acumulados en uno u otro tipo de forma empresarial y, en segundo lugar, la información de la MCVL2009, que hace posible analizar el perfil de los episodios laborales y, por ende, la calidad del empleo.

Los CEE contribuyen en gran medida a la contratación de las personas con discapacidad y a la generación de empleo y la reducción de la tasa de paro de este colectivo. En el cuadro nº 5 se presenta el número de contratos registrados de personas que declaran algún tipo de discapacidad<sup>10</sup>. La discapacidad aparece en el registro como una variable específica y permite identificar los contratos suscritos para CEE y los demás. En el año 2009, se firmaron 51.577 contratos con personas clasificadas como «discapacitadas» en el registro de contratos del SPEE. En ese mismo año, el total de contratos registrados superó los 14 millones, por lo que puede afirmarse que los contratos de personas con discapacidad representan una ínfima parte del total de contratos –apenas el 0,4 %–. Casi el 60 % de los contratos corresponde a contratos en CEE. Este dato ya refleja en sí mismo la importancia de los CEE en la generación de empleo de las personas con discapacidad. Además en el año 2009, año nefasto para el mercado laboral español, como ya se ha dicho, la contratación de las personas con discapacidad cayó un 7,4 % en el conjunto nacional y el 18,7 % en las empresas ordinarias, mientras que en los CEE aumentó un 2,5 %. Este resultado corrobora la afirmación ya apuntada por la presidenta de FAEDEI (Federación de Asociaciones de empresas de inserción) de que: «...al haber crisis en el mercado ordinario, o creamos empleo nosotros o nuestros colectivos no tienen forma de entrar en el mercado laboral».

**Cuadro nº 5. EVOLUCIÓN DE CONTRATOS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CEE Y EN OTRO TIPO DE EMPRESAS, 2008-2009**

	Contratos acumulados y % sobre el total		Tasas de variación	
	2009	2008	Absoluta	Relativa (%)
Centros especiales de empleo	30.442 (59)	29.706 (53,3)	736	2,5
Otras empresas	21.135 (41)	26.008 (46,7)	-4.873	-18,7
Total personas con discapacidad	51.577 (100)	55.714 (100)	-4.137	-7,4

Fuente: SPEE.

<sup>10</sup> En este sentido, el número de contratos de personas con discapacidad podría estar infraestimado en la medida en que hay personas con discapacidad que no la declaran.

Antes de centrarnos en los resultados procedentes de los datos de la MCVL2009, conviene señalar cómo se ha realizado la selección de las distintas submuestras utilizadas. En primer lugar, hemos partido de las relaciones laborales<sup>11</sup> del año 2009 de aquellos individuos que han declarado algún tipo de minusvalía. Para identificar los episodios laborales de las personas con discapacidad, en la MCVL aparece una variable que es grado de minusvalía, que declara el empresario al dar de alta al trabajador, para ello previamente el trabajador tiene que haber presentado al empresario su certificado de minusvalía. Para la selección, se han considerado las relaciones laborales de los individuos de la muestra con grado de minusvalía distinto de cero.

En segundo lugar, para identificar los CEE en la muestra hemos considerado las entidades<sup>12</sup> que aparecen en las relaciones laborales en las que la modalidad de contrato era «Minusválido en CEE». Esta clasificación sólo está vigente para contratos anteriores a 2001, por lo que somos conscientes de la infravaloración de las cifras de CEE que podemos identificar en la muestra porque, a partir de esa fecha, pueden haber aparecido nuevos CEE que no serán recogidos en el estudio y porque por razones de muestreo no todos los centros existentes antes de 2001 están recogidos en la MCVL. No obstante, sí que se han recogido las relaciones laborales de los trabajadores en los CEE identificados, aunque su relación laboral sea posterior al 2000. Una vez identificados los CEE<sup>13</sup>, hemos seleccionado, de los episodios laborales de 2009, los que se corresponden con este tipo de centros de trabajo. La submuestra resultante tiene 1.021 relaciones laborales de personas discapacitadas en CEE en 2009 (para obtener resultados poblacionales hemos de multiplicar por 25 esta cifra, lo que da como resultado un total de 25.525 episodios laborales).

El análisis del perfil sociolaboral de los episodios laborales de las personas con discapacidad en CEE y en otro tipo de empresas ofrece los resultados que se muestran en el cuadro nº 6.

La distribución por sexos refleja que el peso de las mujeres en la contratación, siendo inferior al de los hombres, es claramente superior en los CEE que en otro tipo de empresas, lo que refleja los mayores esfuerzos de este tipo de centros en la

<sup>11</sup> Como estas relaciones laborales pueden haber empezado con anterioridad a 2009, nos hemos basado en la variable *Fecha de baja real* que encontramos en la tabla de *Afiliados* para realizar la selección de todos aquellos episodios laborales con fecha de baja posterior al 31-12-2008.

<sup>12</sup> Los centros de trabajo son identificados en la MCVL a través de dos códigos anonimizados: el Código de cuenta de cotización (CCC) primario y el CCC secundario. Cada empresa puede tener varios CCC, pero hay uno principal; los demás se denominan secundarios, y están vinculados al primero. Los empresarios están obligados a tener al menos un CCC secundario por provincia donde tengan actividad. Dentro de cada provincia los empresarios deben disponer de un CCC secundario por cada Régimen de cotización. Sin embargo, esto suele afectar sólo a empresas grandes. En conjunto, hay alrededor de 116 cuentas de cotización por cada 100 empresas; por lo que la gran mayoría sólo tiene uno.

<sup>13</sup> En la MCVL2009, hemos identificado 420 CCC secundarios diferentes que se corresponden con centros especiales de empleo y que están vinculados con 366 CCC primarios distintos. De ellos, hay contratos laborales vigentes en 2009 para 193 CEE.

igualdad de género y por insertar laboralmente a un colectivo que sufre una doble discriminación en el mercado laboral ordinario; ser mujer y discapacitada.

En cuanto a la distribución por cohortes de edades es bastante similar en ambos tipos de centros aunque con un más acusado grado de envejecimiento en los CEE.

Las distribuciones por tipo de contrato y jornada laboral revelan que en los CEE la temporalidad es más elevada y la parcialidad menor que el resto de empresas. Este resultado es perfectamente lógico y razonable puesto que los CEE fueron concebidos por la LISMI de 1982 como mecanismo de tránsito hacia la empresa ordinaria. Por tanto, este resultado no tiene por qué interpretarse como indicativo de la menor calidad en el empleo de los CEE, sino más bien al contrario, ya que estos centros se pretende que sean un mero tránsito y no el destino final de los trabajadores con discapacidad.

**Cuadro nº 6. DISTRIBUCIÓN DE LOS EPISODIOS LABORALES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CEE Y EN OTRO TIPO DE EMPRESAS DE ACUERDO A DIFERENTES CRITERIOS SOCIOLABORALES, 2009**

Colectivo	Variable	Porcentaje sobre el total
<b>Por sexos</b>		
Centros Especiales de Empleo	Hombre	55,8
	Mujer	44,2
Otras empresas	Hombre	64,2
	Mujer	35,8
<b>Por edades</b>		
Centros Especiales de Empleo	Menor de 25 años	2,0
	De 25 a 39 años	34,5
	De 40 a 54 años	50,8
	55 y más años	12,7
Otras empresas	Menor de 25 años	4,7
	De 25 a 39 años	36,6
	De 40 a 54 años	45,8
	55 y más años	12,8
<b>Por tipo de contrato</b>		
Centros Especiales de Empleo	Indefinido	50,3
	Temporal	49,7



Otras empresas	Indefinido	66,1
	Temporal	33,9
<b>Por tipo de jornada</b>		
Centros especiales de empleo	A tiempo completo	83,8
	A tiempo parcial	16,2
Otras empresas	A tiempo completo	81,7
	A tiempo parcial	18,3
<b>Por nivel de cualificación</b>		
Centros Especiales de Empleo	Alta	1,2
	Media	52,0
	Baja	46,8
Otras empresas	Alta	5,2
	Media	62,4
	Baja	32,4

Fuente: Elaboración propia a partir de MCVL2009.

En cuanto a la distribución por grado de cualificación, predominan las cualificaciones de grado medio y bajo en ambos tipos de centros, si bien en los CEE el peso de las bajas es mayor. Este resultado puede estar vinculado con el hecho de que los CEE, a pesar de su finalidad de tránsito, se convierten en el destino final de aquellos trabajadores con discapacidad que no consiguen transitar hacia la empresa ordinaria, bien porque no pueden o porque prefieren mantenerse en un entorno de protección en el empleo, que suelen ser los menos productivos y de menor grado de cualificación.

#### 4. CONCLUSIONES

A la luz de los datos existentes, los efectos de la crisis económica actual sobre el empleo de las entidades de la economía social, están siendo menores que para el conjunto de la economía española, lo que parece indicar que este tipo de entidades soportan mejor las situaciones de recesión.

Según la opinión de diversos expertos y representantes del sector de la economía social las razones derivan de la mayor corresponsabilidad de los trabajadores en la toma de decisiones para la flexibilidad interna y calidad del empleo, que hace a este tipo de entidades menos sensibles a los vaivenes del ciclo económico.

Además las instituciones europeas reconocen el papel de las entidades en la corrección de los desequilibrios del mercado de trabajo y en la inserción laboral de colectivos poco representados o con dificultades de inserción en el mercado laboral ordinario, lo que contribuye a la consecución de la Estrategia de Lisboa.

Partiendo de estas premisas, se han tratado de aproximar las distintas dimensiones de la calidad del empleo en las entidades de la economía social propuestas por la Comisión Europea, siempre con las limitaciones que la información estadística sobre este tipo de entidades imponen y que han obligado a limitar el análisis a cooperativas, sociedades laborales y centros especiales de empleo. Estas limitaciones también han obligado a reducir las dimensiones propuestas por la Comisión a las siguientes: igualdad de género; flexibilidad y seguridad; cualificaciones; participación de los trabajadores; inclusión y acceso al mercado laboral; y diversidad y no discriminación.

El análisis de la calidad del empleo en el sector de cooperativas y de sociedades laborales con respecto a la del conjunto de la economía española revela:

- 1) los esfuerzos realizados por las entidades del sector en la igualdad de género, ya que la distribución por sexos es casi paritaria y muy alejada de la acusada preponderancia masculina que presentaba escasos años atrás;
- 2) la mayor estabilidad en el empleo del sector que en el promedio nacional, en cuanto a presencia de contratos indefinidos;
- 3) la similar flexibilidad en el empleo del sector en cuanto a parcialidad en el tiempo de trabajo que en el conjunto de la economía española; no obstante el sector muestra una tendencia, en períodos de crisis, hacia el aumento de la parcialidad en el empleo lo que corrobora la idea de que, en fases recesivas, la cultura de la responsabilidad y del riesgo compartido que caracteriza al empleo de las entidades de la Economía social les lleva a reducir el número de horas trabajadas más que a ajustar el número de trabajadores totales, lo que es expresivo de la mayor flexibilidad y calidad en el empleo en este tipo de entidades;
- 4) el modelo de gestión participativo propio de las entidades del sector asegura la participación activa de los trabajadores (por su triple condición de socios, empleados y directivos) en la toma de decisiones y les lleva a considerar la empresa como propia, fomentando su motivación y movilización y generando una mayor flexibilidad que permite ajustar jornada laboral y retribución en tiempos de crisis y evitar así los despidos, lo que, una vez más, es reflejo de la mayor calidad en el empleo de este tipo de entidades; y,
- 5) los esfuerzos del sector por fomentar la inclusión y acceso al mercado laboral y la diversidad y no discriminación de determinados colectivos como el de la

población inmigrante y de las personas con discapacidad que muestran una mayor presencia relativa en el empleo del sector que en el del mercado laboral español, si bien en el caso de la población inmigrante la razón de esta mayor presencia seguramente deriva de la especialización sectorial de las entidades del sector.

El análisis de las dimensiones relativas a la inclusión y acceso al mercado laboral y la diversidad y no discriminación se ha complementado con el estudio de la calidad del empleo en los centros especiales de empleo, como fórmula empresarial específica de atención, por parte de la Economía social, de las personas con discapacidad.

El análisis comparativo de la contratación y de la calidad del empleo de las personas con discapacidad en los CEE y en las empresas ordinarias revela:

- 1) que los CEE constituyen, en la actualidad, la principal vía de contratación de las personas con discapacidad ya que éstos concentran casi el 60 % del total de contratos realizados al colectivo;
- 2) los esfuerzos realizados por los CEE en la igualdad de género, ya que el peso de las mujeres en la contratación es claramente superior que en otro tipo de empresas y, por tanto, por insertar a un colectivo que sufre una doble discriminación: por ser mujer y por tener discapacidad;
- 3) que la temporalidad es más elevada y, por tanto, la estabilidad en el empleo menor, en los CEE que en el resto de empresas, no obstante, este resultado no tiene por qué interpretarse como indicativo de la menor calidad en el empleo de los CEE, sino más bien al contrario, ya que estos centros se pretende que sean un mero tránsito y no el destino final de los trabajadores con discapacidad y de ahí la más elevada temporalidad; y,
- 4) el mayor predominio de las cualificaciones laborales de grado bajo en los CEE que en otro tipo de empresas, lo que parece estar vinculado con el hecho de que los CEE, a pesar de su finalidad de tránsito hacia el mercado laboral ordinario, se convierten en el destino final de aquellos trabajadores con discapacidad que no consiguen transitar hacia la empresa ordinaria, bien porque no pueden o porque prefieren mantenerse en un entorno de protección en el empleo, que suelen ser los menos productivos y de menor grado de cualificación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARTÍS, M.; SURIÑACH, J. Y ROYUELA, V. (2007): *Estudio Manpower Professional. Calidad laboral y productividad en España*. Manpower, Barcelona.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2001a): *Políticas sociales y de empleo: un marco para invertir en la calidad*. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al CESE y al Comité de las Regiones, de 20 de junio de 2001 [COM (2001) 313 final].
- (2001b): *Indicadores de la calidad del trabajo*. Informe del Comité de Empleo al Consejo. Doc. 14263/01 de 23 de noviembre de 2001.
- (2003): *La mejora de la calidad del empleo: examen de los progresos recientes*. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al CESE y al Comité de las Regiones, de 26 de noviembre de 2003 [COM (2003) 728 final].
- COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO (2009): *La Estrategia de Lisboa después de 2010*. Dictamen, de 4 de noviembre de 2009, Bruselas.
- CUETO IGLESIAS, M.B.; MALO, M.A.; RODRÍGUEZ, V. Y FRANCO, C. (2008): *Trayectorias laborales de las personas con discapacidad y Centros Especiales de Empleo: análisis empírico con la MCVL*. Informe Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaría de Estado de la Seguridad Social, 77-83.
- DURÁN, A. (2007): «La muestra continua de vidas laborales de la Seguridad Social». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 1, 231-240.
- GARCÍA DELGADO, J.L. (dir.) (2009): *Las Cuentas de la Economía Social. Magnitudes y Financiación del Tercer Sector en España, 2005*. CEPES, Fundación ONCE, Civitas y Thomson Reuters, Madrid.
- GARCÍA PÉREZ, J.I. (2008): «La muestra continua de vidas laborales: una guía de uso para el análisis de transiciones». *Revista de Economía Aplicada* nº E-1, vol. XVI, 5-28.
- GÓMEZ GARCÍA, J.M.; ROMÁN ORTEGA, M.A. Y ROJO GIMÉNEZ, C. (2010): «Las dimensiones de la calidad del empleo en la economía social: un análisis de las Sociedades Laborales y de los Centros Especiales de Empleo en Castilla y León». Ciriec-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº67, abril, 2010, 45-74.
- HUETE GARCÍA, A.; SOLA BAUTISTA, A.; LARA GONZALO, P.; DÍAZ VELÁZQUEZ, E.; DÍAZ GARCÍA, E.; PETISCO RODRÍGUEZ, E. Y GARCÍA GONZÁLEZ, F. (2009): *El impacto de la crisis económica en las personas con discapacidad y sus familias*. Ediciones Cinca y CERMI, Madrid.
- LAPUERTA, I. (2010): «Claves para el trabajo con la Muestra Continua de Vidas Laborales». Universidad Pompeu Fabra. DemoSoc Working Paper nº 2010-37.
- MALO, M.A.; CUETO, B.; DÁVILA, C.D.; PAGÁN, R. Y RODRÍGUEZ, V. (2009): *Evaluación de la política de bonificaciones y reducciones de cuotas de la Seguridad Social destinada a las personas en situación de discapacidad*. Ministerio de la Presidencia. Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios, Madrid.
- MELIÁN NAVARRO, A. Y CAMPOS CLIMENT, V. (2010): «Emprendedurismo y Economía Social como mecanismos de inserción socio-laboral en tiempos de crisis». REVESCO, *Revista de Estudios Cooperativos*, nº 100, monográfico 2010, 43-67.
- MILLÁN DÍAZ, F. Y MARCUELLO SERVÓS, C. (2010): «Impacto económico de las cooperativas. La generación de empleo en las sociedades cooperativas y su relación con el PIB». Ciriec-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº67, abril 2010, 23-44.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2006a): *La muestra continua de vidas laborales*. Colección Informes y Estudios. Serie Seguridad Social nº 24.
- (2006b): *La Muestra Continua de Vidas laborales*. Descripción general. Madrid: Dirección General de la Seguridad Social. [Disponible en [http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/\\_binario/120735.pdf](http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/_binario/120735.pdf) Consultado: 11/12/2010].
- (2006c): *La Muestra Continua de Vidas laborales. Cómo se organiza la información*. Madrid: Dirección General de la Seguridad Social. [Disponible en [http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/\\_binario/120736.pdf](http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/_binario/120736.pdf) Consultado: 11/12/2010].
- MOCHÓN, F. (2005): *Economía. Teoría y Política*. McGraw-Hill, Madrid.
- PARLAMENTO EUROPEO (2009): Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de febrero de 2009, sobre Economía Social, P6\_TA (2009) 0062.