



MÁSTER DE RELACIONES LABORALES Y EMPRESA

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**“Economía social, especial enfoque al mercado
laboral español y a los ODS”**

JACOBO DEL CAÑO ZAMORA

FACULTAD DE COMERCIO VALLADOLID, ABRIL 2024



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID,
MÁSTER DE RELACIONES LABORALES Y EMPRESA
CURSO ACADÉMICO 2023/2024

TRABAJO FIN DE MÁSTER
**“Economía social, especial enfoque al mercado
laboral español y a los ODS”**

Trabajo presentado por: Jacobo Del Caño Zamora

Tutor: María Olatz Retortillo Atienza

FACULTAD DE COMERCIO

Valladolid, junio 2024

Índice del contenido

1.	Introducción	4
1.1.	Motivos de elección del tema	4
1.2.	Metodología y fuentes	5
2.	Marco teórico: Economía social	7
2.1.	Definición y origen del concepto	7
2.2.	Valores y principios	10
2.3.	Tipos de organizaciones de economía social	12
2.3.1.	Cooperativas.....	13
2.3.2.	Sociedades Laborales	15
2.3.3.	Mutualidades	16
2.3.4.	Empresas de inserción y centros especiales de empleo	17
2.3.5.	Otros tipos de empresas de economía social	19
2.4.	Evolución de la Economía Social en la Agenda Política Europea	19
3.	Análisis de situación del mercado laboral en España	23
3.1.	Situación actual del mercado laboral en España y Europa.....	23
3.2.	Desafíos y factores que influyen en los cambios del mercado laboral	29
3.2.1.	Problemas y desafíos, factores que afectan al mercado laboral	30
3.2.2.	Oportunidades y posibles soluciones	35
4.	Contribución de la Economía Social al mercado laboral.....	41
4.1.	Aportes al mercado laboral, empleo y dignificación	41
4.2.	Relevancia para la inclusión de diferentes colectivos	45
4.2.1.	Personas en riesgo de exclusión social	46
4.2.2.	La mujer como factor de arraigo.....	47
4.2.3.	Empleo juvenil y personas de mediana edad.....	48
5.	Desafíos y Oportunidades de la Economía Social	50
5.1.	Principales retos y oportunidades	50
5.1.1.	Anteproyecto de Ley Integral de impulso la Economía Social	51
5.2.	Contribución de la Economía Social con los ODS	53
6.	Conclusiones	57
7.	Bibliografía.....	59

1. Introducción

1.1. Motivos de elección del tema

El motivo por el que he elegido como tema un análisis del mercado laboral español, y especialmente en el modelo de la economía social como ejemplo de modelo de negocios sostenibles no es único, son varios los que lo acompañan.

En primer lugar, acabando un máster y entrando al mercado laboral me interesa conocer el estado de este, cuantitativa y cualitativamente, ver los problemas de la sociedad en general en aspectos de empleo, y a la vez conocer los retos a los que los jóvenes, en mi caso, y los distintos grupos de edad se enfrentan día a día en la búsqueda de empleo.

Como segundo motivo, este tema me interesa especialmente ya que tras acabar mis prácticas del máster he empezado a trabajar en una gran empresa dedicada a la selección de personal, para diversos clientes, con distintos perfiles y requisitos, pero con unos valores de no discriminación por edad, género, raza, cultura, etc., solo valorar a las personas por su valía, su destreza y experiencia demostrable. La parte de la empleabilidad siempre me ha despertado interés en las distintas asignaturas cursadas, de hecho, el motivo de inscripción a este máster fue formarme aún más en la rama laboral, y conocer las distintas relaciones entre empresa y trabajadores, entre otros, así como distintos modelos empresariales, como puede ser la Economía Social.

Los **distintos motivos** por los que hacer un trabajo analizando además el impacto de la Economía Social, en concreto, son varios:

- Su **relevancia** social y económica. El papel que desarrollan las empresas de este tipo de economía en el desarrollo sostenible. Lo que puede ofrecer en un mercado laboral como es el español, por la parte de la empleabilidad, a la hora de generar empleo.
- Su **compromiso con los ODS**, al que dedicaré un punto del trabajo, para ver cuáles son los objetivos en los que las empresas de Economía Social más peso ponen.
- Su **potencial**. La capacidad que tienen las empresas de Economía Social de innovar y adaptarse a necesidades cambiantes de las distintas comunidades sobre las que actúan económica y socialmente. Su correlación con la RSC.

- El **propio impacto** sobre el mercado laboral. Evaluar y conocer cómo las empresas sociales contribuyen a la reducción del desempleo, la calidad del trabajo que ofrecen, su impacto en las regiones, etc.
- El **propio contexto actual postcrisis**, o de crisis, y la resiliencia de la Economía Social. Analizar el papel de la Economía Social, y descubrir, de manera cualitativa, las distintas oportunidades que este tipo de economía genera en la sociedad.

En definitiva, el motivo de centrarme en estudiar la Economía Social, con un enfoque directo en su impacto en el mercado laboral español y su contribución a los ODS, busca ampliar mi conocimiento sobre este tema, más allá de las distintas asignaturas cursadas y formación propia a través de lectoras y curiosidad, y tratar de recoger posibles aportes de este modelo de economía a algunos problemas sociales de primera preocupación. Partiendo de un momento socioeconómico convulso, de cambio y tensión, quiero ver la relación existente entre la economía social y los impactos que produce tanto en materia laboral como en ODS.

1.2. Metodología y fuentes

La metodología que se llevará a cabo para analizar el mercado español, conocerlo, y posteriormente evaluar el impacto de la economía social en este, así como sus contribuciones a los ODS, se estructura en varias fases que combinan enfoques cualitativos y cuantitativos. A continuación, las distintas etapas:

1. Extracción de la lectura. A través de distintas fuentes establecer un contexto teórico sobre la economía social, el mercado español y los ODS. Se emplearán libros académicos, informes de organizaciones internacionales (como la ONU, la OCDE, la UE, CEPES, la OIT, etc.), revistas especializadas y documentos gubernamentales.
2. Plasmar en un marco conceptual los conceptos clave y establecer una relación entre los tres bloques del trabajo: el mercado laboral, la Economía Social y los ODS.
3. Realizar un análisis estadístico y cuantitativo para conocer el estado del mercado laboral en España. Haciendo uso de fuentes públicas como las Encuestas de Población Activa del INE, los datos del Ministerio de Trabajo y

- Economía Social o de otras organizaciones gubernamentales. También conocer el impacto cuantitativo de la Economía Social en el mercado laboral.
4. Elaborar a su vez un análisis cualitativo del estado del mercado laboral, conocer las razones de su estado actual, las consecuencias que tiene, los retos a los que se enfrenta y el papel que pueden tener las empresas sociales en este.
 5. Finalmente, realizar un estudio real del peso de la economía social en el mercado, ilustrando con ejemplos de empresas reales el impacto y compromiso con el cumplimiento de ODS y fines sociales. Emplear artículos, informes de organizaciones representativas (como CEPES), para conocer distintas prácticas y empresas activas, con impacto real en la comunidad.

Esta metodología busca proporcionar un enfoque integral para analizar como la economía social puede impactar en el empleo, la sociedad, los diferentes grupos sociales, y contribuye a los ODS, haciendo uso de datos cuantitativos y cualitativos para plasmar una imagen completa del tema. Busca sintetizar todos los datos e informaciones recogidas durante la realización de este.

Una vez comentada la metodología del trabajo pasaré al siguiente apartado, contextualizando, antes que nada ¿Qué es la economía social?

2. Marco teórico: Economía social

2.1. Definición y origen del concepto

El concepto de Economía Social tal y como la conocemos hoy en España viene recogido bajo el manto de una ley propia de Economía social, la Ley 5/2011, de 29 de marzo ¹en la que se expresa este concepto como el **“conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos”**.

Los principios a los que este hace referencia este artículo de la Ley, recogidos en el art. 4, son los siguientes:

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

En definitiva, según estos principios podríamos decir que las empresas que se rigen por la economía social son entidades que desarrollan actividades económicas con foco principal en las personas que las componen frente a los fines económicos de estas.

No obstante, esta definición de economía social es escueta, incluso tal vez obsoleta, ya que es un concepto en constante evolución a medida que surgen nuevas

¹ Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social (<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-5708>). Esta normativa está en fase de revisión, existiendo un nuevo anteproyecto de ley sobre la economía social, Anteproyecto de Ley Integral de impulso de la economía social (<https://www.ces.es/documents/10180/5271672/Dic092023.pdf/4c0baa63-ec85-a39d-6f9d-d475909e4a6d>)

necesidades sociales, económicas y ambientales a las que hacer frente, siempre teniendo como eje central el papel de las personas y sus aportaciones sociales.

El **origen del concepto** de Economía social², o un pensamiento que iniciase esta corriente social, surgió en el **siglo XIX** con la **proliferación de organizaciones** creadas por **obreros** con distintas formas como, por ejemplo, cooperativas, asociaciones obreras y las mutualidades de seguros, de ahorro y de crédito.

Durante épocas previas, aumentó la cantidad de **organizaciones dedicadas a velar por las personas** como fundaciones, asociaciones, cofradías benéficas, etc., pero fue durante el siglo XIX cuando el concepto empezó a coger impulso con estas organizaciones cooperativas ya citadas que empezaron a surgir con pensamientos anticapitalistas o sociales. El origen de estas organizaciones y pensamiento fue para dar **cobertura a las necesidades de la población** mayoritaria, que el Estado y el mercado de la época no lograba cubrir, añadiendo el factor colectivo, comunitario y político al funcionamiento de estas nuevas formas de negocio.

El origen del pensamiento de economía social va muy arraigado y de la mano al crecimiento del movimiento sindical en los años 30 del siglo XIX, como expresión conjunta obrera de ruptura con el esquema general de la época.

En Inglaterra el origen del cooperativismo moderno surgió de la mano de la cooperativa Rochdale, fundada por obreros de fábricas que quedaron en desempleo tras huelgas de mejoras salariales, creando esta cooperativa con el fin de desarrollar una fábrica de consumo común. Las bases de esta cooperativa asentaron los principios de cooperativismo en Inglaterra siendo adoptado por otras organizaciones de tinte cooperativo, creando a finales de siglo, en Londres, la Alianza Cooperativa Internacional, la cual aún hoy existe y vela por las cooperativas de todo el mundo. Al mismo tiempo, en Europa surgieron movimientos asociacionistas de la clase obrera creándose cooperativas y sociedades en países como Alemania, en el medio rural principalmente, en Italia con movimientos de apoyo mutuo y en España, con cooperativas y asociaciones, siendo el mayor exponente en la Europa continental Francia, donde más se visibilizó este pensamiento, ligado al de la Revolución Francesa del siglo XVIII.

El **concepto de economía social** se ha abordado desde **distintos pensamientos económicos**, con pensamientos **críticos** que lo consideraban un tipo

² Especial mención a Ramírez-Díaz, L. F., Herrera-Ospina, J. J., Londoño- Franco, L. F. (2016). El Cooperativismo y la Economía Solidaria: Génesis e Historia. Cooperativismo & Desarrollo, 24(109), xx-xx. Doi: 10.16925/co.v24i109.1507

de **socialismo** anticapitalista, y otros que representaban las cooperativas como un **modelo económico** que buscaba **superar** el **modelo estandarizado** de la época, visualizando sus fortalezas, tales como una mayor justicia social y un mayor ordenamiento al repartir el capital de manera compartida, y sus inconvenientes tales como problemas de dirección o posibilidades de degeneración en organizaciones no participativas y no funcionales.

Finalmente, para cerrar el desarrollo del concepto hasta nuestros días, la economía social tuvo un extenso **crecimiento** en los periodos **posguerra** y finales del **siglo XX**, teniendo al final de la guerra un papel protagónico las empresas y organizaciones sociales como mutuas, cooperativas, etc., ayudando a reducir desempleo cíclico, desequilibrios geográficos entre zonas más rurales, así como combatir los sesgos comerciales con los consumidores. Durante estos años se expandió la importancia de la Alianza Cooperativa Mundial con nuevos sectores gracias a su expansión de Europa a los continentes asiáticos y americanos, entrando nuevas empresas de economía social, también en África.

Desde los 70 hasta nuestros días recientes la economía social se ha **expandido** como una **alternativa de negocio diferente** a la economía de mercado tradicional, combatiendo **problemas de índole social** y cotidiana como desempleo de larga duración, exclusión social, abandono del medio rural, sostenibilidad del medio, entre otros generalmente ligados a la creciente terciarización de las actividades productivas.

El estado de la Economía social en la actualidad, en definitiva, es de gran relevancia, según la Alianza Cooperativa Internacional³, con empresas sociales con aproximadamente 1000 millones de socios que dan empleo a 100 millones de personas. En España, a finales de 2010, las cifras de estos modelos de empresas eran de más de 45.000, empleando a más de 2 millones de personas⁴. Es decir, la economía, como modelo económico para las personas antes que, para los beneficios, es un modelo en auge que cubre problemas que las empresas cotidianas no abarcan, o ayudan a generar.

³ Datos de la Alianza Cooperativa Internacional (<https://ica.coop/es/cooperativas/datos-y-cifras>)

⁴ Cifras extraídas de CEPES, 'Las empresas más relevantes de la Economía Social' 2021-2022 (<https://www.cepes.es/files/publicaciones/135.pdf>)

2.2. Valores y principios

Como se ha mencionado anteriormente, las entidades de economía social cuentan con una serie de valores y principios organizativos desde su constitución, los cuales se centran en promover un desarrollo sostenible social, económico y ambiental. Los principios son los pilares sobre los que surgen las entidades sociales y los valores y normas que rigen su funcionamiento.

En 2015 la Social Economy Europe publicó el **libro blanco de la Economía Social**⁵, es decir, el libro marco que recoge los **principios rectores** de la Economía social, los cuales son:

- **La persona y el objetivo social, priman sobre el capital;**
- **Adhesión voluntaria** y abierta;
- **Gobierno democrático;**
- **Combinación** de los **intereses** de los **miembros**, usuarios y del interés general; reforzado por un fuerte anclaje territorial;
- **Defensa** y puesta en práctica de los **principios** de **solidaridad** y **responsabilidad;**
- **Autonomía** en la **gestión** e independencia respecto de los poderes públicos;
- **Asignación** de la parte esencial **de los excedentes en favor de objetivos** de desarrollo sostenible, de interés para los miembros y la sociedad en su conjunto.

Bajo el marco de estos principios, las entidades sociales presentan fortalezas que las entidades convencionales no poseen, dando un valor añadido. Algunas de estas pueden ser la creación de empleos estables, con mayor calidad y flexibilidad dentro de la organización, la solidaridad con los miembros y los ajenos, el mayor arraigamiento al entorno donde se realiza la actividad, desarrollándolo, la inclusión de las personas de alrededor o en mayor riesgo de exclusión, integrándolos, etc.

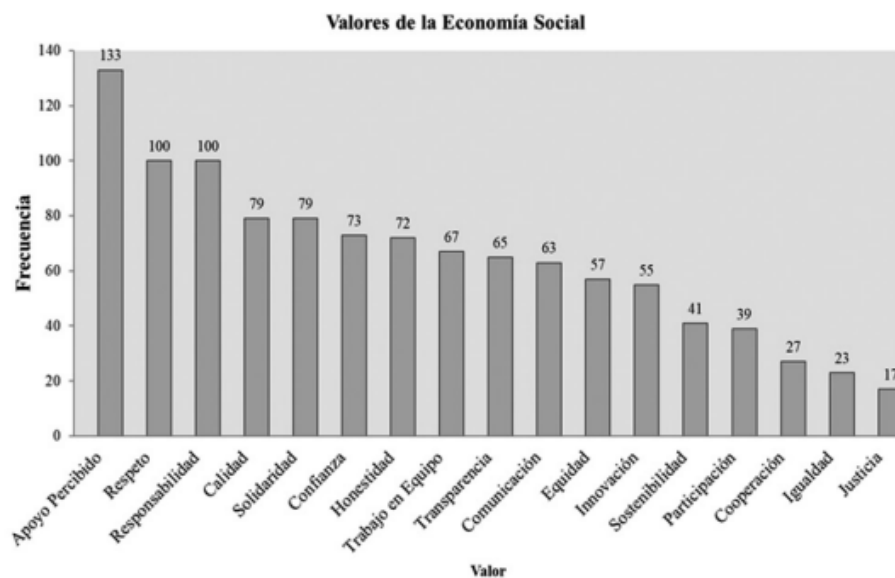
Por otro lado, los valores de una organización son considerados las normas bajo las que esta se rige, junto a su misión y visión a futuro, siendo las vías bajo las que se desarrolla. Bajo este marco la Economía Social también parte con ventaja o virtudes con respecto al modelo clásico, ya que sus valores abogan por la solidaridad, la democracia, la igualdad, el respeto, el compromiso y la sostenibilidad, los cuales producen un efecto

⁵ Libro blanco de la Economía Social (https://www.economiasolidaria.org/wp-content/uploads/2020/06/Libro_blanco_economia_social.pdf)

de arraigo en las personas, un efecto de promoción del interés común, o un control igualitario y democrático de la organización, entre otras virtudes.

Si bien en España la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social recoge los principios mencionados anteriormente, en su artículo 4, las empresas de Economía Social desarrollan su actividad bajo valores propios. A través de un estudio de la situación de las empresas de Economía Social, desarrollado por CIRIEC en 2018 tras la publicación por la Confederación Empresarial Española de Economía Social, del informe “Empresas relevantes de la Economía Social 2016-2017”⁶, se extrajeron los valores de aproximadamente 262 empresas, un 31% de las que componían el informe, un análisis de los principales valores corporativos de las empresas sociales españolas, y en la siguiente gráfica se recogieron los resultados:

Tabla 1. Valores organizativos más representativos en la Economía Social en España (2018)



Fuente: “Empresas relevantes de la Economía Social 2016-2017”

Podemos apreciar que los valores de mayor importancia en las empresas sociales nacionales, al menos en 2018, eran el *Apoyo percibido*, dentro de la entidad hacia los empleados, el *Respeto mutuo*, la *Responsabilidad*, o corresponsabilidad de todos los miembros, la *Calidad* de la actividad ejercida como motor económico de la empresa y la *Solidaridad* compartida, valores plenamente en línea con los mencionados anteriormente.

⁶ “Empresas relevantes de la Economía Social 2016-2017” (<https://www.cepes.es/files/publicaciones/104.pdf>)

Como cierre, los valores y principios de las empresas de Economía Social enmarcan que la actividad empresarial son un medio para desarrollar una labor social, por encima del comercio o mercantilismo puro, mientras que los beneficios son un recurso para lograr un fin de interés general.

2.3. Tipos de organizaciones de economía social

En el mundo hay muchos tipos de empresas de economía social. Sin embargo, los más frecuentes se encuentran enmarcados en España en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, en su artículo 5, los cuales son los siguientes:

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

Ilustración 1. Tipos de empresas de Economía Social⁷



Fuente: Elaboración propia (tipos de la Ley 5/2011)

⁷ Tipos de empresas sociales de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social

Y cada tipo de estas empresas cuenta con diferentes modelos de negocio, fines y objetivos.

2.3.1. Cooperativas

Las cooperativas son uno de los principales tipos de empresas sociales y se pueden definir como “formas de organización empresarial en las que personas se asocian, bajo un régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para desarrollar una actividad empresarial conjunta, con el fin de satisfacer las necesidades y metas económicas y sociales marcadas, todo enmarcado bajo una estructura de régimen democrático”⁸.

Dentro de estas cooperativas hay diferentes clases, siendo estas de primer o segundo grado en función de si se asocian con otras cooperativas o no. Y dentro de las cooperativas hay diferentes tipos en función del sector en el que desempeñen su actividad económica, siendo las más frecuentes en España las cooperativas de trabajo asociado, las de vivienda, las de consumo y usuarios y las agrarias o agroalimentarias.

En España, las cooperativas cuentan con doble regulación, pues está la normativa nacional, con la ley 27, de Cooperativas de 1999, y posteriormente las diferentes CCAA cuentan con la posibilidad de legislar en materia cooperativa, habiendo 17 leyes Cooperativas, siendo la de nuestra comunidad, Castilla y León, la Ley 2/2018, de 18 de junio, que modificó a la Ley 4/2002, de 11 de abril.

A fecha de 2024, y según datos de 2021 publicados por el “Observatorio Socioeconómico del Cooperativismo Agroalimentario Español” (OSCAE) en España hay aproximadamente 3700 sociedades cooperativas de tipo agroalimentario, las cuales cuentan con más de 1 millón de socios y tienen una facturación de aproximadamente 38.500 millones de euros anuales. Por otro lado, también se puede extraer de esos datos que aproximadamente un 28,5% de la base social es femenina, y aproximadamente un 10% de la base social está representada por jóvenes (<40 años).

Sin embargo, en el anterior apartado solo mencioné datos de agroalimentarias, si bien en España se cifra la cantidad de empresas cooperativas en aproximadamente 22.000, siendo aproximadamente el 75% de trabajo asociado, y generando más de 300.000 empleos.

⁸ Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

En Europa estas cifras engloban más de 160.000 cooperativas, con más de 123 millones de socios y aproximadamente 5,4 millones de empleos. Cabe destacar que en Europa el cooperativismo se ha desarrollado históricamente de manera diferente en la zona norte del continente con respecto a la zona sur-mediterránea, siendo el denominado modelo nórdico un modelo de empresa cooperativa más similar a las empresas convencionales, con cooperativas de segundo grado de gran tamaño, orientadas al mercado y con grandes cuotas de este en sus respectivos países, frente al modelo mediterráneo con empresas de menor tamaño, más orientadas a la producción y arraigadas a entornos de menor tamaño y mayor índole rural.

Tabla 2. Diferencias entre los distintos modelos cooperativos de Europa

Diferencias de modelos de cooperativas	Modelo Nórdico	Modelo Mediterráneo
Dimensión	Cooperativas de mayor tamaño	Cooperativas de menor tamaño
Orientación	Orientadas al mercado	Orientadas a la producción
Cuotas de mercado y beneficios	Mayores cuotas de mercado y beneficios	Menores cuotas de mercado y beneficios
Libertad institucional y legislativa	Gran flexibilidad	Rígida
Características clave	Intercooperación e internacionalización	Gran fragmentación y fuerte arraigo local
Relación con instituciones	Independencia institucional	Dependencia institucional

Fuente: Elaboración propia

Además, cabe comentar que dentro de cada modelo cada país es un mundo. Por ejemplo, dentro del modelo de cooperativismo nórdico, los países con mayor relevancia en este movimiento son Países Bajos y Suecia, y mientras que en el primero nos encontramos con aproximadamente 70 cooperativas⁹, siendo el 60% de actividad agraria o industrial frente al 40% sector servicios, y con cifras anuales que escalan hasta los 80 billones de euros; en el segundo hay 5.500 cooperativas¹⁰, pudiéndose observar un mayor peso en el sector inmobiliario, generando el total de todas ellas 13,5 billones anuales.

⁹ Datos de cooperativas de Países Bajos. Cooperatives Europe. *El poder de la cooperación: cifras clave de Cooperatives Europe 2015* (<https://coopseurope.coop/partnerships/power-cooperation-cooperatives-europe-key-figures-2015/>)

¹⁰ Datos de cooperativismo en Suecia. Svensk Kooperation *Acerca de la cooperación en Suecia* (<https://svenskkooperation.se/acerca-de-cooperacion-sueca/>)

El movimiento cooperativista y las empresas sociales de este tipo también tienen gran peso fuera de Europa, con especial trascendencia en zonas como América Latina, con grandes movimientos cooperativistas semejantes a los europeos, pero desarrollados por distintos contextos históricos y sociales.

Como cierre para este tipo de empresas de Economía Social, los datos que recoge la Alianza Cooperativa Internacional reflejan que en el mundo más del 12% de la población es cooperativista, y el acumulado de sociedades cooperativas alcanza los 3 millones, empleando al 10% de la población trabajadora y generando aproximadamente 2,4 billones de dólares. Es uno de los tipos de organización de Economía Social con mayor peso e importancia global.

2.3.2. Sociedades Laborales

Las **sociedades laborales**, reguladas en España por la ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas¹¹, son un tipo de empresa de Economía social, definida como sociedades anónimas o limitadas en las que la mayoría del capital social es propiedad de los trabajadores de esta.

Al igual que con las cooperativas, también hay distintos tipos de sociedades laborales tales como las sociedades de tipo anónimo o las sociedades de responsabilidad limitada ya mencionadas.

Los principales requisitos que deben cumplir las sociedades para adquirir esta calificación de sociedades laborales son cuatro:

- Al menos el 51% del capital social debe pertenecer a los trabajadores que prestan servicio retribuido de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido.
- Ninguno de los socios titulares puede poseer más de la tercera parte del capital social de la sociedad (salvo en momentos de constitución, con plazo de 36 meses de regulación, o en caso de que sean entidades públicas).
- Los trabajadores no socios no podrán trabajar más del 49% del total de horas trabajadas por la sociedad y el conjunto de sus socios anualmente.
- El valor del voto es proporcional a la participación que se tenga sobre el capital.

Además, estas sociedades pueden estar conformadas por distintos miembros:

¹¹ Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas. BOE-A-2015-11071.

- Socios trabajadores.
- Socios no trabajadores que posean acciones de clase general, sin relación laboral.
- Trabajadores asalariados, con la limitación antes mencionada.

En cuanto a cifras, en España la cantidad de Sociedades laborales se ha reducido en la última década, con cifras en 2009 donde se contaban casi 15.700 sociedades laborales con más de 88.000 empleos, hasta 2016 donde se calculaban 9780 sociedades con aproximadamente 64.000 empleos. Según cifras de la SS, en 2020 estas cifras se situaban en 7800 sociedades laborales y aproximadamente 55.000 trabajadores. Como se aprecia, es un tipo de organización que se ha reducido tanto en cantidad como en empleabilidad en los últimos años.

2.3.3. Mutualidades

Las **mutualidades**¹² son entidades de economía social que desempeñan actividades aseguradoras complementarias al sistema de la SS. Son sociedades de personas, sin ánimo de lucro, de régimen democrático, que realizan una actividad alternativa al sistema público del estado.

Las principales características de las mutualidades son:

- La participación democrática de todos los miembros de la mutua en la toma de decisiones.
- Igualdad de derechos y obligaciones entre los miembros de las mutuas, sin perjuicio de la cuota a pagar por las coberturas de previsión social.
- Reparto de los excedentes de la actividad entre el patrimonio, para poder dar cobertura a los compromisos de garantía de los seguros a los que cubren durante su actividad, y entre los socios mutualistas.

La regulación de las mutuas, si bien es nacional, bajo el manto del Reglamento de mutualidades de previsión social la competencia de estas es de las CCAA de manera exclusiva.

En definitiva, son sociedades laborales en las que sus miembros, los socios, son también los asegurados, es decir, la persona del asegurado es la del tomador del

¹² CEPES. *Mutualidades*. https://www.cepes.es/social/entidades_mutualidades

seguro. Son organizaciones que exigen, como requisito constitutivo, ser entidades sin ánimo de lucro, tener gestión democrática y autogestionarse.

Actualmente, la Confederación Española de Mutualidades española cuenta con más de 220 mutualidades asociadas, siendo el País Vasco donde son más frecuentes, representando un colectivo nacional de 2 millones de socios mutualistas y un patrimonio en su conjunto de aproximadamente 46.700 millones de euros en activos. Son un tipo de entidad de economía social en crecimiento.

2.3.4. Empresas de inserción y centros especiales de empleo

Las **empresas de inserción**¹³ son empresas sociales que surgen con el fin de reducir la pobreza y la exclusión social, combinando lógicas empresariales con metodologías de inserción. Son empresas que a través de su actividad generan bienes y servicios que comercializan, y producen efectos de mejora en el entorno en el que actúan, tanto a nivel de servicios como a nivel de beneficios sociales, al mejorar la calidad de vida de sus miembros entre los que se reparten beneficios.

Este tipo de empresas de economía social destina sus servicios a destinatarios con particularidades especiales:

- Perceptores de rentas mínimas de inserción o similares;
- Personas que no pueden acceder a estas prestaciones mínimas porque no cumplen requisitos de obtención, ya sea por falta de requisitos o por haber agotado el periodo máximo de recepción;
- Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores;
- Personas con drogodependencia en rehabilitación;
- Internos penitenciarios con permiso de acceso al empleo;
- Otros grupos en riesgo de exclusión social.

La principal actividad de estas sociedades es **dotar de un plan de inserción a las personas en situación de exclusión**, con el fin de integrarlos en el mercado laboral ordinario a través de este plan de trabajo. Las relaciones de estas empresas con sus receptores suelen ser temporales, ya que el fin de estas sociedades es formar y capacitar a las personas para el mercado laboral, no ser empresas usuarias de trabajadores con puestos indefinidos.

¹³ CEPES. *Empresas de inserción*. https://www.cepes.es/social/entidades_empresas_insercion

Los requisitos que tienen las empresas de inserción para ser consideradas como tal son que el 51% de su capital o más pertenezca a una organización sin ánimo de lucro; contar con trabajadores de inserción en un porcentaje proporcional establecido por las CCAA, y emplear alrededor de un 80% de los resultados a la mejora y desarrollo de las estructuras de la sociedad, para mejorar el servicio ofrecido a la sociedad anualmente.

A nivel nacional se regulan con la ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción y a nivel autonómico por las distintas leyes de las CCAA. Son uno de los tipos de empresas de economía social más importantes en cuanto a creación de empleo se refieren, ya que realizan la función social de devolver a personas excluidas del mercado laboral a este, o inclusive introducirlas y formarlas por primar vez, realizando una doble tarea de inserción y formación y desarrollo de trabajadores.

Por otro lado, los **centros especiales de empleo**¹⁴ son empresas cuyo objetivo principal es **fomentar el empleo a personas trabajadoras con discapacidad**, son organizaciones que compatibilizan la actividad económica con su compromiso social con colectivos minoritarios como son en este caso personas con discapacidad.

Dentro de los requisitos de estos centros especiales se establece que al menos el 70% de los trabajadores de estas organizaciones deben ser personas con discapacidad, facilitando un empleo remunerado a estos, así como una formación, apoyo y desarrollo de las personas en su vida social, personal y laboral, devolviéndolos al mercado ordinario.

Estos dos modelos de empresas de la Economía Social son importantes fuentes de empleo para los colectivos minoritarios, desempeñando funciones de generación y mantenimiento de empleo, de calidad, además de formar a nuevos trabajadores potenciales teniendo ambas un papel protagónico en el apoyo de la Economía social para logra los ODS promoviendo el fin de la pobreza, la igualdad, la formación y el trabajo decente de personas que de no existir estas entidades quedarían excluidas del mercado laboral.

¹⁴ Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido. «BOE» núm. 294, de 09/12/1985. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-25591>

2.3.5. Otros tipos de empresas de economía social

Otros tipos de empresas de economía social, de menor protagonismo son las cofradías de pescadores, centradas en su actividad en este sector, siendo organizaciones de derecho público, sin ánimo de lucro, cuya actividad es consultiva y colaborativa con las administraciones competentes en materia pesquera, con una gestión democrática y comprometidos con el desarrollo local, adquiriendo gracias a esto el fin social.

Las asociaciones ligadas a los colectivos minoritarios o en riesgo de exclusión, como los que tratan las empresas de inserción o centros especiales de empleo, desarrollan actividades destinadas a prestar servicio en sectores donde se producen situaciones de disparidad o donde colectivos vulnerables no pueden satisfacer sus derechos fundamentales, defendiendo así los derechos de estos y proponiendo soluciones a los problemas sociales. Se basan en principios de diversidad, tolerancia y pluralidad.

Finalmente, las fundaciones, son organizaciones que surgen y se constituyen sin ánimo de lucro, que emplean y derivan su patrimonio a la realización de un fin social de interés general.

A mayores de estos tipos cada CCAA puede incluir nuevos modelos en sus distintas legislaciones¹⁵, ofreciendo mayores gamas de ejemplos y con ellos cubriendo aun más las necesidades sociales que surjan.

Como conclusión cabe destacar que la economía social se puede dar a través de distintos modelos de organizaciones y que es un tipo de economía que busca satisfacer las necesidades de las personas, entornos y mercados que las empresas de carácter convencional no logran atender, y debido a esta importancia la Economía Social se encuentra en un momento de auge constante, tanto en España, como en Europa y fuera de este viejo continente.

2.4. Evolución de la Economía Social en la Agenda Política Europea

Actualmente, la Comisión Europea considera la Economía Social un tema de gran importancia, por lo que busca **“construir una economía que funcione para las**

¹⁵ Ley 6/2016, de 4 de mayo, de la economía social de Galicia. Artículo 6. Entidades de la economía social de Galicia:

i) las comunidades y mancomunidades de montes vecinales en mano común

personas” y no al revés, creando así un plan de acción para este tipo de economía, el denominado y aprobado “Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales”, así como la iniciativa *Transition Pathway*¹⁶. Ocurriendo en un momento de gran implicación en la transición digital, ecológica y un aumento de la importancia en generar y reforzar derechos sociales.

Sin embargo, este enfoque de europea en defensa y fomento de la Economía social no siempre se dio. Los orígenes de la Economía Social en Europa como concepto de valor, datan de finales del siglo XX, apreciando dos corrientes y momentos bastante opuestos entre sí, en medidas y pensamiento.

Durante las presidencias de Jacques Delors y Jacques Santer, de 1989 al 2000, la Comisión europea puso gran foco en una economía de tintes sociales, en 1989. Bajo mandato de Delors, se creó la Dirección General XXIII, para realizar acciones de impulso de esta economía, con el apoyo de países como Francia, España, Italia, Bélgica, Portugal y Suecia a realizar medidas de apoyo a esta visión.

Durante esta época los grandes retos a los que se enfrentó la Economía social eran la **falta de regulación normativa**, al no estar incluida ni referenciada en los Tratados de Roma o Maastricht, así como la falta de base jurídica del tema.

A lo largo de los 90 se institucionalizó la Economía social en los órganos públicos europeos con Unidades de actuación en la propia DG XIII previamente mencionada o en las inclusiones en el propio Parlamento Europeo con un grupo de parlamentarios centrados en este punto, así como en el Comité Económico y Social Europeo, siendo estos dos últimos de vital importancia durante estos años en esta materia. Por último, durante estos años se crearía un Comité Consultivo de las Cooperativas, Mutualidades, Asociaciones y Fundaciones como órgano consultor e interlocutor, mas no duraría mucho al ser eliminado en el 2000 con el nuevo enfoque de la Comisión.

A partir del 2000, con las presidencias de Romano Prodi y José Manuel Durao Barroso, la política europea se distanció de la Economía Social, priorizando otros temas como los mercados y la competencia. Se eliminaron la Dirección General XIII y las Unidades de Economía social diluyéndose en otras Direcciones más centradas en la parte mercantil e industrial, y asuntos sociales. Durante esta etapa hay escasa financiación en materia de Economía Social.

Durante la época de la crisis de 2008 y la década de 2010 se vuelve a dar gran importancia a la Economía social, empezando en 2011 con la Comunicación

¹⁶ Especial mención en este punto al libro “La economía social en la agenda europea. ¿el momentum de la Economía social?” de Rafael Chaves Ávila

"Iniciativa en favor del emprendimiento social, Construir un ecosistema para promover las empresas sociales en el centro de la economía y la innovación sociales a través de la cual la Comisión Europea quería realizar actuaciones en base a tres ejes principales:

- **facilitar la financiación** de las empresas sociales (fondos europeos de inversión social; microcréditos, instrumento financiero europeo para empresas sociales, marco estratégico común)
- **mejorar la visibilidad** de las empresas sociales (BBDD y certificaciones para empresas sociales, mejoras en las administraciones nacionales y regionales para impulsar empresas sociales, plataforma electrónica de intercambio de datos para inversores y empresarios sociales; acceso a programas de educación y formación de la UE)
- hacer que el **entorno jurídico** hiciese **atractivo el emprendimiento** social (un ejemplo de esto fue la Ley de economía social española, habiendo más avance en el ámbito nacional que en el comunitario).

En los años 2014 y 2015 con la presidencia de Jean Claude Juncker se produjo un gran avance en materia de Economía social, inicialmente en Luxemburgo con la **declaración conjunta de "La promoción de la economía social como motor clave del desarrollo económico y social en Europa"**¹⁷, invitando a los estados a crear programas de desarrollo de esta materia, seguida de la Declaración de Madrid en 2017 en la que se pedía un plan de acción europeo de impulso de esta materia. Sumado a esto se produjeron avances por parte del Comité Económico y Social Europeo, así como por instituciones externas como la Social Economy Europe en representación de las cooperativas, mutuas, asociaciones y fundaciones de economía social europeas, la ONU, la OIT y la OCDE, con nuevos grupos de trabajo para impulsar esta materia de manera paralela a los ODS.

En 2019, Úrsula Van Der Leyen adquirió la presidencia y en el año 2020 estalló la crisis sanitaria, social y económica del COVID-19, entre sucesivos conflictos bélicos, afectando todo esto gravemente en las economías nacionales e individuales, creando nuevas condiciones sociales, económicas e institucionales. Se han producido grandes avances en materias de digitalización, han surgido nuevas tendencias económicas, como la tendencia a reducir las cadenas de producción, evitando dependencia, tendiendo hacia un proteccionismo, y todo esto enmarcado en una época de

¹⁷ Comité Económico europeo. Evolución reciente de la economía social en la Unión Europea. <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-04-17-875-es-n.pdf>

reconstrucción, con modelos más enfocados en el desarrollo sostenible y justo, mirando hacia los objetivos de la Agenda 2030.

Para la economía social el caos del COVID-19 ha generado nuevas oportunidades a pesar de que también se vio afectada por la crisis. A través de los planes de recuperación europeos, se ha creado instrumento "**Next Generation EU**"¹⁸ con grandes presupuestos y fondos financieros para que los estados y Europa trabajen los próximos años.

Dentro de esta nueva agenda europea se incluyen los siguientes hitos que afectan, en gran medida y favorable, a la Economía social:

- La comunicación del "**Plan de acción europeo para la economía social**" aprobado en 2021.
- La Comunicación "**Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales**".
- El nuevo **Transition Pathway sobre Economía Social** y Proximidad.

Las tres principales áreas de actuación de este Plan Europeo para la economía social son:

- Sensibilización y reconocimiento (impulsando la visibilidad de la Economía social y promoviendo su impacto positivo entre nuevos públicos).
- Generar un ecosistema empresarial de economía social (marcos institucionales político y jurídico propicios, diversidad de sus formas jurídicas, abordando su política fiscal, certificaciones, las ayudas de estado, etc.).
- Generar oportunidades (más acceso a financiación, apoyo de a la transición digital y ecológica, a la escala, etc.).

Todas estas medidas que se han desarrollado y se irán desarrollando durante estos años en materia de Economía social se han llevado a cabo gracias al crecimiento de las organizaciones de este tipo, el impacto económico que tienen, la unión institucional para fomentar una mejora y por todas las crisis que han ido llegando, generando nuevas oportunidades de crecimiento con modelos que se alejen de los convencionales (globalización, grandes cadenas de producción, dependencias internacionales de suministros, etc.), enmarcado todo en una sociedad guiada por los ODS.

¹⁸ Union europea. *Next Generation EU*. https://next-generation-eu.europa.eu/index_en

3. Análisis de situación del mercado laboral en España

3.1. Situación actual del mercado laboral en España y Europa

Para entrar a analizar el estado actual del empleo en España, hay que ponerse en contexto de cómo se encuentra la situación económica del país tras la crisis del COVID-19 en 2020 y los posteriores acontecimientos geopolíticos (guerras, brechas entre países, fin de relaciones comerciales, etc.), para ello primero tomaremos en cuenta los principales indicadores económicos.

En España, según datos elaborados y publicados por el Servicio Público de Empleo Estatal, presentados en su Informe de Mercado de Trabajo Estatal anual¹⁹, nos encontramos que la economía española ha crecido un 2,5% con respecto a 2022, sin embargo, se aprecia una caída de la demanda exterior de 2,1 puntos y un aumento de la demanda nacional en 1,7 puntos. En cuanto al consumo los indicadores crecieron en 2023 con crecimientos de las grandes empresas un 1,5% y de las ventas minoristas un 6,1%, además de producirse una reducción de 5 puntos del IPC del 8,4 al 3,5.

Por la parte de los datos demográficos la población creció en un 1,26% relativo, aproximadamente 600.000 personas, siendo el mayor crecimiento desde 2014 en términos relativos, en cuanto a población extranjera esta supone el 97% de ese 1,26% de crecimiento relativo, siendo aproximadamente 580.000 de esos 600.000 que se incrementaron.

Una vez contextualizado el panorama económico y social brevemente se puede entrar a conocer la situación del mercado laboral en España.

Por parte de la **Población activa**, es decir, el conjunto de personas en edad laboral que se encuentran trabajando (población ocupada) o bien se encuentra en búsqueda activa de empleo (población parada) podemos realizar un análisis de la situación gracias a la Encuesta de Población Activa (EPA) que recoge periódicamente las cifras de esta. Basándonos en la EPA nos encontramos que la evolución de 2023 es la mayor de los últimos 5 años en datos registrados, reduciéndose el paro general en un 6,4%, con 190.000 personas menos en paro, siendo el 47% población femenina y el 53% masculina. Sin embargo, en términos de mercado las diferencias según sexo son

¹⁹ Informe del Mercado de Trabajo Estatal (<https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-general>)

palpables teniendo los hombres más peso en ocupación y actividad y las mujeres en desempleo e inactividad.

Tabla 3. Evolución anual de la población activa e inactiva según sexo, cifrado en miles (2019-2024)

Sexo	2019	2020	2021	2022	2023
Activos/as (en miles)	23.158,8	23.064,1	23.288,8	23.487,8	24.077,4
Hombres	12.314,7	12.198,2	12.279,1	12.378,7	12.624,1
Mujeres	10.844,1	10.865,9	11.009,7	11.109,2	11.453,4
Ocupados/as (en miles)	19.966,9	19.344,3	20.184,9	20.463,9	21.246,9
Hombres	10.808,6	10.469,8	10.830,9	10.977,7	11.323,5
Mujeres	9.158,3	8.874,5	9.354,1	9.486,2	9.923,4
Parados/as (en miles)	3.191,9	3.719,8	3.174,7	3.024,0	2.830,6
Hombres	1.506,1	1.728,4	1.477,3	1.401,0	1.300,6
Mujeres	1.685,8	1.991,4	1.697,5	1.623,0	1.530,0
Inactivos/as (en miles)	16.268,4	16.571,4	16.418,2	16.648,6	16.741,5
Hombres	6.855,5	7.071,0	7.013,5	7.105,1	7.198,1
Mujeres	9.412,9	9.500,4	9.404,7	9.543,5	9.543,4

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa. IV trimestre de cada año.

En términos de nacionalidad podemos ver que, de 21 millones de ocupados, 17 son españoles, 3 millones extranjeros y casi 1 millón es de doble nacionalidad, pero que en términos de crecimiento el 60% no eran nacionalizados españoles. Es decir, se debe **destacar en gran medida el peso de la población extranjera en el mercado laboral español**, y su creciente situación.

En cuanto a duración de los contratos podemos apreciar que, en 2023, 15 millones de 18 millones de asalariados tienen contrato indefinido, un incremento anual relativo del 5,6%, mientras que los contratos temporales caen aproximadamente 1,3 millones.

En términos de situación profesional destaca el **incremento de personas trabajadoras por cuenta propia** en un 38,8% anual, destacando la importancia del emprendimiento en el tejido empresarial español, además de un crecimiento del sector privado mayor que en el público, siendo la actividad en el sector privado de 14,4 millones frente a los 3,6 millones de empleados públicos. Dentro de los sectores de actividad se aprecia una constante creciente evolución en el sector servicios frente a los demás, que si bien presentan incrementos lo hacen en mucha menor medida.

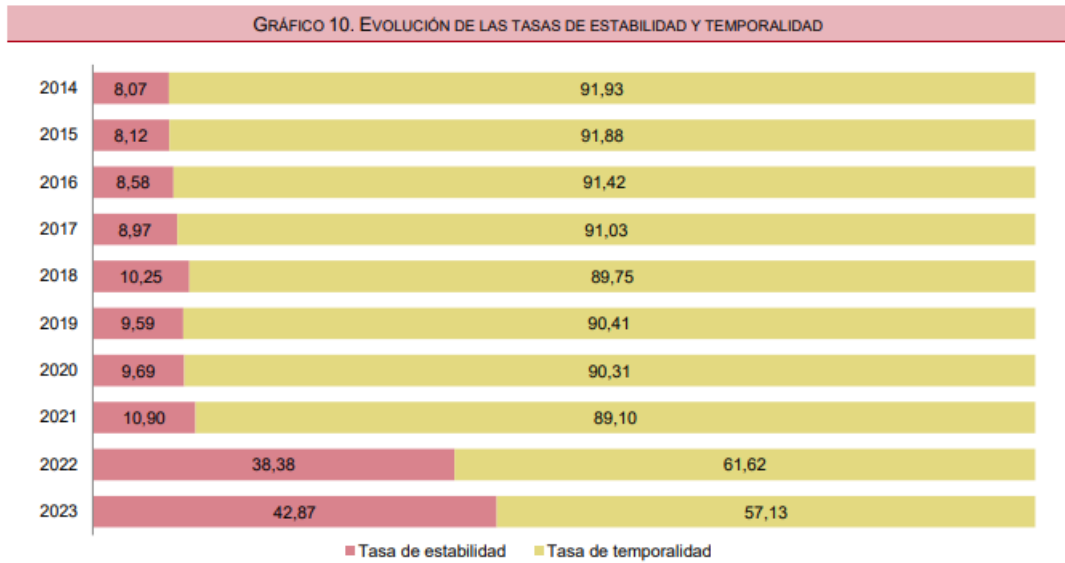
En cuanto a la edad el mayor índice de empleabilidad se da en las personas de entre 25 y 54 años con un 88% de población activa en este rango de edad, frente a aproximadamente 30% en rangos inferiores, de 16 a 24 años, y superiores, mayores de 54 años. En cuanto a parados se dan datos superiores en los jóvenes de 16 a 24 años,

con un 30% frente al 10% percibido en los otros dos segmentos de edad. Podemos deducir en consecuencia que los jóvenes hasta los 25 años tienen una tasa de empleo menor, ya sea por estudios, no necesidad o no interés frente a segmentos de entre 25 hasta edad de jubilación donde se da el mayor grueso de la población activa de nuestro país y en general, ya que 9 de cada 10 son activos.

Si nos vamos al **Sistema de Seguridad social** estos datos van en sintonía con los reflejados en la EPA pudiendo corroborar los datos anteriormente descritos, en cuanto a cantidad de afiliados en nuestro país tenemos unos datos a fechas de 2023 de 20,7 millones de personas, con un crecimiento del 2,8% con respecto a 2022. Aumentando los afiliados en el sector servicios alrededor de un 3% y decreciendo las actividades del primer sector un 2,1% en la tasa de trabajadores afiliados.

Por la parte de la **contratación** según los resultados del SEPE los sectores donde mayor estabilidad ha habido han sido, por el contrario, a los anteriores datos, los del sector primario, mientras que en el sector terciario se aprecia una mayor inestabilidad, siendo el 72% y 52% de los contratos en construcción y agricultura indefinidos. Yéndonos a la perspectiva de géneros se aprecia como la brecha de contrataciones se ha reducido en los últimos tres años, siendo en 2018 de 3,3 millones frente a los 2 millones de diferencia que hubo en 2023. La estabilidad en el mercado laboral español ha sido lo que más ha cambiado en los últimos 10 años dentro de los principales indicadores, habiendo pasado de un 92% de contratos temporales en 2014 a un 57% de tasa de temporalidad en 2023, se **ha aumentado en un 500% la tasa de estabilidad** tras los cambios introducidos por la reforma laboral.

Gráfico 1. Evolución de las tasas de estabilidad y temporalidad en el mercado laboral español (2014-2023)



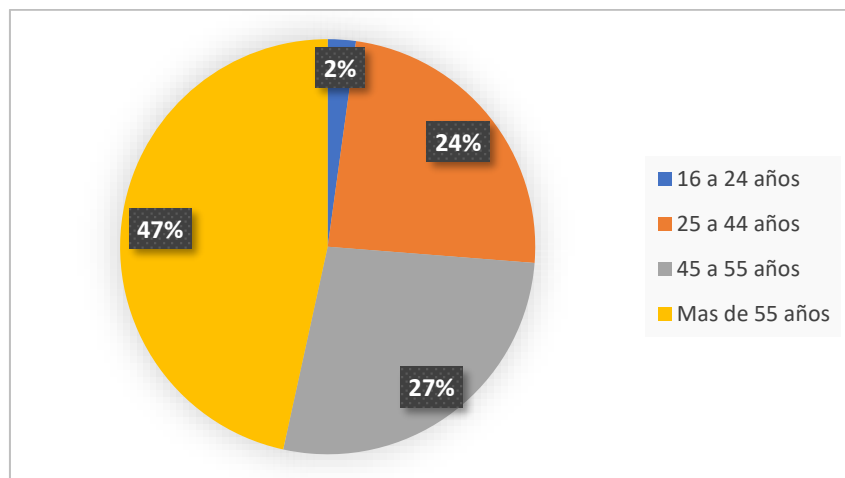
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

Por último, dentro de este análisis actual del mercado laboral español, en cuanto al **paro registrado** podemos apreciar una paridad con todos los anteriores datos mencionados previamente, pero teniendo en cuenta dos nuevos indicadores para complementar, el perfil formativo de las personas empleadas y paradas, con sus diferencias y la antigüedad de la demanda de empleo en el mercado español, es decir, lo que tardan los trabajadores españoles en encontrar empleo, en este mercado laboral. Por la parte del nivel formativo podemos apreciar según datos de 2023 que los principales grupos en desempleo son los de menor rango formativo (estudios primarios y ESO) y que los estudiantes universitarios son el 4º rango con mayor paro registrado, por detrás de personas con Bachillerato y Grados Medios y Superiores de FP, es decir, los trabajadores con una FPII son los que menor tasa de desempleo poseen en el mercado español, con solo un 7% del total registrado (2023).

Si tomamos en cuenta la duración de las personas en paro, o antigüedad de demanda de empleo, nos encontramos que en el mercado laboral español el **29% de las personas paradas llevan más de dos años** reclamando empleo, un 31% en 2022, lo cual muestra signos de que el mercado laboral español muestra grandes dificultades a la hora de encontrar trabajo, en el caso de las mujeres los datos son aún más preocupantes ya que entro de estos **parados de larga duración el 64% son mujeres**, un porcentaje mucho mayor con respecto a los hombres, que se repite en el resto de

intervalos de tiempo rondando el 54% en intervalos de 3 a 6 meses, o el 60% en periodos de 1 a 2 años. En periodos de 1 a 3 meses o menos de un mes se da casi una paridad de 48% hombres y 51% mujeres, por lo que podemos deducir que, a las mujeres, cuanto más tiempo pasan sin empleo, mayor dificultad encuentran para encontrar trabajo. Otro aspecto ligado a la duración del paro es que las personas mayores de 45 años, y las mayores de 55 años son las que mayores dificultades presentan a la hora de conseguir un empleo, deduciendo también que España, con una gran parte de la población situada en este rango de edades, presenta un problema estructural demográfico que arrastra al mercado laboral.

Gráfico 2. Paro de larga duración registrado según grupos de edad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del SISPE (2023)

En conclusión basándonos en este conjunto de datos de empleo registrados por el SEPE podemos llegar a una serie de puntos críticos que definen el mercado de trabajo español en la actualidad, y son los siguientes:

- Nos encontramos en un **mercado laboral de compuesto por alrededor de 23 millones de personas** se encuentran trabajando o buscando empleo, **frente a los 39 millones de personas en edad de trabajar**, es decir, en España el 58% de la población capaz de trabajar se encuentra activa, mientras que el 32% se muestra inactiva.
- **Dentro de la población activa el 27% es población no nacionalizada española**, es decir, sumando entre extranjeros y personas con doble nacionalidad alrededor de 4 millones de trabajadores activos en nuestro país. Esto sitúa a España como uno de los países con más población extranjera

de Europa con un 18% de la población total (2022), muy a la par con Italia (22%) y Alemania (17%) pero con mucha diferencia en la procedencia de estos, viniendo la mayoría de inmigrantes de España de América Central o Sur y África, y la mayoría de inmigrantes de Alemania siendo procedentes de Asia (Siria, Turquía, Irak, etc.).

- **El gran grueso de la población activa tiene entre más de 44 años**, gran parte más de 55 años, por lo que es una población muy envejecida, como muestra la pirámide demográfica española, y en consecuencia a esto nos encontramos un mercado Laboral envejecido, que a su vez muestra gran dificultad para encontrar trabajo a estas personas, a pesar de su capacitación, por la demanda de las empresas contratantes.
- En cuanto a la formación nos encontramos con un mercado donde las FP tienen un gran peso laboral, siendo sus estudiantes los que menos dificultades a la hora de encontrar empleo tienen.
- Respecto a la brecha de género podemos apreciar **gran paridad en cuanto a la población activa, con un 48% de mujeres activas** con respecto al total de la población, pero grandes diferencias si observamos los datos de ocupación, y mayores diferencias si observamos los datos de no ocupación, paro de larga duración e inactividad. El mercado laboral español muestra una gran **dificultad** para que las **mujeres se vuelvan activas** en comparación a los hombres con un 57% de mujeres inactivas con respecto al total, y **tasas de desempleo de larga duración de casi 2/3 en comparación con los hombres**.

En definitiva, nos encontramos con un mercado laboral que tiene *tres grandes retos* en su composición:

- Alta tasa de **población extranjera**, con los diferentes desafíos que esto conlleva a nivel de inclusión.
- **Gran brecha de edades**, con una población con una pirámide invertida demográfica, y un mercado que apuesta por contratar más a jóvenes que a personas de mayor edad, a pesar de las dificultades que puede haber en los requisitos de experiencia, por ejemplo.
- Y una **brecha de género**, que si bien se reduce anualmente aún persiste en algunos indicadores, sectores y zonas geográficas especialmente, con todos los desafíos que esto provoca, y las grandes oportunidades que genera el

arraigo femenino en el mercado laboral. Siendo este uno de los principales bloques de uno de los ODS, el número 5, que hace referencia a la igualdad de género.

Por la parte de Europa podemos hacernos una idea del panorama laboral a través de los datos de la encuesta de población activa de la UE (EPA-UE), o Labour force survey (LFS), en la que se recogen los datos de los países que confirman la Unión. En general nos encontramos con un mercado laboral muy diferenciado por cada país, teniendo los países nórdicos mejores tasas de empleo y estabilidad frente a regiones del sur continental donde las relaciones de trabajo y las condiciones son más inestables, y hay mayor disparidad. España y Grecia han sido en esta última década los países con mayor tasa de desempleo, con un 11,5 y 10% respectivamente en 2023 frente a otros países donde los datos rondan los 3-4% como son Alemania, Noruega, Polonia, Reino Unido o Países Bajos.

Por esto se complica hacer unas estimaciones medias de los efectos de modelos como la Economía Social en Europa en general, sumado a como se ha mencionado anteriormente, dentro de esta, algunas entidades como son el caso de las cooperativas muestran modelos económicos y de funcionamiento muy diferentes entre sí, por diferencias culturales, económicas y sociales.

3.2. Desafíos y factores que influyen en los cambios del mercado laboral

Dentro del mercado laboral la creación de empleo es el mayor reto al que las entidades públicas y privadas se enfrentan cuando las condiciones económicas son convulsas, como es el panorama actual, y más cuando estamos viendo como las grandes empresas de están realizando despidos masivos tanto en España como otros países y en todos los sectores de actividad, especialmente en los sectores tecnológicos (Meta, Alphabet, Microsoft, Tesla) pero también en los comerciales (caso de Amazon).

Las **principales razones** por las que se estas dando estos despidos, o los principales factores a los que se les atribuyen estas oleadas de **destrucción de empleo** son los siguientes:

- Efectos de la **pandemia** del Covid-19, problema que aun arrastran las grandes empresas con los cierres o cortes de actividad, los cambios de funcionamiento en su forma de trabajar, de las condiciones de trabajo de sus

empleados, y grandes pérdidas ocasionadas por esta crisis económica. Con un mercado comercial más enfocado en una industria 4.0, digitalizada y automatizada, y grandes problemas de adaptación de los puestos de trabajo existentes a estas nuevas necesidades de las empresas, excedente de puestos de trabajo.

- Efectos de la **Inflación** de los últimos 3 años, con un deterioro de la economía global, seguido de ceses de relaciones comerciales entre países, cese de suministros, crisis en EEUU y recesión en los principales mercados, seguido de aumentos de los precios.
- **Reducción** de **gastos** para aumentar beneficios, uno de los principales motivos de la destrucción, principalmente en grandes empresas donde sus costes ligados al personal son muy elevados en relación a las verdaderas necesidades de producción por la parte de la demanda de empleo.

3.2.1. Problemas y desafíos, factores que afectan al mercado laboral

Dentro de los principales problemas del mercado laboral²⁰, que generan destrucción de empleo, o no generan empleo mejor dichos podemos hacer enfoque en cinco grandes problemas que van en sintonía con lo mencionado en los anteriores puntos:

- Desempleo general
- Crecimiento de las empresas
- Cultura de la temporalidad
- Papel de los sindicatos
- Economía sumergida

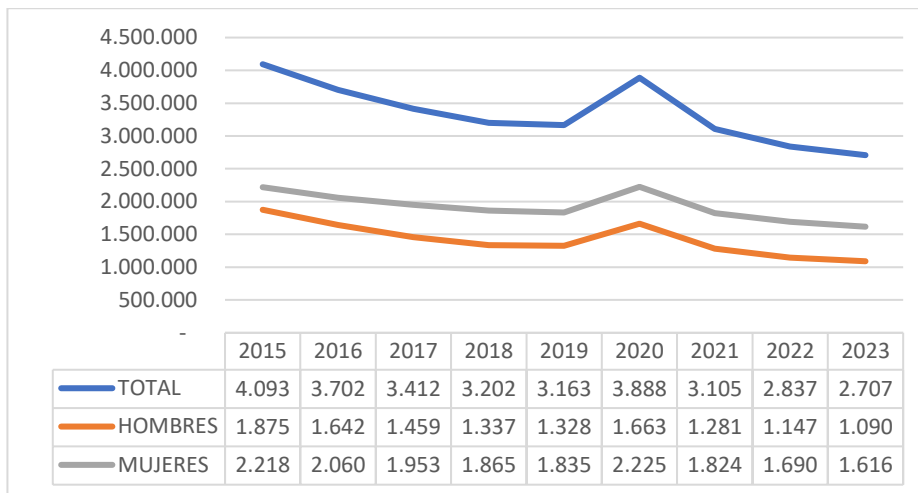
Como se ha comentado antes en la contextualización del panorama del mercado de trabajo en España en la actualidad **el paro** es uno de los grandes problemas a los que se enfrenta España. El paro surge del desajuste en el mercado, porque la oferta de trabajo es superior a la demanda de las empresas. El problema del paro y que afecta a toda la economía ya que al no recibir ingresos las personas en esta situación, más allá de percibir la prestación correspondiente, su poder adquisitivo y por ello su consumo caen reduciendo las ventas y por ello la producción haciendo que el paro aumente al no

²⁰ Lakhdar, A, (2022): Los problemas del mercado laboral y sus posibles soluciones. Universitat Jaume I.

necesitar las empresas tanto personales para cubrir la demanda. Es un problema cíclico que pone a la economía y a la sociedad en una situación de malestar, frustración y desaliento continuo y en crecimiento.

Como se habló en el apartado anterior en España actualmente tenemos 2,7 millones de parados²¹, cifra que por suerte se está reduciendo de manera periódica anualmente, pero muchos de estos parados son de larga duración, el cual es un problema aun mayor ya que son personas estancadas cuyo crecimiento profesional y su situación económica se ha visto en riesgo durante mucho tiempo.

Gráfico 3. Parados totales en España, y diferencias en función del sexo (2015-2024)



Fuente: Elaboración propia (Datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social)

En el caso de España nos encontramos con un desempleo estructural por escasez de puestos adaptados a los trabajadores, debido a que las empresas han cambiado los perfiles que demandan y los trabajadores del mercado español no han tenido tiempo de adaptarse a la velocidad de cambio del mercado.

Por otra parte, está el problema del **paro juvenil** que también es un gran obstáculo en el mercado laboral ya que alrededor **del 30% de los menores de 25 años** están en desempleo provocando un retraso en la inserción laboral a pesar de que esta generación es la denominada “más preparada de la historia”, provocando que las personas trabajadoras jóvenes sean menos selectivas y más conformistas a la hora de buscar empleo, **aceptando contratos temporales y precarios**. En 2021 el 87% de los contratos firmados por menores de 25 años tenían duración temporal colocando a

²¹ Informe del Mercado de Trabajo Estatal (<https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-general>)

España como el 2º país con mayor temporalidad de Europa en empleo juvenil. Esto produce la ya mencionada precariedad y es que según datos del INE el salario medio de los mayores de 45 años ronda los 2.280 euros brutos al mes frente los 1.465€ que cobran los menores de 35 años. El problema del **paro juvenil** trae consigo **otra serie de consecuencias** que agravan más el problema, que son las siguientes:

- Pérdida de conocimientos y habilidades aprendidas por falta de motivación y experiencia,
- Fuga de cerebros a otros países para encontrar trabajo, suponiendo así una pérdida de recursos al país, el cual destino para formar a esos trabajadores que ahora se marchan, siendo los españoles los trabajadores que más rápido salen del país para buscar empleo, dentro de la zona euro.
- Aumento de la economía sumergida, ya que los jóvenes son uno de los grandes colectivos que más propensión tienen a aceptar trabajos denominados “en negro”, es decir, sin contrato.

Uno de los mayores problemas a los que se enfrentan los jóvenes formados en España es el “falso becario” a través del cual las empresas incorporan a sus equipos de trabajo, pero no a su estructura, a personas formadas (universitarios o estudiantes de FP) para suplir las bajas laborales que les surgen o las carencias de personal, exigiendo lo mismo que al resto de la plantilla, sin remuneración o una mucho menor que la de un trabajador normal, generando así trabajadores a precio reducido en vez de formar a esos trabajadores para que en el futuro salgan preparados al mercado laboral. Esto produce malestar, decepción y pérdida de motivación en los jóvenes.

En conclusión, el desempleo es uno de los grandes problemas a los que se enfrenta el mercado laboral, y el primero a mencionar cuando se trata la destrucción de puestos de trabajo.

Con respecto al **crecimiento o expansión de las empresas**²² nos encontramos a otro gran bache en cuanto a la creación de empleo, y más en un país como España en el que el 99% del tejido empresarial son Pymes, pero solo generan algo más de la mitad del empleo, mientras que las grandes empresas (250 o más empleados y más de 50 millones de ingresos anuales), dan cobertura a alrededor de un tercio del mercado laboral. Uno de los grandes problemas a los que hacen frente las Pymes que les dificulta crecer y por ende contratar a más trabajadores es su alto índice de liquidación,

²² Lakhdar, A, (2022): Los problemas del mercado laboral y sus posibles soluciones. Universitat Jaume I.

sobreviviendo al primer año en 2022 solo el 30% de las Pymes constituidas ese año en España frente al 55% en países como Austria o Luxemburgo.

Las principales razones de que esto suceda en nuestro país con las siguientes:

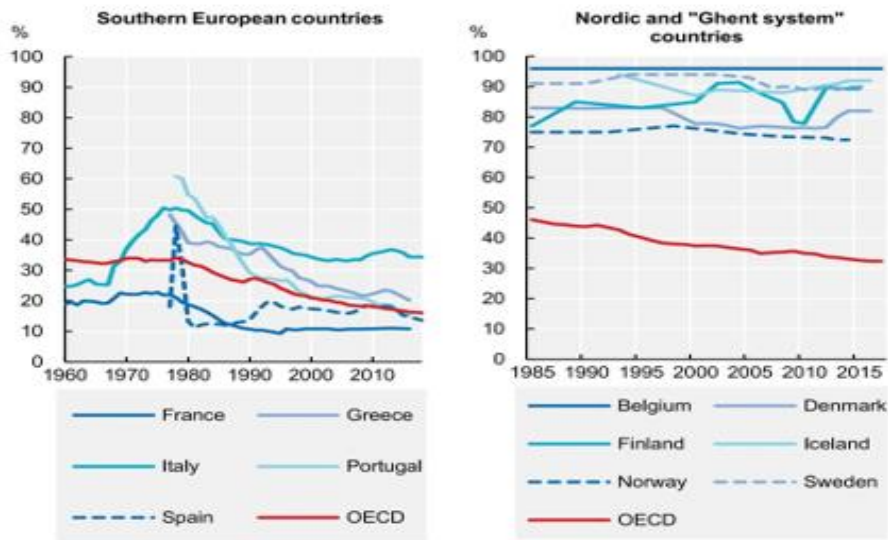
- **Presión fiscal**, es decir, la tasa de impuestos que recauda el estado de particulares y empresarios, la cual en nuestro país se sitúa 4 puntos por encima de la zona euro, desincentivando el emprendimiento, ya que en años como 2021 las empresas aportaron el 32% del total de los impuestos, mientras que en la zona euro este valor no llegaba al 24,6% de media.
- La **mala gestión** administrativa, por falta de planificación de objetivos, contrataciones incorrectas, responsables frágiles poco control económico, etc., que desembocan en una quiebra.
- La escasa o **nula digitalización**, lo cual se entiende desde el punto de vista de ser pequeñas empresas, pero a la vez esto produce problemas a la hora de buscar crecer como empresa, al no poder promocionarte vía internet o ganar alcance, así como en problemas de ralentización y lentitud.

En cuanto al papel de los **sindicatos** en el mercado laboral nos encontramos con grandes defensores de los derechos laborales y crecimiento de las relaciones laborales, con un gran papel histórico en España, además de ser un derecho fundamental de la CE, pero que actualmente también cuentan con problemas que reducen su importancia en el mercado. En España **la tasa de afiliación** es una de las más bajas de la OCDE, cifra que está **en descenso anual**²³ ¿Por qué? Porque su labor no consigue ser atractiva para los trabajadores ya que la deslocalización, la nueva mentalidad más digital, con relaciones más flexibles, con el teletrabajo, hacen que la labor de los sindicatos se diluya, al haber relaciones menos sólidas, más líquidas.

En este punto también podemos volver a apartados anteriores ya que ligado a los diferentes modelos de cooperativismo en Europa también se puede apreciar dos corrientes sindicales diferentes en norte, nórdica, y sur, o mediterránea, siendo en esta primera los sindicatos herramientas de consenso para lograr los objetivos de la empresa con consenso social mientras que en el modelo mediterráneo se produce un mayor modelo de confrontación empresa-trabajadores, en defensa de los derechos de los segundos frente al primero. De hecho, en los países nórdicos la tasa de afiliación es altísima, muy por encima de la media de la OCDE.

²³ ElConfidencial. *Baja afiliación y mucha confianza: la paradoja de la juventud precaria con los sindicatos.* https://www.elconfidencial.com/espana/2023-03-11/paradoja-juventud-precaria-sindicatos-afiliacion_3590903/

Gráfico 4. Tasas de afiliación en Europa, en función del modelo sindical



Fuente: OCDE.stat (<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>)

En general podemos concluir que los sindicatos se encuentran en declive, dada su baja adaptación a las nuevas necesidades del mercado de trabajo, principalmente en el modelo mediterráneo, aunque aún realicen tareas de asesoramiento, negociación y protesta para mejorar las condiciones periódicamente, su papel se ha visto mermado, inclusive ha puesto freno a nuevos crecimientos en el mercado del mercado.

Finalmente, como último punto a mencionar como **principal** posible **causa de destrucción de empleo**, estaría la anteriormente citada **economía sumergida**²⁴ la cual es España **tiene gran participación en el PIB anual**, un 18% en 2026 (Friedrich G. Schneider, economista de la Universidad de Linz, especializado en esta materia), siendo uno de los países de la OCDE con mayor tasa de economía sumergida. El concepto de economía sumergida corresponde a todas las actividades económicas que se ocultan de la administración pública y el curso legal con el fin de no cumplir con los pagos, procedimientos y requisitos legales, es decir, no cumplir con los impuestos y cuotas de SS, así como con sus obligaciones básicas como SMI, PRL, etc. El problema que esta economía plasma en el mercado laboral es que en ella se encuentran trabajadores o declarados, con retribuciones y derechos reducidos, en condiciones que no contempla la ley, mayores jornadas de lo establecido, así como problemas de vox populi como los

²⁴ CGT – Comisión Confederal Contra la Precariedad *ECONOMÍA SUMERGIDA, VIGENCIA Y ACTUALIDAD*. <https://in-formacioncgt.info/wp-content/uploads/2020/05/Materiales-de-Reflexi%C3%B3n-10.-Econom%C3%ADa-sumergida.pdf>

falsos autónomos que son realmente empleados de una entidad, pero esta no se hace cargo de sus obligaciones porque figuran como autónomos en el mercado laboral.

La explicación de que se de este tipo de economía en España va de la mano de los problemas mencionados previamente, un gran índice de paro hace que los trabajadores sean más conformistas y estén desesperados, a la vez que una gran presión fiscal hace que las empresas busquen otras vías para evitar no tener grandes beneficios, vías no legales, sumado a un aprovechamiento de parte de las empresas de la necesidad de las personas desempleadas, dándose abusos de poder.

Esta economía invisible genera problemas de competencia también ya que con sus condiciones que favorecen a las empresas que optan por esta vía están en superioridad económica frente a empresas que realicen sus actividades bajo curso legal, aunque en este caso la legislación se da para proteger los derechos de los trabajadores, no por una competencia como en el mercado de bienes y servicios, por lo que la naturaleza de la legislación es prevenir y combatir la desigualdad de los trabajadores y sus condiciones laborales.

3.2.2. Oportunidades y posibles soluciones

Uno de los **principales retos** a los que hace frente el mercado es la **nueva realidad**, que si bien trae consigo muchos problemas ya mencionados también abre una gran cantidad de oportunidades para la creación de empleo en nuestro país, adaptando el mercado laboral a la nueva realidad social, económica y tecnológica.

Nos encontramos en un **mercado envejecido**, lo cual nos indica que el mercado español **debe incentivar la inserción de los jóvenes**, además de **otros colectivos**, como los extranjeros, mejorando los flujos de inmigración.

Uno de los colectivos con mayor nivel formativo, y en una situación de desigualdad en cuanto a brecha de empleo, son **las mujeres**, siendo de especial importancia en España ya que somos uno de los países con mayores mujeres jóvenes formadas de la OCDE, por encima de países del norte como Finlandia, que nos superan en la mayoría de índices del mercado. Por la parte de formación universitaria el 56,8% son mujeres (datos del curso 2022/2023), por lo que son un colectivo con una gran masa trabajadora formada y por ello que puede ayudar a aumentar la productividad y con ello fomentar la creación de empleo.

Los problemas arraigados al género como la conciliación profesional y personal, que históricamente ha perjudicado a las mujeres, ya se está combatiendo con políticas sociales para acabar con esta desigualdad fomentando la creación de empleo femenino.

Por otro lado, como ya se ha citado, tenemos una gran cantidad de jóvenes formados en proceso de inclusión en el mercado, pero también tenemos una gran tasa de jóvenes sin formación ni trabajo que podría reducirse si se introdujesen políticas de formación dual o se llevasen a cabo campañas de inserción al mercado laboral, tanto por la parte pública como la privada (especial relevancia a la economía social que se expandirá posteriormente en este trabajo).

Además, está el reto de **emplear a las personas mayores de 55 años**, el cual es un gran problema dados los grandes despidos y relevos que se están dando en los últimos años, si bien estas personas aún están lejos de jubilarse y forman parte del mercado laboral, por lo que se deben implementar planes de formación e integración que los actualice a las nuevas necesidades del mercado. Ligados a esta edad van perjuicios de salud o improductividad, y se deja de lado el alto nivel de experiencia y conocimientos adquiridos previamente por estos en sus carreras profesionales.

Otra de las principales fuentes de **trabajadores son los mercados laborales de otros países**, es decir, a través de **políticas y planes de atracción de talento** se podrán crear nuevos empleos con personas inmigrantes, siendo este siempre uno de los colectivos que antes encuentran trabajo si están cualificados o mayores dificultades presentan en caso de no estarlo, por encima de los propios nacionalizados.

Actualmente nos encontramos con miras puestas en los objetivos de la Agenda 2030 y en las previsiones de mitad de siglo, y estas últimas estiman que en 2050 el principal activo de las empresas será el capital humano, garantizando una fuerte competencia si las empresas cuentan con los trabajadores adecuados en los puestos adecuados, por lo que se debe invertir en captar talento, especializado y capacitado para la era digital que nos rodea. Se debe invertir en formación, en retención de talento formado y en atracción de nuevos trabajadores formados para cubrir los nuevos puestos que se generen.

En la actualidad **el trabajo no se busca que sea simplemente estable, debe ser un trabajo justo, decente**, que garantice la conciliación y motive a los trabajadores a seguir creciendo por lo que invertir, que no gastar, en formación es importante porque tiene un gran retorno posterior en la productividad, no son pérdidas. El nuevo contexto tecnológico además hará desaparecer empleos antiguos, creará nuevos y transformará

los demás por lo que se debe fomentar el crecimiento y la formación en este aspecto clave. Estamos en un mercado cambiante donde cada día surgen nuevos puestos tales como: CC, SEO, operarios a distancia, programadores de IA, etc. La creatividad primara sobre las tareas rutinarias y las habilidades sociales son entre otras cualidades difíciles de sustituir por factores mecánicos o IA.

Otra opción puede ir de la mano de uno de los problemas antes mencionados, el crecimiento de las Pymes, precisamente fomentando este mismo. Como se mencionó anteriormente dentro de los problemas que tienen las Pymes se comentó la escasa supervivencia de estas que ni siquiera llegan a la fase de expansión de las empresas, mucho menos a un estancamiento, inician y pasan muchas a la fase de crisis en menos de un año. Para evitar esto muchos expertos y empresarios sugieren reducciones en las cargas fiscales, de manera que ese dinero puedan reinvertirlo en la empresa, creciendo en las diferentes ramas en las que necesite mejora, generalmente aspectos digitales o campañas de captación de clientes.

El Estado no es ajeno a estas necesidades de las empresas y por ello está constantemente planteando cambios en el sistema de cuotas de autónomos, ya que actualmente tenemos una de las más altas de Europa, con un 30% de la cotización afectada, frente al 2% de los ingresos de Reino Unido como cuota máxima, o Portugal cuyo máximo exigible es de 1140€/mes, mientras que en nuestro país la máxima es de 1266€ y la mínima de 294€. Otro de los grandes problemas viene de la mano de las cuotas de la SS por los empleados contratados que encarecen los costes por trabajador hasta un 30% del salario bruto que este recibe, siendo un gran importe a pagar por las entidades y en especial las pequeñas empresas.

Sin embargo, antes mencione que la mala gestión también era una causa de cierre, por lo que las políticas fiscales no tienen toda la culpa del lento crecimiento o la caída de las Pymes, lo tiene sus empresarios también. Se **debería implantar planes de negocio en las empresas** que estableciesen una cultura, valores, misión, visión y objetivos a logra a medio y largo plazo, con medios de control en la consecución de estos, así como realizar unos presupuestos que garanticen la puesta en marcha y la cobertura de posibles insolvencias que puedan surgir, si bien esto en medianas y pequeñas empresas es un reto aun mayor ya que los márgenes de beneficios son escasos. Se debe seleccionar a los trabajadores correctos y los empresarios deben estar en constante formación al nuevo mercado, no solo por lo que pueden ofrecer sino

para estar preparado para ofrecerlo de la forma que el mercado lo demande, estando preparados y formados en gestión, liderazgo, finanzas, etc.

La inversión digital es casi obligatoria, tener webs de tu empresa, que si bien no todas requieran ir vinculadas a un comercio digital, sí que te ofrezcan información útil sobre la empresa que ayude a los clientes a sentirse atraídos por lo que ofreces, donde y como lo ofreces. El mayor reto de las Pymes es que ya muchas de ellas no compiten en pequeños lugares físicos, sino que compiten a nivel global con distintas empresas, gracias a la digitalización, de manera que la competencia tiene nuevas dimensiones a las que hacer frente para cubrir las necesidades de los consumidores.

Reducir la temporalidad también es uno de los grandes retos del mercado laboral español, ya que veníamos arrastrando cifras altísimas de temporalidad, las cuales como se ha mencionado en el apartado anterior se han reducido enormemente con la llegada de la Reforma laboral, la cual, a través del consenso de los interlocutores sociales de los trabajadores y empresas, y antes públicos se aprobó con cambios en los contratos, los despidos, y las indemnizaciones de estos, entre otros aspectos. La desaparición del contrato por obra y servicio, siendo uno de los más utilizados en años anteriores para sellar relaciones temporales, en defecto del indefinido, siendo esto fraude de ley en muchas ocasiones ya que si bien eran temporales se extendían en el tiempo mientras durase la necesidad. Actualmente los contratos temporales se han reducido a solo dos tipos, por circunstancias de la producción y por sustitución, simplificando la normativa anteriormente existente.

Otro de los grandes logros de la reforma va ligado a la **ultraactividad de los convenios** más allá de periodos de 12 meses desde su denuncia, permitiendo a negociación colectiva continuar negociando hasta llegar a un acuerdo manteniendo los derechos y condiciones del convenio anterior, más bien, vigente. Además de dar mayor importancia a los convenios sectoriales frente a los de empresa en algunos de los aspectos que estos regulan, garantizando no poder pactar peores condiciones que el convenio sectorial dentro de los de empresa, solo de mejora. Esto último tiene pros y contras en función de la situación de las empresas afectadas por este cambio ya que algunas se verán perjudicadas por la medida, generando críticas a esta. Un logro ligado a los convenios que también ha conseguido la reforma es la homogeneización de condiciones entre trabajadores propios y subcontratados gracias a la aplicación de los diferentes convenios de sector o empresa, el de la usuaria en algunos aspectos.

En general por la parte de los contratos los entes públicos y representantes están en constante acción de mejora de las condiciones, para fomentar el crecimiento y la mejora continua de las empresas.

Otra oportunidad de crecimiento del mercado y de creación de empleo va unida a uno de los mayores problemas demográficos de España, el abandono rural, pues bien, este puede ser una gran oportunidad de crecimiento, **a través de desarrollo rural**, siendo este el último punto que tratare antes de dar paso a todo lo que la economía social puede aportar en todos estos puntos.

El problema de la despoblación en España trae consigo la destrucción del empleo rural en pos de un éxodo rural hacia las grandes urbes, abandonando las actividades que se llevan a cabo en el medio rural, generalmente ligadas a la agricultura y ganadería, derivando esto también en un abandono de los servicios más básicos en las zonas rurales y dar paso a una situación de precariedad social, al perder sanidad, educación, tiendas locales, actividades ligadas al ocio, etc.

Realizar campañas de mitigación, así como campañas de impulso y atracción rural empezando por las principales actividades del medio rural, las del primer sector antes mencionadas, para posteriormente introducir nuevas oportunidades. Potenciar la digitalización en las actividades rurales es una de las grandes metas puestas en marcha por Europa, con iniciativas como el proyecto HIBA, destinado a la creación de una red digital en este sector que mejore la sostenibilidad y la competencia, así como la innovación en industrias tan marcadas por las raíces culturales.

También se puede llevar a cabo una **reindustrialización, generando empleo**, siempre que respete el entorno y las actividades de la zona y se haga de manera sostenible con el medio. Industrias que aprovechen los distintos potenciales de cada zona, incrementando la actividad económica, fomentando crecimientos demográficos y un mayor ahorro y poder adquisitivo en las familias de la zona. Ejemplos cercanos tenemos en Villamuriel, en Palencia, con la factoría de Renault, o en Aguilar de Campoo con Gullón, entre otras, industrias que aprovechan zonas que a lo mejor anteriormente poseían potencial, pero no se había explotado aun, dando empleo en las zonas de alrededor.

La dotación de servicios una vez se vaya revitalizando las zonas rurales, así como el fomento de actividades complementarias de otros sectores como puede ser el turismo rural, aprovechando las virtudes de la zona, como por ejemplo las Murallas y

ferias de Urueña, o el aprovechamiento de zonas como el castillo de Peñafiel para desarrollar actividades turísticas y eventos.

En este punto estoy dando especial importancia a Castilla y León ya que, además de ser la región en la que nos encontramos contamos con todos los factores mencionados anteriormente, con grandes zonas rurales, que han aprovechado sus virtudes, y muchas otras que han sido incapaces o aún no han puesto planes en marcha y se encuentran en una situación de decrecimiento social y económico, pero que puede cambiar si se aprovecha y se sabe sacar partido del medio rural.

Otro aspecto que hay que tener en cuenta es que la tecnología y la nueva sociedad trae consigo **modelos como el teletrabajo** que te permite trabajar desde casa o desde el lugar que quieras, que cumpla las medidas de PRL necesarias, permitiendo así a los trabajadores poder quedarse en las zonas rurales **sin necesidad de trabajar presencialmente** en la urbe, o incluso invertir el éxodo rural hacia las ciudades y tornarlo en favor del medio rural, volviendo los trabajadores a sus zonas de origen.

En definitiva, el mercado laboral tiene grandes problemas a los que hacer frente, algunos con mayor urgencia que otros, y yo creo que los mencionados previamente son de vital importancia en un mercado laboral como el Español, convulso y cambiante, a la cola de Europa en muchas cosas, pero que a su vez poseemos un gran potencial de crecimiento y oportunidades, las cuales las empresas de economía social pueden llegar a tener un papel protagonista dadas sus virtudes tan ligadas a los aspectos sociales, poniendo a la gente por delante, y sus valores y compromisos con el entorno.

4. Contribución de la Economía Social al mercado laboral

4.1. Aportes al mercado laboral, empleo y dignificación

Uno de los mayores retos que un trabajo de investigación sobre Economía Social presenta es la gran ramificación de los datos y la dificultad para encontrar datos actualizados o fiables del aporte de la Economía Social, ya que en muchas regiones o países este tipo de modelo de hacer negocio priorizando a las personas por delante del mercado no es una prioridad, ni a nivel político ni a nivel cuantificable por las diversas entidades que recogen los datos estadísticos de elementos como el empleo. En 2014 la ONU, a través de su equipo de trabajo encargado de esta materia, el Grupo de Trabajo Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre Economía Social y Solidaria recopiló y publicó un conjunto de informes sobre el impacto de la Economía social en el mundo²⁵.

La Economía Social en 2014 presentaba grandes cifras a nivel mundial, especialmente las cooperativas si hablamos de ingresos netos, empleos y volumen, pues la Economía Social como se ha ido remarcando a lo largo del trabajo prioriza la empleabilidad de sus miembros frente a los recortes en empleo de las grandes empresas con ánimo de lucro. Uno de los grandes pluses que presenta la **Economía Social para generar empleo** es que sus empresas suelen **realizar actividades donde las personas son fundamentales** ya que se requiere un gran volumen de mano de obra, frente a la automatización que las grandes empresas están estandarizando en sus procesos productivos. De hecho, una de las grandes virtudes a la hora de diferenciarse, y ganar en producto a las empresas automatizadas es que gracias a su valor añadido por el volumen de mano de obra y su gestión humana, puedes desarrollar **actividades más personalizadas**, que demanden un trato más personal, como son los servicios sociales o para la comunidad, por ejemplo. Por eso el arraigo del empleo es mayor en las empresas sociales.

La principal labor que hacen las empresas de economía social a la hora de crear empleo es que los principales retos mencionados en los problemas del mercado laboral actual los abordan desde una perspectiva de oportunidad. Las empresas de economía social, ya sean cooperativas, sociedades laborales, centros especiales de empleo o incluso cofradías de pescadores tienen un **componente de arraigo** que las empresas

²⁵ Grupo de trabajo de las Naciones Unidas sobre Economía Social y Solidaria. *La Economía Social y Solidaria y el Reto del Desarrollo Sostenible*. <https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=3535>

grandes no poseen, ya que tienen a descentralizar, mientras que las sociales tienden a centralizar, a localizarse y actuar en un medio y entorno. Por ello las empresas de economía social tienen gran importancia a la hora de frenar el éxodo rural a las urbes, o incluso repoblar zonas, ya que desarrollan una labor social, dan empleo, con mayor estabilidad y calidad, regeneran zonas y las desarrollan.

Una de las virtudes de las entidades sociales, como pueden ser las cooperativas, es que además de **desarrollar una actividad en una zona concreta**, dando empleo a nuevos trabajadores, y permitiendo la adhesión de nuevos miembros, es que precisamente gracias a esta libertad de adhesión, trabajadores por autónomos puedes aportar su papel y formar parte de ellas, haciendo más viable que pueda desarrollar su actividad, gracias a la gestión compartida y la cooperación del conjunto. Crean empleo y además mantienen y aumentan las opciones a los emprendedores por cuenta propia. Por ejemplo, entre los **años 2009 hasta 2014 en Europa** tuvimos los **efectos de la crisis** en su máximo apogeo, y mientras que en el mercado laboral se destruían empleos, por ejemplo, en Italia, el empleo cayó casi medio millón en las empresas de economía tradicional, mientras que **las cooperativas crearon alrededor de 100.000 empleos**²⁶, aumentando el empleo en ese periodo un 10% y un 14% en volumen de negocio durante estos años. En España la crisis golpeó muy duro a las empresas tradicionales, pero también a las sociales, un ejemplo de esto fue el caso de la Corporación Mondragón, una de las mayores empresas sociales de nuestro país, la cual se vio obligada a reducir salarios o aumentar jornadas, pero en vez de despedir, creó programas de recolocación entre las distintas cooperativas, compensaciones por las horas perdidas de trabajo, fomentó planes de prejubilación y evitó al máximo posible la pérdida de trabajadores.

Lo que hace que la economía social, y sus empresas, tengan un gran papel protagonista desde hace unos años, y lo vayan a tener mucho mayor durante los próximos es su fin inicial, ya mencionado anteriormente, **su actividad económica y su rentabilidad no son el fin, son el medio para dar servicio a una sociedad**, a sus miembros y su entorno. Gracias a esto pueden desarrollar actividades atípicas para las empresas tradicionales como dar cobertura a las necesidades de personas ancianas, cuyas familias no pueden permitirse residencias, o dar atención a personas en riesgo de exclusión, por lo que los altos costes harían impensables que las empresas

²⁶ R. Betancort Ramos y M. Barrera Triviño (2020). La consecuencia de la crisis del 2008 en las Cooperativas. Universidad de La Laguna. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/20168/Economia%20social.%20La%20consecuencia%20de%20la%20crisis%20del%202008%20en%20las%20cooperativas..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

traicionales entrasen a cubrir esa necesidad, mientras que una empresa social encuentra ahí su nicho de actividad. Las **empresas sociales** gracias a su fin cuentan con **varias ventajas** que las tradicionales no poseen:

- La **capacidad para encontrar necesidades nuevas**, diferentes, que, si bien una empresa tradicional también puede hacerlo, y de hecho siempre se está tratando de alcanzar nuevos segmentos de mercado, las sociales lo pueden abordar desde el punto de vista de una nueva oportunidad de desarrollar una actividad dando servicio al entorno.
- La segunda ventaja es que al **dar trabajo o estar en sintonía con los miembros y voluntarios, de la comunidad a la que dan servicio**, en la gestión de la sociedad pueden identificar de una manera mucho más rápida que las empresas convencionales porque reciben el aún de una manera directa al momento de surgir la necesidad. En otros mercados esto podría verse como desleal porque hacen aprovechamiento de una información que otras empresas menos involucradas no tienen y se benefician de esto.
- Como se ha mencionado antes, en algunas ocasiones los **servicios** que las empresas sociales dan, son **contrarios a una economía de mercado** ya que priorizan a las personas sobre los costes (siempre que la entidad sea sostenible), y precisamente esta es la tercera ventaja. Al realizar **actividades de baja rentabilidad para dar servicio a una necesidad social** las entidades de este tipo abren la posibilidad de recibir donaciones o voluntariado para ayudar a ejercer su labor social, atrayendo a posibles nuevos trabajadores que estén alineados con los valores y las acciones, generando grandes lazos empresa-trabajador.

Aunque por esta parte **también tendríamos un aspecto negativo**, aunque entre el juego el componente voluntario, ya que al realizar actividades de alto coste y poco retorno los salarios no siempre están al nivel que corresponden con la carga de trabajo, y sin embargo **los trabajadores están motivados por sus valores**, así que se genera un efecto de precariedad voluntaria por parte del trabajador, aunque también se da un efecto de **mayor estabilidad contractual por alto compromiso**.

Por otro lado, ligado a este último punto se encuentra la alineación de la mayoría de empresas con los ODS y dentro de ellos se encuentra uno que hace referencia al trabajo decente, al trabajo de calidad, y ese es otro de los puntos clave de estas empresas. Al ser empresas que enfocan su actividad a sus miembros o entorno, son

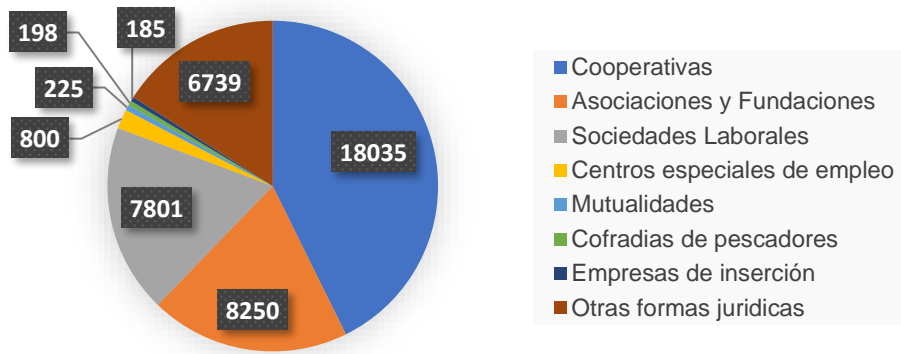
empresas que están fuertemente vinculadas a sus trabajadores, por ser parte del ecosistema de la entidad. Según datos de empleo del año **2014**, y volviendo a Italia, ya que fue mencionada antes y es uno de los países de Europa con mayor peso en Economía social, podemos apreciar que el **80% de los empleos eran indefinidos** entre los trabajadores de cooperativas, lo que es un bajísimo índice de temporalidad. Además, ligado a la gestión participativa en las organizaciones sociales las empresas de este tipo pueden permitir una mayor involucración en la toma de decisiones, entre ellas las que coordinen las condiciones de salario, jornada, conciliación, etc., y estas a su vez pueden ser menos rígida que las empresas de gestión tradicional donde las relaciones tienen menor peso.

Por último, antes de pasar a los aportes que las empresas sociales pueden realizar para dar empleo a los colectivos previamente señalados como en riesgo de exclusión en el mercado, o con malas condiciones, como son las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad o extranjeras cabe destacar el aporte numérico que realizan las empresas de Economía Social en España, de manera aproximada.

Según el informe de la Confederación Española de la Economía Social de “*Las empresas más relevantes de la Economía Social 2022-23*”²⁷, en **España contamos con alrededor de 42.233 empresas sociales**, las cuales representan el **10% del PIB total** español, y poseen bajo su manto más de **2,18 millones de empleos** (el 11,5% del total de ocupados de nuestro país. Además, según los datos recogidos en este informe el 75,5% de empresas sociales de nuestro país son cooperativas, y el principal sector de actividad es el servicio seguido del sector agrícola. En cuanto al tamaño de estas empresas el 40% son microempresas y solo el 10% son grandes empresas sociales.

²⁷ CEPES, Confederación Empresarial Española de la Economía Social. ‘*Las empresas más relevantes de la Economía Social*’ 2022-2023. https://www.cepes.es/nota-prensa/811_informe-las-empresas-mas-relevantes-economia-social-2022-2023-refleja-pluralidad-diversidad-este-mod

Gráfico 5. Distribución de las Empresas de Economía Social en España, por tipo (2023)



Fuente: Elaboración propia (Datos de CEPES y MTyES, 2023)

Dentro de las distintas empresas sociales de nuestro país las más sonadas pueden llegar a ser el conjunto de cooperativas Grupo Eroski, perteneciente a la Corporación Mondragón antes mencionada, y dando empleo a más de 80.000 personas, facturando más de 11.000 millones de euros anuales y amparando cerca de 95 cooperativas; Consum en la Comunidad Valenciana y Central Lechera Asturiana, en el Principado, con cerca de 970 millones anuales a través del esfuerzo de más de 7.000 familias ganaderas. En el marco de los centros especiales de empleo la que más destaca en volumen de cifras es el Grupo ILLUNION que ofrece multitud de servicios y cuenta con más de 37.900 empleados, de los cuales más del 40% cuentan con alguna discapacidad, siendo las empresas sociales un motor de empleo para estas personas, dando paso con esto al siguiente punto.

4.2. Relevancia para la inclusión de diferentes colectivos

Dentro de las muchas aportaciones que la Economía Social puede ofrecer a las personas una de ellas es la de romper barreras que la sociedad tradicional ha creado, brechas ideológicas, de prejuicios, sociales y culturales, etc. Antes mencionaba que los sectores con mayores problemas a la hora de encontrar empleo eran las mujeres, los jóvenes y especialmente inmigrantes y personas con discapacidad, pues una de las misiones y posibilidades de las empresas sociales es servir de impulso para dotar de empleo a todas estas personas.

4.2.1. Personas en riesgo de exclusión social

Como se ha mencionado al inicio del trabajo hay dos principales grupos de **empresas sociales dedicadas a dar cobertura a las necesidades de empleabilidad** de **personas** extranjeras, con discapacidad o **en riesgo de exclusión**, y estas son las empresas de inserción y los centros especiales de empleo.

En nuestro país alrededor de un 5% de las empresas sociales son empresas de inserción y aproximadamente el 3,2% son centros especiales de empleo según CEPES (2023), y a mayores de estas algunas fundaciones o asociaciones también se dedican a cubrir este servicio.

Durante la definición de los tipos de empresas sociales ya se definió cada uno de estas empresas y su misión por lo que solo me centrare en mencionar las principales empresas que cumplen esta labor en nuestro país y su peso en el mercado laboral.

La empresa de inserción con más peso en nuestro país es KOOPERA SERVICIOS, en el País Vasco, con alrededor de 240 empleados, los cuales realizan labores de reparación de vehículos y la segunda es HISPALED con 19 empleados. Destaca que son en su mayoría empresas de pocos empleados, pero es que la misión de las empresas de inserción no es crear empleos duraderos sino formar, desarrollar, y devolver o introducir a personas que están en situaciones de riesgo de exclusión, al mercado laboral y a la sociedad en consecuencia.

En el caso de los centros especiales de empleo las empresas cuentan con muchísimos más empleados y un gran porcentaje son personas con discapacidad ya que en estas empresas si se busca generar relaciones duraderas a la vez que se dignifica el trabajo de personas con discapacidad que la sociedad prejuzga, dificultando así su empleabilidad. La ya citada ILLUNION, del Grupo Social Once, es uno de los centros especiales de empleo con mayor volumen de nuestro país, seguido de GRUPO AMIAB, en Castilla la Mancha dedicada además como su fin social a formar a personas, para desarrollarlas profesionalmente, cuenta con más de 1700 empleados y TASUBINSA, en Navarra, dedicada al sector industrial, cuenta con más de 900 trabajadores y alrededor del 87% tienen alguna discapacidad.

En definitiva, la Economía social en España, y a nivel mundial tiene una misión con las personas en riesgo social, permitiéndolas entrar a la sociedad en condiciones dignas, además de generarles beneficios emocionales adaptarles plenamente a las relaciones sociales y profesionales.

4.2.2. La mujer como factor de arraigo

Otro de los grupos de riesgo mencionados anteriormente en cuanto al empleo eran las mujeres, las cuales en general presentaban un menor índice de empleabilidad en todos los sectores, y una mayor dificultad a hora de encontrar empleo, acrecentándose con la edad, pues bien, la Economía Social tiene un gran papel en la lucha contra este problema.

En las organizaciones de Economía Social el **papel de las mujeres** no pasa desapercibido en proporción al de los hombres, gracias a que **estas empresas** suelen buscar una **mayor flexibilidad en términos de empleabilidad** o jornadas de trabajo. Según los datos de ONU, de **2014**²⁸, en algunos países como **Bélgica o Francia** el **porcentaje de mujeres trabajadoras en empresas sociales** era de alrededor de **un 70%**. En los puestos de liderazgo, dentro del sector cooperativo o mutualista, por esas fechas el porcentaje de mujeres era del 13,7% frente al 2,5% de las 500 grandes multinacionales de ese momento. Inclusive en regiones como África el papel de la mujer es destacado participando en juntas directivas de cooperativas hasta un 65% de mujeres en países como Tanzania.

Esto no se debe únicamente al papel empleador de las empresas, dando trabajo a mujeres sino también a los servicios que estas empresas prestan, como se ha mencionado antes las empresas sociales atacan necesidades que otras empresas no suelen abarcar por motivos de costes como puede ser dar servicios de guardería, cuidados a mayores, entre otras tareas que históricamente han realizado más las mujeres en los hogares, reduciendo por ello su empleabilidad.

Dotar a las mujeres de empleo es una de las grandes labores que las empresas sociales suelen abarcar eficazmente, pero no solo conlleva ventajas desde un punto de vista de derechos, de empoderamiento y de autonomía propia de las mujeres, sino que, de manera simbiótica, **dar empleo a las mujeres** tiende a producir **arraigo en la zona** donde estas trabajan, generando así vivienda en el entorno, comunidad, crecimiento, y repoblación si la empresa se encuentra en el medio rural lo que puede hilarse con el siguiente y último punto de este apartado.

²⁸ Grupo de trabajo de las Naciones Unidas sobre Economía Social y Solidaria. *La Economía Social y Solidaria y el Reto del Desarrollo Sostenible*. <https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=3535>

4.2.3. Empleo juvenil y personas de mediana edad

Los **dos últimos grupos con problemas** claros en cuanto al empleo son los ya mencionados, **jóvenes y personas de más de 55 años**, sin embargo, las empresas de economía social presentan un reto a la hora de dar empleo: “desconocimiento de las oportunidades laborales que ofrece la economía social”.

Según datos, “El **15% de las personas empleadas** en la **economía social son jóvenes**” (CIRIEC, 2022; Economía Social y Juventud)²⁹, llegando a un amplio 24,5% en Cataluña, aunque también a un escaso 8,9% en el País Vasco. Independientemente de la proporción la tendencia es creciente y destaca la empleabilidad en jóvenes de entre 16 a 24 años, el cual era el grupo con mayores dificultades dentro de los jóvenes, ya que las empresas sociales ayudan a que se formen y tengan su primer empleo, en muchas ocasiones.

Por su parte, las **personas con edades superiores a los 55 años**, son **personas con grandes dificultades por las transformaciones de los grupos de trabajo** de las empresas, hacia trabajadores formados, jóvenes de entre 25 y 45 años, llevando a cabo **despidos**, o **prejubilaciones** parciales, que afectan al desarrollo y generan estancamiento profesional y económico en las personas de este grupo de edad. La frustración y el abandono provocado por el mercado tradicional **puede combatirse** en las formas de empleo social ya que las **relaciones son menos frágiles**, al haber una cooperación o unión bajo un fin común, pero también bajo una producción o servicio compartido. En las empresas sociales, en muchas ocasiones los miembros que aportan su poder productivo son personas de edad, y por ello muestran una mayor estabilidad, al no estar ligados por una relación contractual sino ser partícipes de la unidad empresarial.

En definitiva, el mayor aporte de las empresas de Economía social al mercado laboral es poder llegar a cubrir los problemas que las empresas tradicionales no abarcan o inclusive generan, sean públicas o privadas. Son un motor de desarrollo de personas, de crecimiento del medio donde desarrollan la actividad, actúan en sectores atípicos y cubren necesidades humanas, revitalizando, empoderando y dignificando a las personas a través de su acción y fin social.

²⁹ CIDEA. *Economía Social y Juventud*. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de https://ciriec.es/wp-content/uploads/2023/02/Revista_70_CIDEA_tema.pdf

5. Desafíos y Oportunidades de la Economía Social

5.1. Principales retos y oportunidades

Por último, las empresas sociales no solo dan empleo o desarrollan actividades con un fin social, a través de una acción económica, también llevan a cabo medidas, desde su constitución hasta su ejecución final alineadas con los valores sociales de la sociedad, y entre ellos los Objetivos del desarrollo sostenible, a su vez que se enfrentan a todos los retos mencionados anteriormente a lo largo de este trabajo.

Los **principales retos** siempre serán:

- **Desarrollar actividades que ponen en foco aspectos sociales por delante de rendimientos económicos**, ya que sin rentabilidad una empresa no puede mantenerse su no es rentable, por lo que la meta económica también debe tener un importante valor dentro de la gestión de la empresa, de ahí que en el modelo nórdico las empresas apuesten más por el mercado que por la producción, como una empresa más tradicional, sin abandonar su razón social.
- Otro desafío, ligado al anterior, es **desarrollar una gestión similar a las empresas tradicionales**, buscando desarrollar su actividad a la vez que se trata de ampliar la actividad económica y los miembros de las empresas. Este reto puede generar una brecha entre los participantes iguales, y una disparidad en el poder de toma de decisión, ya que aquellos con más peso productivo pueden querer ejercer mayor presión en la toma de decisiones, contraviniendo los propios principios de igualdad.
- **La relación con el sector público de algunas empresas sociales**, a través de ayudas, también se ve como un desafío, ya que se puede producir una pérdida progresiva de autonomía, y de libertad para abordar nuevas necesidades, al requerir el apoyo del sector público para actuar. Este desafío se desarrolla desde el punto de vista de la cooperación con el sector público, pero no solo a través de ayudas económicas sino a través del poder regulador de este último.

Pero las oportunidades de las empresas sociales son mucho mayores que sus desafíos, como se ha ido citando a lo largo del trabajo las empresas sociales atienden a fines que en épocas de crisis alcanzan especial importancia, desarrollan actividades en entornos con problemas, cuando estos surgen, y de manera directa a través de sus

miembros, los cuales pertenecen a todos los estratos de la sociedad. En resumidas cuentas, son un medio de cambio, un medio a través del cual cubrir las necesidades que las personas necesitamos, con un modelo justo, equitativo, socialmente responsable y económicamente viable.

5.1.1. Anteproyecto de Ley Integral de impulso la Economía Social

Una **gran oportunidad** de crecimiento de la Economía Social en España se planea que venga del propio Estado, a través del “**Anteproyecto de Ley Integral de impulso la Economía Social**”³⁰ el cual pretende realizar una serie de cambios en la normativa vigente, los cuales son:

- **modificación parcial** de la **ley 27/1999**, de 16 de julio, **de cooperativas**;
- **modificación integral** de la **ley 44/2007**, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las **empresas de Inserción**;
- **revisión** de la **ley 5/2011**, de 29 de marzo, de **Economía Social**.

Con lo primero se busca actualizar la legislación de cooperativas estatal con nuevos cambios pensados para el panorama social, económico y tecnológico actual, realizando cambios en la ley existente en materia de funcionamiento interno de estas organizaciones, refuerzo del respeto a los principios cooperativistas, para garantizar condiciones laborales de calidad, y no precarias producidas por la alta flexibilidad interna de gestión de estas sociedades.

El segundo punto busca adecuar la normativa estatal para impulsar las empresas de inserción. Entre los objetivos de este punto se buscará revisar los perfiles de las personas que son usuarias de estas empresas de inserción, introduciendo nuevos factores de exclusión surgidos en el nuevo panorama mundial, tratando con esta futura medida de aumentar la cobertura de necesidades de los colectivos en riesgo de exclusión. También se buscará flexibilizar la norma para dar mas refuerzo y estabilidad a este tipo de empresas, con el fin de facilitar la reinserción de trabajadores, porque esto generaría un mayor retorno tanto económico como social

Finalmente, la última medida de este anteproyecto se enfocará en la vigente ley de Economía social, buscando adaptarla al panorama socioeconómico actual, añadiendo nuevos modelos de empresas sociales, y readaptará a la nueva realidad la asignación de políticas de promoción a la Economía Social, de carácter público.

³⁰ CES, Consejo Económico y Social Dictamen 9/2023 Sobre el Anteproyecto de Ley Integral de impulso de la economía social. <https://www.ces.es/documents/10180/5271672/Dic092023.pdf/4c0baa63-ec85-a39d-6f9d-d475909e4a6d>

El **objetivo principal** de este anteproyecto de ley es **generar cambios e impactos en distintas variables de la realidad socioeconómica** actual entre ellos se encuentran los siguientes:

- **Reforzar la inclusión**, brindando a las empresas de inserción, y al territorio y personas que ellas abarcan, un mayor potencial de competitividad, con cambios en la educación, la calidad del trabajo y una mayor protección de los trabajadores de las empresas de inserción, facilitando su paso al mercado ordinario.
- Potenciar también la **competitividad** de las cooperativas a través de facilitar su acceso entre otras cosas a licitaciones públicas, con la misma facilidad que otras empresas, mediante la institucionalización de sus Planes de Igualdad, reforzando también internamente los principios de igualdad de sus miembros.
- Mejoras de **protección para trabajadores** de empresas de inserción, aumentando el grado de dependencia de las personas que cuidan.
- Impacto a la brecha de género, debido a las medidas de freno a la discriminación y a **aumentar la igualdad** de trato entre los distintos géneros.
- Impacto a la **accesibilidad de personas con discapacidad**, con un mayor abanico de colectivos que pueden considerarse personas de posible inserción, con mayores incentivos de contratación.
- Nuevas **medidas de conciliación** para mejorar la situación de familias, adolescentes y niños de pequeña edad.
- Mayor enfoque en el **cuidado del medio**, atacando al cambio climático con la introducción en la Ley de Economía Social de un nuevo objetivo de fomento del desarrollo rural sostenible, una cohesión social de los ciudadanos y fomento de entre otras cosas la economía circular y la transición tecnológica en el ecosistema de las distintas empresas sociales del mismo.
- Cambios de la **Administración digital**, haciendo uso de nuevas herramientas telemáticas que faciliten entre otras cosas la ejecución de los derechos de los socios de las empresas, vía telemática.

En general esta nuevo anteproyecto no busca revolucionar la legislación existente de manera total, sino adaptar lo vigente a la nueva realidad, convirtiéndose esta medida del legislador, destacando el apoyo de este, en una nueva oportunidad para

agenda fue adoptada por más de 150 países de la ONU, en 2015, y desde entonces estos objetivos sirven de preceptos sobre los que las empresas actúan a través de acciones o políticas sostenibles, ligadas a alguno o algunos de ellos.

Lo que diferencia a los ODS de otros objetivos previos es que la ONU implementó un conjunto de indicadores para evaluar el cumplimiento de estos objetivos, en cada país, así como una Comisión de medición del cumplimiento. Sin embargo, estos indicadores no son colectivos, es decir, las empresas deben crear sus propios indicadores para medir el cumplimiento de estos objetivos, tal es el problema que en 2015 la ONU creó una guía de implementación de los objetivos en 5 pasos:

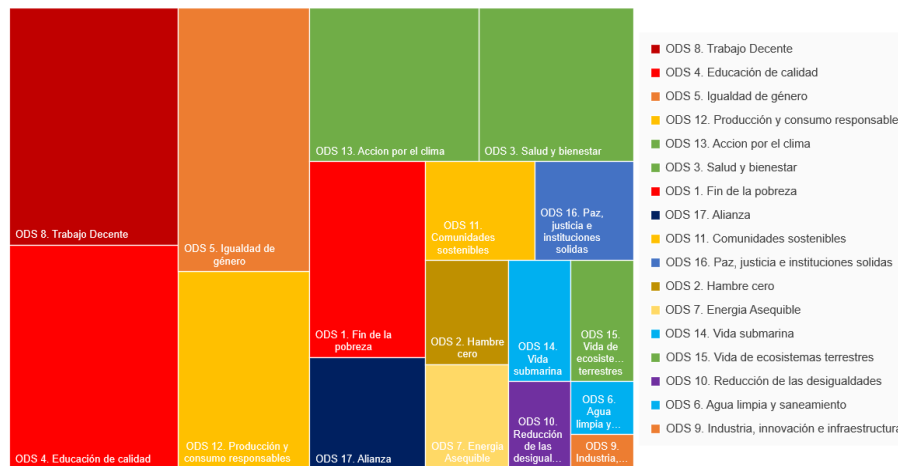
- 1) Familiarización;
- 2) Definición de objetivos prioritarios;
- 3) Establecer metas medibles
- 4) Integración en el funcionamiento de la empresa
- 5) Diagnóstico, datos y comunicación de resultados.

En el caso de las empresas tradicionales quedó claro por qué eran importantes estos objetivos al conocer, según datos de PWC en 2015, que el 78% de las personas estaban más dispuestos a consumir productos de empresas alineados con estos objetivos, generando así una gran disposición de estas por integrar estos objetivos en su actividad económica. En 2021, según cifras del Pacto Mundial Red Española, “el 86% de las empresas del IBEX 35 estaban alineadas con los ODS” pudiendo apreciar que en muchos casos lo que se introdujo con fines de imagen ha acabado calando en un gran conjunto de las empresas de corte tradicional.

Las empresas de economía social no se han quedado atrás como se ha mencionado antes, ya que todos los objetivos que se plantearon en estos 17 ya formaban parte de los fines de las empresas de este modelo, varios de ellos destinados a la reducción de la pobreza, mejora del empleo y de la igualdad de oportunidades, entre otros factores que tiene un claro papel en lo expuesto a lo largo del trabajo, en cuanto a empleabilidad.

Si tomamos en cuenta los datos de CEPES, en 2020, esta es la importancia que atribuyen las empresas sociales a los ODS, de mayor a menor:

Ilustración 3. Relación de ODS por orden de importancia para la Economía Social



Fuente: Elaboración propia (datos porcentuales de CEPES, 2020)

Se puede apreciar que destacan especialmente **tres enfoques de objetivos** dentro de las actuaciones de las **empresas sociales**:

- Los **enfocados a las personas**, especialmente el ODS 4 y 5, de formación de calidad e igualdad de géneros, seguido de los ODS 3 y 1 en menos proporción, enfocados en poner fin a la pobreza y garantizar una vida saludable.
- Los **enfocados en el entorno**, con especial relevancia el ODS 13, para frenar los impactos al entorno mientras se realiza la actividad de la sociedad.
- Y el **enfoque a la prosperidad y la dignidad**, donde destaca el ODS 8 enfocado en el empleo decente, pleno, inclusivo y digno, siendo la mayor prioridad de las empresas sociales con un 13,91% de las empresas de la muestra del estudio de CEPES.

El papel de los ODS es clave en la sociedad actual si lo implementan los estados, los gobiernos, y las empresas, sean del modelo que sean, pero lo que sí es claro es que la vinculación de la Economía Social con estos objetivos es total, ya que van intrínsecamente integrados en su propio concepto.

Como cierre a este trabajo, antes de dar paso a las conclusiones me gustaría mencionar algunos ejemplos de iniciativas de empresas sociales destinadas al cumplimiento de los principales ODS:

- ODS 1. Fin de la pobreza. Proyectos de transformación del entorno de la Cooperativa Suara³², empresa social catalana que realiza proyectos de apoyo a familias en riesgo de exclusión dotándolos de acceso a escuela a los jóvenes, comedores sociales, y huertos urbanos de atención a las personas.
- ODS 4. Educación de calidad. Modelos educativos abiertos e inclusivos, ofrecidos por más de 600 cooperativas de enseñanza de España, englobadas en la Unión Española de Cooperativas de Enseñanza, la UECOE³³, dando servicio a más de 277.000 alumnos de más de 175.000 familias, y generando cerca de 13.200 empleos. Impartiendo educación de todos los niveles, desde infantil hasta ciclos formativos o educación universitaria, además de gestionar planes de ocio y programas de cualificación profesional.
 - ODS 5. Igualdad de género. Aquí el mayor ejemplo lo dan el conjunto de empresas de trabajo asociado del tejido español ya que lo forman cerca de 17.000 cooperativas y dan empleo a más de 210.000 trabajadores, de los cuales el 54% son mujeres, teniendo este mismo porcentaje en puestos de dirección y Planes de igualdad por empresa.
 - ODS 8. Trabajo decente³⁴. Como ya se ha mencionado en el a lo largo de todo el trabajo, en este punto destacan la totalidad de las empresas de economía social, ya que son un motor social, generadores de empleos de calidad, estables (más del 73% indefinidos en España, y cerca del 80% de jornada completa).
- ODS 13 y 14. Acciones por el clima y la vida submarina. Una empresa ejemplar en estos objetivos es Ecoalf, concretamente su fundación, la cual se dedica a dar empleo a trabajadores marítimos a través de una economía circular, con el fin social de proteger el medio marino, sin ánimo de lucro. *Empresa más responsable con el medio ambiente en España en 2023 y 2022* (Merco ranking).

³² Servicios que ofrece la Cooperativa Suara. <https://sad.suara.coop/es/servicios-en-el-hogar/actividades-cotidianas>

³³ UECOE, Unión Española de Cooperativas de Enseñanza. ¿Quiénes somos? <https://www.uecoe.es/quienessomos/>

³⁴ Objetivo de Desarrollo Sostenible 8. <https://www.pactomundial.org/ods/8-trabajo-decente-y-crecimiento-economico/>

6. Conclusiones

Como broche final a este trabajo enfocado en el mercado laboral actual español, sus principales problemas y retos, su entorno, y como la economía social puede ser una alternativa viable a la economía tradicional cabe destacar una serie de conclusiones:

Las constantes crisis han puesto a la economía mundial patas arriba, con nuevas necesidades a las que hacer frente por cortes de suministros, encarecimientos de los precios, problemas de regulación y de libre circulación, etc. Afectando a los rendimientos de las empresas y estas a su vez a sus empleados.

El mercado laboral lleva décadas subiendo altibajos, especialmente en España, si nos fijamos en el marco europeo, donde ya desde antes de estos periodos de recesión presentábamos peores datos que los países vecinos. Mayores tasas de temporalidad que año a año se han reducido o sustituido tras la reforma laboral por distintos tipos de contratos. Grandes problemas derivados de la pirámide demográfica como pueden ser un alto porcentaje de personas cercanas a la jubilación en riesgo de pérdida de empleo o estancamiento, jóvenes con empleos de baja calidad y alta precariedad y temporalidad. Dificultades arrastradas históricamente si nos fijamos en la mujer, que representa índices de empleabilidad menores ya que históricamente adquirían un papel mucho más secundario en los hogares, alejado del trabajo fuera de estos, factor cultural que poco a poco se ha ido erradicando. Y por último los problemas culturales que afectan al empleo como es el hecho del trabajo en las personas con discapacidad, a las que se las prejuzga sin darles la oportunidad de desarrollarse profesionalmente o a las personas extranjeras a las que se las prejuzga por meras actitudes xenófobas en muchas ocasiones.

Otro punto son los cambios en el mercado y en la industria, que generan un nuevo modelo en las organizaciones, centrado en la automatización, y la industria 4.0, frente a la economía tradicional, y ligados a estos cambios, pérdidas de empleos ya existentes y creación de nuevos puestos profesionales, abandonos de los entornos rurales por ciudades y mayor dependencia de cadenas de producción globalizadas que ponen en riesgo la producción.

El **papel de la Economía social** como empresas que desarrollan actividades diferentes, con principios de igualdad, respeto, democracia en la gestión, sostenibilidad y especialmente con las personas como eje central de su existencia. El **potencial latente** que estas empresas presentan para **regenerar entornos, satisfacer problemas de primer grado en sectores desprotegidos**, su **poder empleador** para

los grupos desfavorecidos, y especialmente su **compromiso con el avance del mundo** y ecosistema donde se desarrollan. Siendo esta la principal conclusión y a su vez el principal motivo de elección del tema, conocer un poco más el impacto positivo de estas empresas en la economía, pero especialmente en la sociedad.

Es un **modelo de economía en alza** en la mayoría de sectores y territorios de nuestro país, aumentando en prácticamente todos estos su especialización del producto o actividad, especialmente en los sectores donde se requiere un mayor servicio a las personas. Además, **el impacto generado es muy favorable**, a través de la creación de **empleos** justos, inclusivos y estables, con mayor **igualdad** entre los miembros de las empresas en términos salariales y de oportunidades que en empresas ordinarias, y más abiertos a dar empleo a personas sin una experiencia previa. Inclusive, no solo en términos laborales sino también **monetarios**, las **cifras** que deja son **altamente positivas**, con beneficios netos **anuales** de mas de **11.000 millones** de euros³⁵. Es un **modelo de empresas a tener en cuenta** tanto como empleadoras como productoras de bienes y servicios.

Dentro de las oportunidades mencionadas, el Anteproyecto de ley de Economía Social en España es una de las que mayor foco a futuro y análisis puede llegar a ofrecer, debido a que los nuevos cambios planteados dan un mayor juego a las empresas sociales de poder aumentar su cobertura, crecer o inclusive surgir nuevas formas empresariales aun no contempladas.

Y, por último, la **especial importancia que tienen los ODS en todas las empresas**, tanto tradicionales como sociales, ya sea por imagen o por fin social, a la hora de reducir los daños en el entorno, mejorar la vida de las personas de alrededor, independientemente de sus edades, genero, raza o cultura, y en concreto, la importancia de poner el trabajo decente como uno de estos objetivos. Porque en una época de tanta inestabilidad, de tantas subidas de precios, y de tanto cambio y avance constante, poder tener un empleo estable, justo, con calidad de vida y condiciones salariales dignas es uno de los mayores retos del mercado laboral, y en muchos casos las empresas de la Economía Social van al frente de esta carrera.

³⁵ CEPES. Análisis del impacto socioeconómico de los valores y principios de la economía social en España (<https://abayanalistas.net/es/wp-content/uploads/1-Informe-CEPES.pdf>)

7. Bibliografía

- AECA (2013). *El Ánimo de Lucro en las Entidades Sin Fines de Lucro*. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <http://www.aeca1.org/revistaeca/revista103/103.pdf>
- Aeca, Asociación Española de Contabilidad y Administración de empresas. *Ética y emprendimiento: valores para un nuevo desarrollo*. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <https://www.aeca1.org/revistaeca/revista103/103.pdf>
- BBC News Mundo Barria, C. (2020, December 22). *Cinco grandes cambios que revolucionarán el empleo en los próximos años (y cómo pueden afectarte)*. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-55224333>
- BOE, Boletín Oficial del Estado. Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-15681>
- BOE, Boletín Oficial del Estado. Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de la Comunidad de Castilla y León. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-9331>
- BOE, Boletín Oficial del Estado. Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11071>
- BOE, Boletín Oficial del Estado. Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-5708>
- BOE, Boletín Oficial del Estado. Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido. «BOE» núm. 294, de 09/12/1985. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-25591>
- BOE.es, Boletín Oficial del Estado. BOE-A-2021-21788 Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>
- BOE.es, Boletín Oficial del Estado. Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas. BOE-A-2015-11071. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <https://www.boe.es/eli/es/l/2015/10/14/44/con>
- Calvo, F.J. & Gómez-Álvarez, M.R. (2017). *Trabajadores pobres y pobreza en el trabajo: Concepto y evolución de la pobreza en la ocupación: El impacto de las últimas reformas legales*. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=694586>
- CEPES, Confederación Empresarial Española de la Economía Social. *Economía Social ¿Qué es?* Obtenido el 23 de mayo de 2024 de https://www.cepes.es/social/econ_social_que_es
- CEPES, Confederación Empresarial Española de la Economía Social. *“Las empresas más relevantes de la Economía Social” 2021-2022*, Obtenido el 23 de mayo de 2024 de https://www.cepes.es/nota-prensa/760_las-empresas-mas-relevantes-economia-social-2021-2022-claro-ejemplo-fortaleza-pluralidad-diversidad
- CEPES, Confederación Empresarial Española de la Economía Social. *“Empresas más relevantes de la Economía Social 2016-2017”*. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <http://www.serconsulting.es/noticias/empresas-mas-relevantes-de-la-economia-social-2016-2017/>

- CEPES, Confederación Empresarial Española de la Economía Social. *‘Las empresas más relevantes de la Economía Social’ 2022-2023*. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de https://www.cepes.es/nota-prensa/811_informe-las-empresas-mas-relevantes-economia-social-2022-2023-refleja-pluralidad-diversidad-este-mod
- CEPES, Confederación Empresarial Española de la Economía Social. *La contribución de la Economía social a los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <https://www.cepes.es/files/publicaciones/117.pdf>
- CEPES, Confederación Empresarial Española de la Economía Social. *Análisis del impacto socioeconómico de los valores y principios de la economía social en España*. Obtenido el 24 de junio de 2024 de <https://abayanalistas.net/es/wp-content/uploads/1-Informe-CEPES.pdf>
- CEPES, Confederación Empresarial Española de la Economía Social. *Mutualidades*. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de https://www.cepes.es/social/entidades_mutualidades
- CEPES, Confederación Empresarial Española de la Economía Social. *Empresas de inserción*. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de https://www.cepes.es/social/entidades_empresas_insercion
- CES, Consejo Económico y Social Dictamen 9/2023 Sobre el *Anteproyecto de Ley Integral de impulso de la economía social*. Obtenido el 24 de junio de 2024 de <https://www.ces.es/documents/10180/5271672/Dic092023.pdf/4c0baa63-ec85-a39d-6f9d-d475909e4a6d>
- CES, Consejo Económico y Social España. *Informe - Jóvenes y mercado de trabajo en España*. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <https://www.ces.es/documents/10180/5226728/Inf0220.pdf>
- CGT – Comisión Confederal Contra la Precariedad *ECONOMÍA SUMERGIDA, VIGENCIA Y ACTUALIDAD*. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <https://in-formacioncgt.info/wp-content/uploads/2020/05/Materiales-de-Reflexi%C3%B3n-10.-Econom%C3%ADa-sumergida.pdf>
- CIDEC. *Economía Social y Juventud*. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de https://ciriec.es/wp-content/uploads/2023/02/Revista_70_CIDEC_tema.pdf
- CIRIEC. Carlos Vargas Vasserot (2009). *La estructura orgánica de la sociedad cooperativa y el reto de la modernidad corporativa*. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <http://ciriec-revistajuridica.es/wp-content/uploads/020-003.pdf>
- CIRIEC. *La Economía Social ante los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030*. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <https://ciriec.es/novedades-bibliograficas/la-economia-social-ante-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible-de-la-agenda2030/>
- Comité Económico europeo. *Evolución reciente de la economía social en la Unión Europea*. Obtenido el 24 de junio de 2024 de <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-04-17-875-es-n.pdf>
- COOP, Alianza Cooperativa Internacional. *Datos y cifras*. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <https://ica.coop/es/cooperativas/datos-y-cifras#:~:text=M%C3%A1s%20del%2012%20%25%20de%20la,2%2C4%20billones%20de%20d%C3%B3lares>.
- Cooperatives Europe. *El poder de la cooperación: cifras clave de Cooperatives Europe 2015*. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <https://coopseurope.coop/partnerships/power-cooperation-cooperatives-europe-key-figures-2015/>
- Datos OSCAE. *El Cooperativismo Agroalimentario Español*. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <https://www.mercacei.com/pdf/datososcae21.pdf>

- EIConfidencial. Baja afiliación y mucha confianza: la paradoja de la juventud precaria con los sindicatos. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de https://www.elconfidencial.com/espana/2023-03-11/paradoja-juventud-precario-sindicatos-afiliacion_3590903/
- EIEconomista. Faes, I. (2022, February 1). *La presión fiscal de las empresas en España supera en 4 puntos a la de la UE*. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <https://www.economista.es/economia/noticias/11593933/01/22/La-presion-fiscal-de-las-em-presas-en-Espana-supera-en-4-puntos-a-la-de-la-UE.html>
- International Labour Office - Oficina Internacional del Trabajo. (2011). *Economía social y solidaria: Nuestro camino común hacia el Trabajo Decente*. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <https://www.ilo.org/es/resource/training-material/economia-social-y-solidaria-nuestro-camino-comun-hacia-el-trabajo-decente>
- International Labour Office - Oficina Internacional del Trabajo. (2011). *La Economía Social y Solidaria y el Futuro del Trabajo- Euricse. Documento de trabajo para la OIT/ Oficina Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2018*. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <https://www.ilo.org/es/media/413646/download>
- Lakhdar, A. (2022): *Los problemas del mercado laboral y sus posibles soluciones*. Universitat Jaume I. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/199921/TFG_2022_Lakhdar_Belhadri_Ayou_b.pdf?sequence=1
- Ministerio de trabajo y economía social. *Estadísticas de la economía social*. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-social/estadisticas/index.htm
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. *Memoria de análisis de impacto normativo del anteproyecto de ley integral de impulso la economía social*. Obtenido el 24 de junio de 2024 de <https://expinterweb.mites.gob.es/participa/listado/download/b2667da8-8412-4b96-86d3-405db5fdf046>
- ONU, Grupo de trabajo de las Naciones Unidas sobre Economía Social y Solidaria. *La Economía Social y Solidaria y el Reto del Desarrollo Sostenible*. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=3535>
- Pacto Mundial Red Española. 17 objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para transformar el mundo. Obtenido el 24 de junio de 2024 de <https://www.pactomundial.org/que-puedes-hacer-tu/ods/>
- R. Betancort Ramos y M. Barrera Triviño (2020). *La consecuencia de la crisis del 2008 en las Cooperativas. Universidad de La Laguna*. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/20168/Economia%20social.%20La%20consecuencia%20de%20la%20crisis%20del%202008%20en%20las%20cooperativas..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez-Díaz, L. F., Herrera-Ospina, J. J., Londoño- Franco, L. F. (2016). *El Cooperativismo y la Economía Solidaria: Génesis e Historia. Cooperativismo & Desarrollo*, 24(109), xx-xx. Doi: 10.16925/co.v24i109.1507. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5675073>
- Revesco: Revista de Estudios Cooperativos. *Génesis de la Economía Social desde una perspectiva histórica con especial referencia al marco teórico surgido en Francia*. Obtenido el 23 de mayo de

- 2024 de <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/50fed8d8-012a-4dd5-9764-9cb015d5db4c/content>
- RINCÓN, F. & LÓPEZ, A. (2021): “Valores de la Economía Social: Gestión de Recursos Humanos y Sostenibilidad”. CIRIEC España. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <https://ojs.uv.es/index.php/ciriecespana/article/download/18291/18973>
- Social Economy Europe. *Libro blanco de la Economía Social*. Obtenido el 24 de junio de 2024 de https://www.economiasolidaria.org/wp-content/uploads/2020/06/Libro_blanco_economia_social.pdf.pdf
- Socialenterprise.es. *Los Mejores Ejemplos de Empresas Sociales Cambiando el Mundo*. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <https://socialenterprise.es/ejemplos-empresas-sociales/>
- Socioeco (2017). *La Economía Social y Solidaria y el Futuro del Trabajo*. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de https://www.socioeco.org/bdf_fiche-document-6343_es.html
- Su Sociedad Limitada. *Autónomo o Sociedad Limitada: Quién paga menos impuestos*. (2020, January 29). Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <https://susociedadlimitada.com/blog/autonomo-o-sociedad-limitada-cual-paga-mas/>
- Svensk Kooperation. *Acerca de la cooperación en Suecia*. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de <https://svenskkooperation.se/acerca-de-cooperacion-sueca/>
- Union europea. *Next Generation EU*. Obtenido el 23 de mayo de 2024 de https://next-generation-eu.europa.eu/index_en

Índice de ilustraciones, tablas y gráficos

Ilustraciones

Ilustración 1. Tipos de empresas de Economía Social	12
Ilustración 2. Word Cloud de las principales preocupaciones de las empresas sociales en materia de ODS	53
Ilustración 3. Relación de ODS por orden de importancia para la Economía Social	55

Gráficos

Gráfico 1. Evolución de las tasas de estabilidad y temporalidad en el mercado laboral español (2014-2023)	26
Gráfico 2. Paro de larga duración registrado según grupos de edad	27
Gráfico 3. Parados totales en España, y diferencias en función del sexo (2015-2024)	31
Gráfico 4. Tasas de afiliación en Europa, en función del modelo sindical	34
Gráfico 5. Distribución de las Empresas de Economía Social en España, por tipo (2023)	45

Tablas

Tabla 1. Valores organizativos más representativos en la Economía Social en España (2018).....	11
Tabla 2. Diferencias entre los distintos modelos cooperativos de Europa	14
Tabla 3. Evolución anual de la población activa e inactiva según sexo, cifrado en miles (2019-2024)	24